

DIALOGUE SOCIAL COMMUNICATION A DESTINATION DES COLLECTIVITES

1. L'ORDONNANCE RELATIVE A LA PRISE DE JOURS DE CONGES ANNUELS OU DE RTT AU TITRE DE LA PERIODE D'URGENCE SANITAIRE.

L'ordonnance n°2020-430 du 15/04/2020 comprend diverses dispositions visant à organiser, pendant la période de confinement, la gestion des jours de réduction du temps de travail et de congés annuels des agent·es de l'Etat placé·es en autorisation spéciale d'absence (ASA) et, le cas échéant, de celles et ceux exerçant leurs fonctions en télétravail.

Conformément aux dispositions de l'article 7, ces dispositions peuvent être transposées aux agent·es public·ques (fonctionnaires et agent·es contractuel·les) relevant de la fonction publique territoriale, par décision de l'autorité territoriale, dans les conditions définies par celles-ci.

Les collectivités territoriales et les établissements publics peuvent donc, si elles ou ils le souhaitent, décider d'appliquer les dispositifs prévus, dans les conditions qu'ils définissent. L'autorité territoriale peut ainsi décider de transposer les dispositifs prévus pour les agent·es en ASA et/ou télétravail, de même qu'elle peut également moduler dans ce cas le nombre de jours de congés imposés dans la limite du plafond fixé par l'ordonnance.

Les informations détaillées de cette ordonnance sont disponibles sur la [fiche synthétique](#) rédigée par le Cdg59.

Il n'y a pas d'obligation pour l'autorité territoriale. Celle-ci peut moduler le nombre de jours de congés dans la limite du plafond fixé par cette ordonnance. Il est possible également de le moduler selon la situation de l'agent·e (temps partiel, arrêt maladie, pour un·e même agent·e placé·e dans des positions différentes durant la période...).

L'application des dispositions de l'ordonnance conduit à ne pas devoir consulter formellement le comité technique. En revanche il est recommandé d'informer les représentants du personnel des modalités d'application de l'ordonnance décidées au sein des différents services.

Une [foire aux questions](#) sur l'application de cette ordonnance est disponible sur le site du Ministère de l'Action et des Comptes publics.

2. LE PLAN DE REPRISE D'ACTIVITE

Depuis le début de la crise sanitaire, les collectivités ont dû faire face au double enjeu de la continuité de leurs missions de service public et de la protection de leurs agent·es. Désormais, la priorité se situe dans l'élaboration d'un plan de reprise de l'activité.

Compte tenu du contexte, cela nécessite de tenir compte de mesures de santé et de prévention pour les agent·es, afin de permettre une reprise des activités de la collectivité de manière progressive.

Les collectivités doivent se prononcer sur des choix selon les situations rencontrées. Les volontés politiques, le principe de libre administration et les spécificités locales s'exprimeront pleinement dans la déclinaison des actions de déconfinement sur le plan territorial.

Le maître mot pour cette phase est la faculté d'anticipation à envisager l'exhaustivité des mesures à prendre (y compris les détails pratiques) afin que la reprise d'activité se déroule dans les meilleures conditions.

Le plan de relance d'activité doit viser les objectifs suivants :

- Maintenir un pilotage dans la sortie de crise,
- Mettre en place les mesures sanitaires,
- Accompagner la relance des activités,
- Faciliter et définir la vision et les modalités de reprises « par » et « pour » les agents,
- Repenser l'organisation du travail en fonction des préconisations de gestion de la santé des agent·es,
- Prévenir l'apparition des risques psychosociaux,
- Mettre en place des mesures techniques pour faciliter l'activité en présentiel le cas échéant,
- Prévoir les mesures de protections individuelles (EPI),
- Impliquer et accompagner l'équipe managériale,
- Faciliter la communication et la transmission des informations pour tous.

S'il ressort de la jurisprudence que la seule consultation du comité technique est juridiquement nécessaire lorsque les mesures envisagées par l'employeur portent à la fois sur l'organisation du travail et sur des mesures relevant de la protection des agent·es, il apparaît néanmoins opportun d'informer les CHSCT des mesures envisagées dans le cadre des plans de reprise d'activité. La présentation en CHSCT pourra être l'occasion d'instaurer un débat sur les mesures mises en place par site et par métier. Les CHSCT pourront en tout état de cause éclairer les comités techniques.

[Un guide du déconfinement](#), rédigé par l'ANDCDG et la FNCDG en collaboration avec les centres de gestion est désormais accessible sur le [site du Cdg59](#).

Le Ministère de l'action et des comptes publics a également publié une [foire aux questions spécifiques](#) à la sortie du confinement dans la fonction publique.

3. LE VERSEMENT D'UNE PRIME EXCEPTIONNELLE

Le deuxième projet de loi de finances rectificative adopté le 23 avril 2020 prévoit que dans les circonstances exceptionnelles de l'urgence sanitaire, « l'État et les autres administrations publiques, en particulier les collectivités territoriales et les établissements publics hospitaliers, peuvent décider le versement spécifique d'une prime exceptionnelle à ceux de leurs agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de covid-19 afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période. »

En application du principe de libre administration, les assemblées délibérantes pourront décider, après délibération, de verser cette prime, dans toutes les collectivités, y compris celles n'ayant pas mis en place le RIFSEEP.

La motivation de la délibération doit être fondée sur le surcroît de travail significatif durant cette période afin de valoriser les agents qui auront eu une implication forte pendant cette période.

Cette prime exceptionnelle, complètement détachée du RIFSEEP, sera modulable, sans minimum et dans le respect du plafond maximal de 1000 €.

Le [décret d'application n°2020-570 relatif au versement de la prime exceptionnelle](#) a été publié le 15 mai 2020.

Vous trouverez en annexe la note de la FNCDG sur le versement de cette prime exceptionnelle.

▪ **LA PRISE EN COMPTE DES EFFETS DU CONFINEMENT ET DU DECONFINEMENT**

Inédite, complexe et stressant, la situation de pandémie que nous rencontrons actuellement affecte la santé des agent·es territoriaux·iales.

Les situations professionnelles et personnelles sont multiples et affectent le quotidien de tous de manière significative.

Durant la période de confinement, des agent·es se sont retrouvé·es en sous-activité forcée car leurs missions étaient non prioritaires ou parce que le matériel informatique ne leur permettait pas de travailler de chez eux.

D'autres agent·es étaient en autorisation exceptionnelle d'absence, certain·es en maladies, tandis que d'autres se sont vus attribuer de nouvelles missions et responsabilités ou ont fait face à un surcroit d'activité.

Certain·es agent·es peuvent ressentir un sentiment de culpabilité et/ou d'inutilité. Ces émotions et sentiments appréhendés comme « négatifs » sont difficiles à accompagner par les managers et les responsables des ressources humaines.

De même, la période de déconfinement n'est pas sans conséquences psychologiques. La reprise de l'activité professionnelle peut générer un état de stress et nécessitera parfois une réadaptation professionnelle dans un nouvel environnement marqué par la crise sanitaire.

La période actuelle renvoie chacun·e à une multitude de réponses émotionnelles selon la personnalité de l'agent·e, son expérience, ses besoins, et toutes les dimensions qui le caractérisent.

Les perturbations organisationnelles que nous connaissons actuellement peuvent également influer sur l'état de stress des agent·es, générer un sentiment d'insécurité ou encore altérer le climat social de la collectivité.

Il apparaît nécessaire pour la collectivité de prendre conscience des effets induits par le confinement et le déconfinement sur le collectif, l'organisation de l'activité et les agent·es pour prendre les mesures nécessaires.

Plusieurs point de vue d'expert·es sont à disposition des collectivités sur le site du Cdg59 :

- [Les effets du confinement](#)
- [Du confinement au déconfinement : repenser le lien dans une dimension humaine](#)
- [Comment faire pour que la reprise ne soit pas une nouvelle crise ?](#)
- [La crise sanitaire, une opportunité pour améliorer la qualité du travail ?"](#)
- [Le rôle des managers en situation de confinement et l'après](#)

▪ L'IMPORTANCE DU DIALOGUE SOCIAL

Compte tenu du contexte, le Cdg59 rappelle l'importance du dialogue social pour l'application des mesures prises par les collectivités et leurs établissements qu'il s'agisse du PRA dans sa globalité mais aussi plus spécifiquement de l'ordonnance sur les congés, du versement de la prime exceptionnelle ou des plans de reprise d'activité. Il convient de présenter l'ensemble de ces mesures relatives aux conditions de travail collectives au Comité Technique.

Il apparaît également primordial d'informer l'ensemble des acteurs quel que soit le niveau hiérarchique et la fonction : agent·es, responsables de services.

Il faut s'assurer de la bonne diffusion des informations pour assurer une cohérence dans la communication.