



Valence Romans Agglomération

1 PLACE JACQUES BREL

26000 VALENCE

VALENCE ROMANS AGGLO

Mme LECLERE - DCRH

Copie :

M. RIPOCHE - Conseiller communautaire en charge
du personnel

M. MARMILLOUD - Directeur général des services

A Valence, le 30 mars 2020

Objet : Dispositions COVID 19

Madame,

En réponse à votre mail du 26 mars 2020 relatif aux dispositions prises par la collectivité pendant la période de confinement, l'ensemble des représentants du personnel du SAFPT tient à vous faire part de son absolu mécontentement à la lecture de la dernière phrase de votre message : *« Ces sujets auraient bien sûr dû être vus avec vous dans le cadre du dialogue social. La situation actuelle ne le permet malheureusement pas »*.

Cette phrase est choquante et inacceptable.

En cette période troublée, où la grande majorité des agents voit son mode de fonctionnement et ses conditions de travail être bouleversés, il est absolument nécessaire, et même primordial, que le dialogue social soit maintenu.

RIEN n'explique votre position : notre Président Nicolas Daragon vient de féliciter l'ensemble des agents pour avoir réussi à maintenir les services publics en fonctionnement dans ces conditions difficiles.

Pourquoi alors seul le dialogue social ne pourrait-il pas être maintenu ? De nombreux agents sont équipés pour effectuer du télétravail, presque tous ont accès aux mails et sont joignables au téléphone. La DCSI a mis en place plusieurs outils permettant d'organiser des téléconférences ou visioconférences. Il n'y a donc absolument aucune raison valable pour justifier l'absence totale d'échanges avec les organisations syndicales, si ce n'est l'absence de volonté de l'administration.

Nous déplorons donc cette situation et exigeons que le dialogue social soit rétabli dès aujourd'hui, avec un réel souci d'échanges et de co-construction.

De la même manière, nous regrettons également le manque de communication faite par la DCRH et la Direction générale. Certes notre DGS a, au début de cette période troublée, envoyé plusieurs messages pour informer l'ensemble des agents (disposant d'un accès à une adresse mail) des décisions prises.

Cependant, il est à noter que plusieurs de ces messages sont restés relativement flous pour de nombreux agents, soulevant de nombreuses questions, qui encore aujourd'hui n'ont pas été clarifiées.

D'autre part, nous nous étonnons (nous inquiétons même) du silence de notre DGS depuis son dernier message de vendredi 20 mars, où il nous annonçait pour la fin du week-end de nouvelles consignes...

Nous comprenons que la survenue de cette crise exceptionnelle ne soit pas facile à gérer pour les équipes dirigeantes. Nous sommes dans une situation jamais rencontrée jusqu'à présent, qui demande une très forte capacité d'adaptation, de réactivité et d'agilité. De nouvelles solutions ont dû être inventées et déployées dans un temps record.

A ce sujet, nous tenons à féliciter nos collègues de la DCSI qui ont su s'organiser pour répondre à l'augmentation exponentielle de la demande, sans faillir, pour permettre à tous les agents de poursuivre leur mission de service public.

Par opposition, l'absence d'informations régulières, de consignes claires, le silence de la direction générale dans son ensemble, l'inexistence de communication sur les procédures mises en place au sein de chacun des services, sont extrêmement troublants. Pourtant, une partie de ces informations a bien été centralisée, puisque vous avez été en capacité d'établir une note à l'intention des communes de l'Agglo sur le fonctionnement des différents services. Pourquoi ne pas avoir pensé à la diffuser en interne ?

L'une des causes principales des troubles que nous ont fait remonter les agents, est la non définition par l'équipe dirigeante des « services indispensables ». La DG n'ayant pas toujours été très explicite, chaque directeur, chaque chef de service a décidé seul de la définition des services indispensables. Les consignes du DGS laissant une grande place à l'interprétation, nous trouvons des situations extrêmement diverses au sein des services.

Cette absence de communication et de décisions nettes a eu pour conséquence d'envoyer en première ligne les cadres intermédiaires auprès des agents, pour mettre en place une continuité de services dans des conditions incertaines, sans savoir si l'interprétation faite du message du DGS était la bonne ou pas. Ainsi, comment être certain que ces décisions prises « à l'aveugle » n'ont finalement pas mis en danger certains agents ? Comment être certain que les agents ne seront pas pénalisés à terme, alors qu'il existait peut-être d'autres solutions ?

Ainsi, pourquoi certains agents, de services non prioritaires à première vue, ont-ils été forcés à venir travailler en présentiel, dans un site où des cas de coronavirus ont été détectés, et où aucune garantie en termes de sécurité des agents n'a été donnée ?

Comme vous l'expliquez, certains services ont établi des Plans de Continuité de l'Activité. A notre sens, la collectivité aurait pu établir un tel plan de manière globale, qui aurait pu définir des consignes de base claires, et valables pour tous les agents, sur tous les sites. Ceci aurait en effet sans doute permis de répondre à de nombreuses questions encore floues.

Ce que nous regrettons également est le retard pris par la direction générale sur la mise en œuvre de mesures de protection des agents. Il ne s'agit pas simplement de protéger le personnel, ces mêmes mesures ayant été utiles pour éviter la propagation du virus. Il s'agit bien de mesures de santé publique, qui, dans un établissement comme le nôtre, devraient être une question prioritaire.

En effet, sans attendre les consignes nationales de confinement, il était possible de définir des règles de fonctionnement pour appliquer les gestes barrières : par exemple, limiter le nombre d'intervenants en réunion, définir des règles pour l'utilisation des salles de convivialité, ...

Vous dites avoir fait le nécessaire pour la distribution de gel hydroalcoolique. Nous nous permettons d'émettre des réserves à ce sujet :

- Tous les services au contact du public n'ont pas été clairement recensés et dotés de ces gels.
- Il n'est pas normal que le 27 février, par mail, il soit expliqué aux encadrants qu'ils peuvent « utiliser le marché « produit d'entretien » pour mettre à disposition [des] agents des lingettes imprégnées désinfectantes ». Si la direction générale avait réellement montré une volonté de protéger les agents, elle aurait réalisé une commande groupée de gel et de lingettes pour l'ensemble de la collectivité.

Le passé étant ce qu'il est, il convient désormais de se donner les moyens de fonctionner correctement dans les semaines à venir, tout en tenant régulièrement informé l'ensemble des équipes, que les agents soient physiquement à leur poste, en télétravail, ou en ASA.

Dans cette optique de co-construction, nous faisons part ci-dessous des questions qui se posent au vu des dispositions que la direction générale prend de manière unilatérale et non débattue :

Télétravail :

Il nous a été remonté qu'il existe au moins trois cas de figure pour les agents en télétravail :

- Ceux qui sont équipés de matériel informatique avec accès VPN au réseau, qui peuvent travailler dans des conditions quasi-similaires à leur lieu habituel de travail sur leurs horaires habituels.
- Ceux qui équipés de ce même matériel, travaillent autant qu'ils le peuvent, mais ne peuvent effectuer qu'une partie de leurs heures de travail du fait de leurs contraintes familiales (garde de jeunes enfants et classe à la maison)
- Ceux qui sont équipés partiellement, qui ne peuvent effectuer que des tâches limitées, ou dont le métier ne se prête que partiellement au télétravail. Ces derniers se trouvent parfois dans la situation où ils ne peuvent matériellement pas occuper un plein-temps en télétravail.

La question se pose donc de traiter équitablement les trois cas de figure. Pour résoudre cette situation, le SAFPT propose que soit généralisée une méthode déjà appliquée dans certaine direction :

- ⇒ donner la possibilité au télétravailleur de ne travailler que certaines demi-journées, en accord avec sa hiérarchie, sur une base déclarative basée sur la confiance. Les demi-journées non travaillées seront alors décomptées en ASA.

Pose de congés :

- Congés posés en mars/avril avant le confinement :

Il est indiqué sur l'Intranet que les congés posés par les agents placés en ASA ne peuvent être ni annulés, ni reportés.

Même si le SAFPT peut comprendre les justifications de cette décision, elle paraît inéquitable pour les agents. Ainsi les agents qui anticipent et qui ont prévu de longue date leur congés de printemps se trouvent désavantagés vis-à-vis de leurs collègues moins prévoyants.

- Obligation de poser une semaine de congés pour 4 semaines d'ASA :

Pour que cette décision soit acceptable et équitable, il sera important de prendre en compte toutes les situations de travail.

Rémunération :

En premier lieu nous tenons à souligner que nous apprécions la décision prise de valoriser tous les agents intervenants sur site ou au contact du public, en cette période de confinement. C'est un geste fort, pour remercier ces agents qui font preuve de courage et d'investissement.

De la même manière est appréciée également la compensation prévue dès la paye d'avril pour les tickets restaurants.

Néanmoins, sur ce dernier point nous tenons à vous faire part de notre grand étonnement à propos du fait que les tickets restaurants ne soient pas également compensés pour tous les agents télétravailleurs.

En effet, ceux-ci, mêmes confinés, effectuent un travail réel, dans des conditions parfois compliquées, qui mérite également d'être pris en compte et remercié. C'est par ailleurs une obligation légale¹.

Nous demandons donc à ce que les tickets restaurants soient compensés pour tous les agents travailleurs sur site et télétravailleurs.

Incitation à se former via les MOOC :

Sur l'intragglo, vous relayez les formations à distance du CNFPT via les MOOC. Est-ce que les formations suivies par les agents seront inscrites dans leur dossier ? Quel sera leur positionnement (télétravail, autre) ?

Communication :

Comme nous vous l'avons expliqué, il nous paraît prioritaire de rétablir une communication claire, explicite et régulière sur la situation auprès des agents.

Ainsi les points nécessitant d'être évoqués sont les suivants :

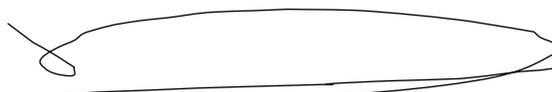
- une définition claire de la part de la DG des services publics « indispensables » (avec justification)
- une information sur les services ouverts, leur mode de fonctionnement, les contacts possibles
- Une définition précise des mesures de protection mises en œuvre pour les agents contraints à travailler sur site
- un rapport régulier sur le nombre de cas avérés d'agents malades, et si possible, des nouvelles sur leur état de santé (l'agent du service accueil identifié comme le premier cas est-il rétabli ?)
- un rappel de la conduite à tenir en cas de suspicion de cas de coronavirus dans son entourage ou dans son équipe de travail : doit-on rester confiné, continué à se rendre sur site ? C'est un point important, sachant que la plupart des malades ne sont pas testés.
- une clarification des différentes situations administratives des agents et les droits ou contraintes que cela engendre : une personne placée en ASA (aidant, malade chronique, femme enceinte, métier qui se prête peu au télétravail, ou absence de moyens de télétravail) peut-elle être contrainte de télétravailler ? Peut-elle le faire à sa demande ?

Nous savons que cette période sans précédent n'est pas aisée à gérer pour une collectivité de notre taille. C'est pourquoi une grande agilité a été demandée à l'ensemble des agents pour adapter leur mode de travail dans un temps record.

Nous espérons donc que les différentes suggestions que nous évoquons dans ce courrier vont permettre à la collectivité de développer plus encore ses qualités propres d'agilité, de souplesse et de réactivité, valeurs largement mises en avant dans le projet d'administration !

Nous vous prions d'agréer, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la section locale du SAFPT ,



¹ <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail/attribution-de-titres-restaurant.html>