

Crise sanitaire Covid19 et impacts sur la gestion des ressources humaines dans la FPT

Une [étude de mai 2021](#) met en lumière la façon dont les collectivités ont assuré la continuité des services publics locaux, les obstacles rencontrés dans la gestion de leurs agents, les mesures de sécurité et de protection qu'elles ont pu adopter, mais également l'impact de la crise sur l'organisation des services des collectivités et ses conséquences financières.

Ses principaux enseignements à retenir sont :

- **Continuité des services publics locaux pendant le premier confinement** : dans le cadre du premier confinement (17 mars - 11 mai 2020), certaines collectivités ont mis en œuvre un Plan de continuité d'activité (PCA) pour maintenir les missions jugées fondamentales à la continuité du service public et désigner les agents considérés comme indispensables.

Celles qui l'ont fait ont requis la présence sur site des agents assurant principalement les fonctions suivantes (services ayant maintenu leur activité en présentiel)

- Les services assurant l'état civil pour les actes liés aux naissances et décès : 81% des collectivités
- Le service comptabilité/finances : 74% des collectivités
- Les services techniques (ramassage des ordures ménagères, réponse à une urgence technique sur un bâtiment par exemple...) : 56% des collectivités
- La DRH : 43% des collectivités
- Le service funéraire : 39% des collectivités
- Les services assurant la gestion de la propreté urbaine : 34% des collectivités
- Les services assurant les gardes d'enfants des personnels mobilisés dans la gestion de la crise sanitaire (scolaire, périscolaire, crèches) : 32% des collectivités
- Le service informatique : 23% des collectivités
- Les services eaux, assainissements, électricité : 22% des collectivités
- La police municipale : 13% des collectivités

- **Les obstacles rencontrés dans la gestion des agents** : les principaux obstacles rencontrés par les collectivités répondantes dans la gestion des agents sont : le manque d'anticipation (43 %) et d'équipements (41 %) avec l'absence de matériel de protection, de masques ou de gel hydroalcoolique ;

- **Les mesures de sécurité et de protection des agents** : 86% des collectivités répondantes ont mis quotidiennement à disposition de leurs agents des masques ; 83% ont imposé le port obligatoire du masque sur le lieu de travail ; 42 % ont adopté des protocoles d'entretien et de désinfection des locaux ; 40 % ont réaménagé les espaces de travail ;

- **L'organisation des services** : l'enquête révèle une disparité de situations allant du tout télétravail au tout présentiel, en passant par des situations de travail mixtes, combinant télétravail et présentiel : 25% des collectivités ont vu la totalité de leurs agents rester en présentiel ; 35% ont maintenu plus de 75% de leurs agents sur site ; 10% ont placé plus de la moitié de leurs effectifs en télétravail ; 3% ont demandé à tous leurs agents de travailler à distance.

Les communes de moins de 5 000 habitants sont les moins nombreuses à avoir instauré le télétravail en raison de la nature des métiers exercés et de la proximité des services qu'elles proposent. Le taux d'agents placés en télétravail augmente ainsi en fonction de la taille de la collectivité : 15 % des structures inférieures à 50 agents ont mis en place le télétravail contre 32 % pour les collectivités ayant entre 50 et 100 agents et 40 % pour les structures de plus de 350 agents.

Dans les collectivités de taille importante, les agents placés en Autorisation spéciale d'absence (ASA) représentaient 20 % des effectifs lors du premier confinement. 18% des collectivités ont imposé la prise de jours de congés ou de jours d'Aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) à leurs agents ;

- **Le versement de la prime exceptionnelle** : 29 % des collectivités ont versé une prime «Covid», celle-ci fut essentiellement versée aux agents particulièrement mobilisés. Le montant moyen de cette prime équivaut à 488 € ;

- **Les impacts financiers de la crise** : les collectivités répondantes ont cité par ordre d'importance les mesures suivantes ayant eu le plus d'impact sur leurs finances : le versement de la prime «Covid» ; le paiement des heures supplémentaires ; l'achat de matériel informatique et le remplacement des agents placés en ASA.