

À Mesdames et Messieurs

- les membres des collèges communaux et provinciaux
- les Président(e)s des CPAS
- les Président(e)s d'intercommunales
- les Président(e)s des associations chapitre XII
- les Président(e)s des régies communales
- les Président(e)s des régies provinciales autonomes
- les Président(e)s des associations de projet
- les Gouverneurs,

Objet : Covid-19 – Circulaire relative à l'organisation du travail dans le cadre d'un déconfinement progressif - Mesures décidées par le Conseil national de sécurité – Personnel statutaire et contractuel

Mesdames, Messieurs,

Cette troisième circulaire relative au personnel statutaire et contractuel au sein des pouvoirs locaux fait suite aux circulaires du 20 mars et du 7 avril portant sur le fonctionnement des services durant la période temporaire du confinement.

La présente circulaire est susceptible d'être complétée notamment sous la forme de FAQs publiées sur le portail des pouvoirs locaux : <https://interieur.wallonie.be/coronavirus-covid19>. Je vous invite à le consulter régulièrement et à parcourir l'ensemble des informations ainsi communiquées afin d'avoir une connaissance complète et à jour des informations et recommandations émises par le gouvernement wallon.

Lors de sa réunion du 24 mars, le Conseil national de sécurité (CNS) a défini une stratégie de déconfinement graduel dans le cadre de sa gestion de la crise liée à la pandémie de Covid-19.

Depuis plusieurs semaines, les pouvoirs locaux relèvent le défi d'assurer la continuité du service public tout en préservant la santé de leurs agents. Ce défi reste d'actualité mais il convient, d'ores et déjà, de définir les modalités d'un déconfinement progressif.

Ainsi, dans le cadre des mesures du 24 avril du CNS et dans le prolongement de la circulaire du 7 avril 2020 invitant à anticiper la fin du confinement en

Service public de Wallonie intérieur action sociale

menant une réflexion notamment sur la reprise du travail présentiel, les pouvoirs locaux doivent envisager l'éventail des mesures qui permettront de reprendre une activité normale.

Les présentes recommandations visent à faciliter la prise de mesures qui tiendront compte du statut à risque ou non des travailleurs, du type d'activité, des dispenses de services octroyées, de l'organisation du travail (intégrant le télétravail et les congés), des règles d'hygiène déjà d'application pendant la période de pré-confinement (distanciation sociale, réunions virtuelles recommandées, désinfection des locaux, limitation du nombre de personnes par espace de travail, etc.) ou nouvellement adoptées (port du masque).

Dès lors, le retour à une situation normale ne pourra être enclenché que s'il s'avère possible au regard du cadre défini par le CNS, en termes de garantie pour la santé des agents, et s'il a un sens par rapport aux nécessités de service, ainsi qu'après concertation sociale.

A cet égard, il est plus qu'opportun de rappeler également :

- L'application des règles reprises dans le Code du bien-être au travail et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est la loi de base dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail et, plus particulièrement, l'application du titre II du Code du bien-être au travail qui porte sur les comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT).
- L'existence du Guide générique pour lutter contre la propagation du Covid-19 au travail «Travailler en sécurité» (23 avril 2020) https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/news/Guidegenérique_light.pdf). La référence à ce guide est reprise ici uniquement à titre indicatif.
- La nécessité de respecter les mesures d'hygiènes, les gestes barrières, le port du masque ou toute autre alternative qui permette de se couvrir la bouche et le nez (voir le site de l'AVIQ - <https://www.aviq.be/coronavirus.html#reflexe>)

L'objectif poursuivi est, ainsi, de définir un cadre global clair mais souple qui permette à chaque pouvoir local de s'organiser en fonction de ses propres contraintes et de sa propre réalité. Le but n'est pas d'imposer à tous les mêmes règles mais de dégager des principes applicables à l'ensemble des pouvoirs locaux, dans le respect de leur autonomie.

La reprise des activités

Conformément à la stratégie arrêtée par le Conseil national de sécurité du 24 avril, il est proposé d'agir en deux temps, étant entendu que les dates proposées sont indicatives, compte tenu du fait que l'évolution de la situation sanitaire pourrait retarder l'entrée dans les phases successives de déconfinement.

Il est à noter que le télétravail reste la norme dans la mesure du possible, de même que la possibilité de bénéficier d'une dispense de service pour force majeure ou une autre forme d'aménagements nécessaires et temporaires pour les membres du personnel pour lesquels la reprise du travail ne peut se faire dans les conditions sanitaires prescrites doit donc être maintenue aussi longtemps que nécessaire.

Dans les autres cas, il est donc préconisé une reprise du travail en présentiel, dans le respect des règles de distanciation sociale, sous réserve d'une mise à disposition du matériel requis à cet effet et, le cas échéant, des aménagements bureautiques nécessaires. Il sera ainsi permis de pallier l'impossibilité de respecter les distances de sécurité moyennant le respect d'une série de recommandations sanitaires, dont le port du masque, mise à disposition de gel hydroalcoolique et/ou de savon, procédure de désinfection des postes de travail, affichage des règles sanitaires à destination des usagers, etc. (voir Guide « travailler en sécurité » visé supra) Ces discussions auront lieu au sein de chaque CPPT local.

À partir du 4 mai, il est recommandé :

-une reprise de l'ensemble des services internes à l'administration et des services qui n'ont pas de contacts directs avec les usagers ;

-une reprise des services en contact direct avec les usagers, mais sur rendez-vous et dans le respect des normes de distanciation sociale et, le cas échéant, des aménagements bureautiques ou électroniques (possibilité de consulter à distance les documents par mail, cloud, etc....) nécessaires.

En effet, bien que la continuité du service public ait été assurée durant la période de confinement, l'échéance du 30 avril fixée par les arrêtés du

Gouvernement wallon de pouvoirs spéciaux nos 2 et 3 relatifs à la suspension temporaire des délais de rigueur et de recours¹, rend nécessaire l'accès de certains services au public. Par exemple, l'accès aux services de l'urbanisme afin de permettre la consultation sur place ou à distance et/ou la délivrance de documents.

À partir du 11 mai, il est recommandé une reprise des services en contact direct avec les usagers ou, le cas échéant, sur rendez-vous afin d'éviter une trop grande affluence.

La reprise de ces activités aux dates précitées est recommandée et non imposée, puisque, comme précisé supra, il convient de tenir compte de la situation existant au sein de chaque pouvoir local (statut à risque ou non de ses travailleurs, type d'activité, dispenses de services octroyées, organisation du travail, règles d'hygiène déjà valables pendant la période de pré-confinement, etc.) et ce, toujours dans le respect des normes de distanciation sociale et des aménagements bureautiques nécessaires.

L'organisation de la reprise des activités

La reprise du travail en présentiel doit se faire dans le respect des prescriptions du CNS, dont les règles de distanciation sociale et, s'il s'avère impossible de respecter les distances de sécurité, par l'application d'une série de recommandations sanitaires, dont le port du masque, mise à disposition de gel hydroalcoolique et/ou de savon, procédure de désinfection des postes de travail, etc. (voir Guide « travailler en sécurité » visé supra) Ces discussions auront lieu au sein de chaque CPPT local.

Il est également recommandé que, jusqu'au 30 juin 2020, dans le cadre du déconfinement progressif, le télétravail puisse être imposé par le Collège ou le Bureau permanent, sur avis du Directeur général et du supérieur hiérarchique de l'agent concerné, selon une variabilité d'1 à 5 jours par semaine.

Cette mesure doit permettre à chaque entité d'organiser ses services en combinant le présentiel et le télétravail afin de limiter le nombre d'agents

¹ Arrêtés du Gouvernement wallon de pouvoirs spéciaux n^{os} 2 et 3 relatifs à la suspension temporaire des délais de rigueur et de recours fixés dans l'ensemble de la législation et la réglementation wallonnes ou adoptés en vertu de celle-ci ainsi que ceux fixés dans les lois et arrêtés royaux relevant des compétences de la Région wallonne en vertu de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980

présents au même moment sur le lieu du travail et, ainsi, de pouvoir respecter les règles de distanciations sociales.

La flexibilité des horaires

Pendant la période de confinement, certains travailleurs se sont rendus sur leur lieu de travail afin d'y exercer des activités dites « essentielles » au bon fonctionnement du service. Cependant, des mesures ont été prises par les différents services pour leur permettre d'adapter leurs horaires de travail et, ainsi, de limiter, le plus possible, le risque de contamination. De la sorte, ces agents pouvaient arriver ou quitter leur lieu de travail avant, pendant ou après les plages fixes ; ce qui leur permettait d'éviter les déplacements en heures de pointe.

Eu égard aux mesures décidées par le CNS ce 24 avril, les pouvoirs locaux sont encouragés à maintenir temporairement cette mesure afin de contrôler au maximum la propagation du virus, notamment pour les personnes empruntant les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail.

L'organisation des congés du personnel

Les règles normatives et habituelles relatives aux congés s'appliquent.

Autrement dit, il n'est pas porté atteinte au droit des agents à prendre des congés, tel que prévu dans la réglementation.

En effet, il est important et nécessaire que les membres du personnel continuent, malgré le confinement et dans l'optique d'une reprise progressive du travail, à prendre des jours de congé et ce, qu'ils soient en dispense de service, en télétravail ou sur le terrain.

Néanmoins, la continuité du service public doit être assurée. A cet égard, je vous invite à identifier les besoins en personnel qui apparaîtraient dans certains services, en mutualisant au maximum les ressources humaines disponibles et en opérant une planification de l'octroi des congés permettant de garantir la présence nécessaire pour assurer la continuité du service. Ces lignes directrices seront concertées avec les organisations syndicales.

Il appartient donc à chaque entité de concilier au mieux les impératifs de continuité du service et le droit des agents à prendre des congés.

Le report des jours de congés non pris

Il est demandé aux pouvoirs locaux d'être attentifs à la situation des membres du personnel qui ont été placés, durant de longues périodes, en dispense de service et qui, de ce fait, n'ont probablement pas entamé leur quota de congé durant ce temps. Il reviendra à chaque entité d'avoir une lecture souple des dispositions applicables en la matière et d'apporter, le cas échéant, la réponse la plus équitable possible à ces situations, notamment via le report des congés jusqu'au 31 décembre 2021.

Les mesures particulières pour les personnes à risque

Il sera important de réanalyser le danger de contamination pour les personnes à risque et de prendre des mesures spécifiques pour organiser le retour au travail de cette catégorie de membres du personnel.

Une attestation médicale est, bien entendu, obligatoire pour que l'agent puisse être considéré comme « à risque ».

Tant que des recommandations particulières liées à la pandémie seront formulées pour ces catégories de membres du personnel, il est préconisé de les maintenir en télétravail pour la totalité de leurs prestations ou en dispense pour cas de force majeure lorsque celui-ci n'est pas possible.

La reprise des procédures de recrutement et d'engagement

Progressivement, les procédures de recrutement, engagement et de mutation/mobilité à la demande vont redémarrer, en utilisant le cas échéant les possibilités offertes par les technologies de l'information et de la communication (TIC). Selon une analyse juridique, le Conseil d'État (arrêt n° 218.578, du 21 mars 2012) et la Cour constitutionnelle, certes en matière pénale (arrêt n° 76/2018 du 21 juin 2018), ont souligné la nécessité que les conditions d'une communication à distance — par vidéo-conférence — soient équivalentes à celles d'une présence physique.

Il est donc essentiel de veiller, lors de l'utilisation de ces TIC, à l'égalité de traitement entre tous les candidats (quelles que soient la qualité de leur matériel informatique, en ce compris leur connexion internet, et leurs connaissances en informatique). La fracture numérique ne doit pas pénaliser certains candidats.

Lorsque le présentiel apparaîtra nécessaire pour respecter la procédure, les règles de distanciation sociale devront être strictement respectées.

Le droit d'observation des organisations syndicales représentatives doit également être garanti, éventuellement via les techniques de vidéo-conférence.

Les formations à destination du personnel

Les évolutions de carrière et les promotions des agents des pouvoirs locaux et provinciaux sont soit conditionnées soit influencées par l'ancienneté, l'évaluation et/ou la formation ou encore la valorisation de compétences validées.

La volonté est de ne pas pénaliser les agents à cause de retards liés au report de procédures d'évaluation ou de validation de compétences ou encore de modifications dans les dispositifs de formation.

L'adoption de mesures spécifiques seront concertées tant avec les interlocuteurs sociaux au sein du Comité C qu'avec les différentes parties prenantes de la formation et de la validation des titres valorisables.

Services de santé, handicap et aide et soins à domicile relevant de l'AViQ

Concernant les services relevant des compétences santé et handicap dépendant de l'AViQ, un plan d'action transversal relatif aux mesures de déconfinement est en cours d'élaboration. Il s'agira pour les services concernés de se référer à ces mesures spécifiques qui porteront sur l'ensemble des secteurs, à savoir l'accueil, l'hébergement, l'ambulatoire et le domicile.

Hôpitaux et autres services de santé relevant du fédéral

Pour les hôpitaux et les services de santé qui relèvent du fédéral, il s'agira pour les mesures spécifiques de se référer aux circulaires des autorités de la santé publique.

Le Ministre du Logement, des Pouvoirs locaux
Et de la Ville

Pierre-Yves Dermagne



CONTACT

Département des Politiques
publiques locales
Direction des Ressources
humaines des pouvoirs locaux
Avenue G. Bovesse, 100
B- 5100 Jambes
Tél : 081 32 37 43

VOTRE GESTIONNAIRE

ressourceshumaines.pouvoirslocaux@spw.wallonie.be

Tél. : 081 32 32 44