



Compte-rendu et réflexions suite au CHSCT de la DRAC Hauts-de-France du 23 avril 2020

Pour SUD Culture Solidaires participaient Tahar Benredjeb, Thomas Byhet, Olivier Doyelle (comme expert), Isabelle Poirier et Anissa Santos de Oliveira. Pour la CFDT, Christine Bongart, Karine Delfolie et Anne-Lise Devernay.

Pour l'administration Marc Drouet, Frédérique Boura, Héléne Dron et Isabelle Laurent. Nous avons regretté l'absence complète des médecins de prévention, ce qui en dit long sur l'intérêt qu'ils/elles portent, en ces circonstances difficiles, aux agent.es de la DRAC. Ce CHSCT s'est déroulé par conférence téléphonique. Pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire, des procédures spécifiques ont été mises en place¹. Les réponses de la direction sont en italiques.

1. En guise de préliminaire

Afin de donner un cadre formel aux réunions téléphoniques du jeudi, l'intersyndicale avait demandé la tenue d'un CHSCT, ce qui oblige l'administration à en respecter les règles de fonctionnement telles qu'elles sont définies dans son règlement intérieur. Le président du CHSCT, garant du respect du fonctionnement du CHSCT, doit notamment transmettre, en amont de la réunion, toute documentation relative à chacun des points de l'ordre du jour susceptible d'éclairer les membres du CHSCT. La secrétaire générale s'était engagée à informer les représentant-es du personnel de tout sujet qui entrent dans le champ de compétence des instances. Une nouvelle fois, nous avons vu ce que valent ces engagements puisque nous n'avons eu droit qu'à une documentation particulièrement indigente se limitant à ½ page de données incomplètes sur le statut administratif des agent.es durant le confinement. Il n'y avait strictement rien sur les points importants de l'ordre du jour. A l'évidence, ces mauvaises pratiques et ce simulacre de dialogue social sont trop ancrés pour qu'elles changent et le lien de confiance, qui était déjà faible, est désormais rompu. C'est bien parce que nous avons été élu.es et que vous nous faites confiance pour vous représenter que, malgré la tentation, nous essayons de ne pas pratiquer la politique de la chaise vide.

2. Mesures prises dans le cadre de la prolongation du confinement

* Statut administratif des agents

178 agent.es titulaires contractuel.les sont en poste auxquels s'ajoutent 8 stagiaires, 2 apprenti.es et 2 « vacataires ». 5 agent.es sont en position de congés maternité, congé parental, accidents du travail (2) et en arrêt maladie. Hormis 5 agent.es en autorisation spéciale d'absence (garde d'enfants, pathologies particulières ou agent.es qui ont préféré resté.es sous ce statut), tous sont en position de travail à distance, dont 5 en position de télétravail officiel.

Les informations qui nous ont été transmises ne faisant pas mention des agent.es travaillant en présentiel, nous avons de nouveau demandé que cette liste nous soit communiquée et portée à la connaissance à l'ensemble de la DRAC, sous forme de planning d'activité par exemple. Pour rappel, un.e agent.e en présentiel vient de manière récurrente dans les locaux quelle que soit sa quotité de temps de présence. Ils/elles doivent bénéficier des conditions de sécurité sanitaires aptes à préserver leur santé et celle de leur entourage.

*Le nombre d'agent.es en présentiel est strictement limité aux agent.es exerçant des missions prioritaires (sécurisation des bâtiments, mesures financières à gérer avec Chorus, informatique,...) et la liste est toujours la même. Le Drac et la Drac adjointe sont les deux seul.es présent.es certains jours en présentiel sur un des sites en fonction des nécessités pour signer des documents, pour les scanner et les envoyer. Il y a des déplacements très ponctuels (1 à 2 fois par semaine) pour installer des postes informatiques et les acheminer. Il y a des missions d'appui pour les courriers urgents à traiter quand il faut aller chercher des dossiers dans les bureaux pour des commissions (exemple Arts Plastiques). Des autorisations à se déplacer sur les sites ne sont accordées que pour réceptionner le courrier et le distribuer à Lille (généralement c'est le vendredi) et Amiens (le mardi pour les chefs de service et un peu plus pour l'agent logistique qui réceptionne les courriers qui arrivent les mercredi, jeudi et vendredi). Et exceptionnellement pour les UDAP où les chefs de service viennent de manière isolé. Ces agent.es disposent d'un véhicule administratif depuis le début du confinement pour se déplacer sur site. **La liste de ces agent.es sera transmise au CHSCT.** Exceptionnellement, le 24 avril, six agent.es ont été autorisé.es à se rendre*

¹ Une fiche de la DGFAP du 24 avril détaille les éléments nouveaux qu'apporte l'ordonnance du 27 mars 2020, et précise la manière dont ils s'appliquent à l'ensemble des instances de dialogue social. Elle donne quelques recommandations, en particulier pour la procédure écrite dématérialisée.

le matin sur le site de Lille pour exercer différentes missions ou récupérer du courrier à l'UDAP ou au SRA. Quand un.e agent.e doit se déplacer sur le site, il doit en faire la demande et l'autorisation est accordée si elle est liée à une mission prioritaire qui contribue à la continuité de l'activité. Dans le cas contraire, elle est refusée (il y en a eu).

*** Conditions de travail des agent.es en présentiel**

La liste des agent.es en présentiel a été transmise aux médecins de prévention.

Nos questions, simples mesures de bon sens à mettre en œuvre pour assurer la sécurité des agent.es et de leur entourage, ont porté sur les risques éventuels pour venir travailler en transports en commun, sur les conditions sanitaires des locaux et d'utilisation des outils individuels ou collectifs qui ne sont plus nettoyés, sur la mise à disposition d'équipements de protection (gants, masques, gel et savon), sur les procédures pour s'assurer que le courrier ne représente pas un risque de transmission du virus, sur les mesures de distanciation sociale, sur le risque d'être isolé.e au sein des locaux (être à minima deux pour être en capacité d'intervenir en cas d'accident), sur la présence de registres d'entrée et sortie.

Ces questions vont être regardées en détail, la cellule du ministère de la culture va être consultée ainsi que la cellule interministérielle car certaines des questions posées méritent un regard interministériel. Après quoi la direction va essayer de nous apporter des réponses.

*** Conditions de travail des agent.es en télétravail ou en travail à distance**

Chacun.e s'accorde à reconnaître que les situations de travail sont fortement dégradées. Il nous faut travailler sur nos ordinateurs et téléphones personnels, parfois obsolètes, des connexions aléatoires et parfois tout en gardant les enfants en même temps. Les domiciles sont ainsi devenus des lieux professionnels, ce qui va entraîner un surcoût de la facture d'électricité. Faute de mobilier adéquat (bureau, fauteuil) des risques physiques (TMS, maux de dos, fatigue oculaire) et RPS (confinement, injonctions d'encadrant demandant à des agents de travailler alors même qu'ils/elles sont en ASA) commencent à nous toucher, sans oublier les éventuelles violences intrafamiliales. Il nous paraît important que les agent.es isolés.es car n'ayant pas de matériel informatique, bénéficient d'un suivi régulier de la hiérarchie ou de leurs collègues. D'autant plus que certains.es ont vécu des drames familiaux (contamination au COVID-19, deuils).

Depuis le début du confinement, des agent.es ont demandé vainement du matériel informatique et nous ne cessons de relayer ces demandes pour qu'elles soient recensées et, dans la mesure du possible, satisfaites. Si le nombre de PC portables est insuffisant, il doit être possible de fournir des PC fixes qui sont stockées par dizaines depuis novembre. Contrairement à ce qu'on nous avait indiqué lors de réunions précédentes, il n'y a pas eu, dans certains services, de consultation directement auprès des agents.

C'est une question importante mais la solution est renvoyée dans le cadre de la sortie du confinement. Il n'y avait pas de matériel en stock à part des PC qui ont été achetés en novembre dans le cadre du passage à Windows 10. Ces quinze derniers jours, les 29 PC portables disponibles ont été répartis en tenant compte des situations individuelles et des priorités communiquées par les chef.fes de service. Ils ont été envoyés à des agent.es qui n'en disposaient pas ou dont le PC était tombé en panne. Comme les recensements individuels auraient pu durer des semaines et des semaines, il a été privilégié un certain nombre de commandes. Les besoins seront ensuite affinés. Toutes les demandes ne seront pas satisfaites car le nombre de PC portables sera limité et il ne sera pas possible que chaque agent.e en dispose. Des moyens supplémentaires ont été négociés : 20 PC portables ont d'ores et déjà été commandés à la SDSI comme annoncé précédemment. 10 supplémentaires l'ont été. Mais nous n'avons pas connaissance des délais de livraison, peut-être des dizaines et des dizaines de jour. De son côté la DRAC va en commander 40 supplémentaires mais en raison de la pénurie mondiale, les délais de livraison sont incertains (dans la mesure où ils sont commandés à l'UGAP dans le cadre d'un marché contractuel, ces délais devraient donc être connues rapidement. Si c'est comme pour les masques de protection, nous risquons d'attendre longtemps). La préfecture nous équippa d'un certain nombre d'ordinateurs en juin. Au final, cela permettrait d'équiper 6 agent.es sur 10 (ce qui devrait faire une bonne centaine). Les chef.fes de service doivent faire remonter un tableau précisant les besoins et devront prioriser la fourniture de ces ordinateurs. Le temps est limité pour préparer ces ordinateurs, chacun demandant plusieurs heures de travail, ce qui rend les choses très difficiles pour les deux collègues qui travaillent de la mission informatique qui sont submergés de travail.

Concernant les PC fixes, ce pourrait être une idée qui est en train d'être explorée, mais ils ne sont pas utilisables

en l'état. Il y a une procédure de sécurité qui prévoit qu'ils se mettent en situation d'auto-blocage au bout d'un certain temps (une autre solution pourrait être d'utiliser les PC inutilisés dans la salle de formation à Amiens). Concernant les smartphones disponibles, ils ont été attribués à celles et ceux qui ont cassé le leur ou n'en possédait pas pour qu'ils/elles puissent se connecter sur Internet. Ceux qui sont stockés à Amiens n'ont pas de ligne téléphonique disponible et ne sont pas attribuables. Il est possible d'en acheter mais un recensement est en train d'être fait pour voir qui il faut équiper (il y a aussi la possibilité de fournir des carte SIM ou d'utiliser la sienne). Des scanners ont été livrés à certains agent.es qui en avaient besoin. Un scanner a ainsi été livré au domicile d'une collègue pour traiter des dossiers de subvention du titre 6i. Pour les clé 4 G, on fait le point pour regarder ce qui peut être commandé.

Des équipements (PC, smartphone) sont en effet en capacité d'être livrés à Amiens à domicile ce lundi 27 avril. Encore faudrait-il que les destinataires en soient informé.es suffisamment à l'avance et définissent un créneau horaire pour les réceptionner.

Les dispositifs d'action sociale et avec le médecin du travail ont été relayés aux agent.es y compris à celles et ceux qui ne disposent que d'un téléphone fixe. Il a été demandé aux chef.fes de service d'être vigilant.es et d'appeler chaque agent.e pour identifier les problèmes éventuels. Les demandes d'ASA pour assister à des cérémonies décalées liées à un décès seront regardées au cas par cas. L'approche psychologique a été identifiée et c'est un point de réflexion pour la sortie du confinement.

*** Bilan de la période de confinement**

Nous avons rappelé la nécessité d'actualiser le DUERP à la lumière de la période que nous vivons et de la prise en compte risque épidémique. Il est également nécessaire que la médecine de la prévention fasse un bilan car nous ne sortirons par indemnes de plusieurs semaines de confinement. *Le risque épidémique, qui est un élément nouveau qui risque de perdurer dans le temps, sera bien introduit de manière plus précise dans le DUERP.*

3. Conditions de la reprise d'activités

C'est avant tout la question de la reprise d'activités que la direction souhaitait aborder lors de ce CHSCT. C'est en lisant les compte-rendu des CODIR que les représentant.es du personnel ont appris que la direction préparait un plan de reprise, qu'une cellule de travail en petit groupe travaillait sur les thèmes et pistes d'actions et qu'une matrice avait été envoyée aux chefs de services pour une première analyse par service et par thème. D'après les informations que nous avons glanées, cette cellule, coordonnée par la secrétaire générale, comprendrait ses chef.fes de service. Elle a élaboré des tableaux pré-remplis qui doivent être complétés, pour chaque pôle, par les Dracs adjoint.es délégué.es en lien avec les chef.fes de service.

La réflexion semble bien avancée pour le pôle patrimoine à en croire un document de travail de 10 pages (qui n'a pas vocation à être communiqué !) listant les situations de travail : Déplacement domicile travail, Travail sur site, Personnel administratif sur site, Travail sur chantiers, Restauration-restauration administrative-participation financière, Agents en télétravail : extension ?, Agents en travail à distance, Agents en ASA-personne fragile-garde d'enfant-accompagnant personne malade, Accueil Lille, Accueil Amiens, Accueil public (y compris UDAP), Gestion des véhicules DRAC pour déplacements professionnels, Utilisation des salles de réunion, notamment pour visio, Les commissions, Prestataires extérieurs. Chacun de ces items est associé à quatre questions : souci que cela pourrait poser, Proposition de solution ou piste de réflexion, Problématiques pour votre service et Propositions ou piste de réflexion à approfondir. Pour leur part, les agent.es du SRA ont été invité.es, à renseigner un tableau excel partagé listant 17 questions sur leur statut administratif, sur le matériel dont ils/elles disposent ou qui serait nécessaire, le nombre de jours souhaités de travail à domicile mais aussi des données confidentielles (existence de pathologies pour elles/eux ou leur entourage) lesquels, même si elle sont réduites à une réponse oui/on, n'ont pas vocation à être connues.

Que ces éléments de réflexion, par ailleurs utiles, n'aient pas été communiqués au CHSCT ne nous étonne pas, ce qui ne va pas contribuer à réduire le caractère anxiogène de la reprise qui commence à inquiéter des agent.es. Pas plus qu'un tel travail soit commandé alors même que nous ignorons encore tout des modalités, des protocoles et des points de vigilance qui sont en train d'être élaborés par un groupe du travail avec les organisations syndicales qui a été créé le 21 avril. Parmi les points de vigilance qui sont à prendre en compte dès maintenant figurent les pressions pour la reprise des chantiers d'archéologie préventive et MH ou la mise en place par des collectivités de services partiels de bibliothèques sans se préoccuper du respect des gestes barrières et des conditions d'hygiène assurant la sécurité des personnels et du public.

Afin d'anticiper et préparer la sortie du confinement, un certain nombre d'éléments ont été demandés aux directeurs de pôle (terme toujours utilisé malgré leur changement de nom datant de près d'un an), à la secrétaire générale et aux chef.fes d'UDAP. Les agent.es qui considèrent ne pas pouvoir venir au bureau car exposé.es doivent se manifester auprès de leurs chef.fes de service qui n'ont pas à communiquer ces renseignements aux agent.es de leurs services. Il avait échappé qu'il y avait des données confidentielles. Le Drac a reconnu qu'il ne répondait pas aux questions concernant la période actuelle, ce qui est embarrassant. Il va donc nous faire un point sur les éléments de réflexion afin d'avoir un débat global. Il s'agit d'un premier travail « en temps masqué » (nous avons remarqué!) qui se fait sous réserve des modalités qui seront données par le gouvernement. A ce jour toutes les décisions ne sont pas arbitrées.

S'en est suivi un discours de 14' qui aurait mérité d'être transmis auparavant aux membres du CHSCT, d'autant qu'il a été régulièrement perturbé par un bruit de fond de mobylette ou de tondeuse et qu'il est difficile de réagir à chaud. Nous en retranscrivons les éléments essentiels regroupés par thèmes, donc pas forcément dans l'ordre dans lequel ils ont été énoncés.

La distanciation voulue par le gouvernement a permis d'avoir à la DRAC un bilan sanitaire réduit puisque seules deux collègues ont été atteintes heureusement sans complication (c'est faire peu de cas des souffrances endurées y compris par les proches qui ont également été contaminé.es). L'objectif d'écrasement du pic épidémique est désormais atteint et il convient d'envisager l'étape suivante. Les mesures de distanciation sociale ont porté un préjudice très grave à l'ensemble du secteur de la culture.

L'étape qui va commencer avec la sortie du confinement représente un considérable enjeu pour le service public de la culture. Le contexte est sombre : la crise sera profonde et longue. De nombreux acteurs de la culture de la région sont dans des situations de précarité inacceptables : des ensembles et des compagnies risquent de disparaître, les intermittents sont dans la précarité, les artistes créateurs se retrouvent sans engagement et sans commande, les libraires, les propriétaires de salles de cinéma d'art et d'essai se demandent s'ils vont pouvoir rouvrir (les cinémas tout court également).

L'idée est d'accompagner les différents acteurs de la culture ce qui constitue une urgence et une priorité. La DRAC devra assurer les conditions de sa contribution à l'indispensable plan de relance du secteur de la culture. Il reviendra de mettre en œuvre les conditions de la sortie du confinement dans le respect des instructions et du cadre national qui seront fixés et de faire de la pédagogie afin qu'elle soit bien perçue et qu'elle se déroule dans les meilleures conditions.

Nous disposons de deux atouts : la mobilisation et l'impatience de l'ensemble des secteurs de la culture et des agents de la DRAC pour assurer les missions de service public. La période de crise que nous venons de traverser (il ne semble pas que cette crise soit derrière nous!) a confirmé leurs qualités et de révéler des talents. Chacun a sa place, en fonction de ses contraintes, selon son expertise, selon sa fiche de poste, a permis au collectif DRAC de répondre présent. Cette adaptation aux circonstances, rendue possible malgré un cadre de travail inadapté et des moyens incomplets, est à remercier.

Il faut tirer les enseignements de la période précédente. La réaction de la puissance publique a permis d'éviter le pire. Les services de l'État ont su répondre présents face aux événements en employant les grands moyens : moins d'empilement des normes, dérogation à la règle devenue le principe, plus de contrainte budgétaire, soutien de l'action publique à l'activité économique (ce satisfecit porté à l'action gouvernementale, comme le montrent les sondages qui se succèdent, n'est manifestement pas partagé par nos concitoyen.nes, notamment les soignant.es qui ont travaillé dans des conditions indignes et figurent en nombre parmi les victimes de contamination). C'est dans cet état d'esprit qu'il est proposé au CHSCT d'aborder la réflexion sur la sortie du confinement : pérenniser certaines mesures dérogatoires appliquées pendant la crise (procédures de versement des subventions, révision du niveau des délégations de signature, signature électronique) qui sont en attente des retours et des arbitrages. Beaucoup a été fait par l'État, les collectivités territoriales pour venir en aide aux acteurs du secteur culturel. Pour répondre le plus vite possible et dans les meilleures conditions à leur appels de détresse nous devons nous organiser sans délai.

Le Drac a accepté (sic) que nous engagions au sein de ce CHSCT le dialogue qui va nous permettre d'anticiper certaines mesures afin d'être prêt, le moment venu, pour fixer dans les détails les conditions de sortie du confinement et les modalités de notre action. Il en tire quatre enseignements majeurs : numérique, simplification, proximité ou circuits et solidarité et nous propose de réfléchir selon le cadre suivant :

De nouvelles missions prioritaires doivent être déterminées par les chefs de pôle et les chefs d'UDAP.

Un principe de distanciation, après le confinement, devra être adapté aux circonstances dans le cadre des obligations de sécurité que le code de travail impose aux employeurs. Le confinement dans sa forme actuelle et les mesures de distanciation sociale qui lui sont associées sont suffisants pour combattre l'épidémie. Le travail à distance doit continuer à être privilégié après le 11 mai et le travail en présentiel réservé à des activités et à certains agents qui ne sont pas en possibilité de travailler à distance.

Il faut assurer la nécessaire garantie de conditions de santé et de sécurité pour les agents présents sur les lieux de travail, notamment dans le respect des gestes barrières mais également dans la fourniture des services pour assurer de bonnes conditions de travail (donc faire demain ce qui a été insuffisamment fait jusque maintenant). Il faut créer de nouveaux circuits de déplacement afin d'assurer l'étanchéité entre les espaces professionnels et ceux d'accueil du public ou de personnes étrangères au service (jusqu'à plus ample informé, il n'est pour l'instant bien évidemment pas question d'accueillir du public).

Il faut examiner comment maintenir voire développer les capacités des agents de travailler à distance selon des modalités qui pourront être différentes du strict confinement que nous connaissons à l'heure actuelle : organiser la capacité des agents en TAD à communiquer avec leurs collègues présents sur site (outils adaptés de visioconférence ou d'audioconférence, espaces numériques de travail).

Il faut repenser, en fonction des mesures de prévention, l'aménagement des locaux des différents sites, l'occupation des bureaux, leur nettoyage, l'accès aux outils partagés. Les services dus aux agents en présentiel devront être adaptés aux exigences sanitaires : accueil, coin repas, reprographie, informatique, ascenseurs. Des masques de protection et du gel hydro-alcoolique seront fournis dès le 11 mai par la préfecture de région. Il faut réfléchir à leurs modalités de distribution mais aussi d'emploi : quand seront-ils nécessaires, dans quel contexte pourront-ils être retirés ? Un important effort en équipement numérique est en cours. Des formations à la maîtrise des outils sont à prévoir à distance pour les agents comme pour les cadres.

Il faut prévoir pour les cadres la nécessité de communiquer, y compris par téléphone, avec tous leurs agents avant le 11 mai afin de les informer des modalités de retour, des priorités retenues et des démarches éventuelles à effectuer.

L'Inspectrice Sécurité au Travail a quelque tempéré ces propos en rappelant que le travail à distance restera la règle, que la reprise va se mettre en place très progressivement car on ne sait absolument pas le temps que ça prendra et qu'il n'y a pas lieu d'indiquer aujourd'hui quelle sera cette progressivité qui dépendra des conditions sanitaires. Rien ne se fera du jour au lendemain et le travail ne reprendra pas tout de suite. La direction doit élaborer un plan de continuité de l'activité qui doit concerner à la fois la période de confinement mais aussi organiser les modalités de la reprise en déterminant la liste des missions prioritaires. Il n'est pas question que les services accueillent du public ni d'organiser des réunions dans une première étape, la communication devant se faire par téléphone. Donc pas de sortie du déconfinement qui risquerait une deuxième vague de contamination.

Une représentante de la CFDT a fait part d'un point de vue dissonant : le confinement est très difficile à vivre pour certain.es collègues qui sont complètement seul.es et qui vivent dans des espaces très petits et sans extérieur. Elle souhaite qu'on imagine du travail en présentiel qui respecterait les gestes de distanciation sociale pour permettre à certain.es collègues de venir de temps en temps sur site pour sortir de ce confinement. *Pour le Drac, c'est effectivement un point important et un des éléments esquissé pour l'après 11 mai pour voir comment on peut organiser en fonction de ce que souhaiteront les agents cette aération qui sera sans doute nécessaire.* Pour Sud Culture Solidaires, il y a évidemment et heureusement d'autres perspectives à imaginer pour sortir du confinement que de revenir au travail dans des conditions sanitaires qui ne seraient pas satisfaisantes et qui, de toute façon, ne briseraient pas l'isolement.

N'ayant pas eu l'occasion de développer nos propositions, nous profitons de ce compte-rendu pour le faire. Il s'agit de premières pistes qu'il conviendra à chacun.e d'entre vous d'enrichir car nous n'avons pas la prétention de couvrir l'ensemble du champ des possibles. Comme Franck Riester l'a dit, le ministère de demain ne sera plus celui qui fonctionnait avec les vieux schémas d'hier. Son organisation reste à réinventer à la lumière de la période difficile que nous sommes en train de traverser.

Il nous faut attendre les résultats du groupe de travail national sur la sortie du confinement qui a au moins le mérite d'associer les organisations syndicales en amont des décisions qui seront prises (même si elles ne nous conviendront pas toutes). C'est à la lumière de celles-ci et des conclusions à venir de la « cellule » de la DRAC Hauts-de-France que nous sommes prêt.es à débattre. Non pas dans un cadre qui nous serait imposé mais dans la recherche d'un véritable protocole de reprise, en fait un Plan de Continuité de l'activité (PCA), définissant les

conditions sanitaires de celles-ci, le rythme de la reprise et le matériel nécessaire à l'accomplissement des missions.

Il doit s'appuyer d'abord et avant tout sur la sécurité sanitaire des agent.es. Les préconisations ont été exposées plus haut par les représentant.es du personnel et le Drac. Pour exercer le CST en toute sécurité, nous estimons que la fourniture d'EPI et de masques de protection est indispensable. Comme ce sont les préfets qui exercent de fortes pressions pour la reprise, qu'ils assument donc en nous fournissant, avant le 11 mai, les milliers de masques qui seront nécessaires. Il n'est en effet pas question d'aller les quêmander aux prestataires et opérateurs qui, eux-mêmes, en manqueront probablement. Si nous voulons toutes et tous reprendre une vie professionnelle et sociale normales, si nous ne voulons pas louper le déconfinement, ce ne sera pas à n'importe quel prix. Un seul cas de contamination sera un cas de trop.

Ce n'est qu'une fois la question sanitaire réglée que la reprise progressive de l'activité pourra être envisagée, peut-être au moins jusqu'à septembre, voir au-delà, en fonction de la situation épidémique du pays. Nous pouvons d'ores et déjà penser qu'elle diffèrera selon les missions, probablement plus urgente pour celles relevant du pôle patrimoine, moins pour d'autres dont l'activité est liée aux événements culturels qui sont à l'arrêt jusqu'à septembre-octobre.

Il sera dès lors possible de déterminer qui continuera à travailler à distance, qui pourra venir en présentiel pour assurer des missions essentielles et uniquement celles-ci, sur la base du volontariat, ou alterner les deux modes d'activités. Des éléments tels que la nécessité de garder les enfants (nous ignorons quels établissements scolaires seront ouverts) sont à prendre en compte.

C'est en fonction de ces données et, non plus au doigt mouillé, qu'il sera possible d'estimer les besoins en matériel informatique nécessaire pour l'accomplissement des missions.

Le dernier aspect à ne pas négliger n'est pas d'ordre professionnel mais concerne le maintien d'un lien social et convivial entre les agent.es, apte à briser l'isolement. Le groupe WhatsApp, qui réunit une quarantaine de participant.es a son utilité pour maintenir du lien. L'association du personnel des agent.es de l'ex-Picardie organise régulièrement des activités. Mais il faut peut-être aller au-delà de simples relations virtuelles, en respectant les mesures sanitaires, pour organiser d'autres modes d'activités. Les deux associations du personnel ont un rôle à jouer pour les imaginer.

Enfin, avant toute décision définitive, les agent.es doivent être consulté.es et rien ne doit leur être caché. En concertation avec les organisations syndicales, un nouveau PCA doit être rédigé, soumis à l'avis du CHSCT (à tenir idéalement le 7 mai) et communiqué à l'ensemble des agent.es. Nous avons vu que le vade-mecum dont nous avons proposé la rédaction avait été diffusé. Il conviendra évidemment de l'actualiser.

4. Incidences de l'ordonnance congés

Nous avons déjà eu l'occasion d'exprimer notre refus de cette ordonnance qui constitue une véritable attaque contre les droits des agent.es (comme l'ont également été les droits des salarié.es du privé). Cette ordonnance est une injustice et crée de nombreuses inégalités entre les agent.es. Elle a été adaptée pour le ministère de la culture et une information a été envoyée via un flash-info (24 avril, à 19h33). Si des congés nous sont imposés, pour celles et ceux qui n'auraient pas suffisamment de neurones pour bien comprendre, l'administration centrale nous précise que c'est « pour notre bien » et pour nous déconnecter de la dure réalité du travail à distance que le ministre lui-même a tenu à saluer encore récemment. Comme si prendre des congés pour rester confiné.es chez soi, à fortiori lorsqu'on habite un appartement exigu, était un avantage de privilégié.e !

Des recours sont en cours contre cette ordonnance mais pas sûr qu'ils soient couronnés de succès. Selon notre statut administratif (les agent.es travaillant en présentiel ne sont pas concerné.es par cette ordonnance), nous avons donc le choix de nous punir nous-mêmes en posant nos RTT ou congés annuels (ce qui peut être un moindre mal) ou de nous les faire imposer par l'encadrement. Les jours de congés déjà pris sont bien entendu décomptés de ces jours imposés ainsi que le pont du 22 mai². Nous avons demandé qu'il soit possible de les prendre à partir du 27 avril (rien n'interdit de les prendre à partir du 11 mai) et non pas sur la période antérieure, car cela reviendrait à ce que des agent.es qui ont travaillé voient des jours travaillés transformés en congés. Nous avons également la possibilité de les prendre sur notre CET, mais pour celles et ceux qui avaient l'intention de les monnayer, ce sera

² Raison pour laquelle, bien que ça n'ait pas été présenté pour avis en comité technique, nous avons donné notre accord pour que le pont du 22 mai fasse partie des deux ponts imposés. Il en sera de même pour celui du 13 juillet.

une perte de pouvoir d'achat pouvant atteindre plusieurs centaines d'euros.

L'ordonnance sera appliquée telle qu'elle a été explicitée par la note de l'administration centrale. Pour les 5 agents en ASA, il y aura une retenue de 2 x 5 jours de RTT ou de CA pour chacune des périodes considérés. Pour les agents en TT ou en TAD, ils pourront poser 5 jours de RTT ou de CA, en une ou plusieurs fois après le 23 avril, si c'est compatible avec l'activité des services car on est beaucoup sollicités par la centrale et le préfet de région. La direction verra au cas par cas. Des cadres peuvent préférer que des congés soient imputés sur la période passée. Les chefs de service devront faire un tableau des congés car RenoirRH n'est pas accessible. Il sera mis à jour ultérieurement.

La question des congés d'été, si elle n'a pas encore été évoquée (du moins officiellement), va également se poser. Nous pressentons déjà qu'un effort va être demandé pour les agent.es du pôle patrimoine qui seront concerné.es par la reprise éventuelle des chantiers archéologiques, d'ores et déjà programmés. Pour les MH État, les chantiers identifiés ne pourront pas démarrer avant un an au moins, au vu des diagnostics, autorisations de travaux et consultations des entreprises. Quant aux chantiers en cours, ils sont dépendants des conditions de fournitures des EPI barrières et de l'hôtellerie. Il serait inconcevable que les agent.es soient, en plus des difficultés qu'ils/elles ont connues, empêché.es de prendre des congés leur permettant de respirer un peu pour tout simplement s'occuper de leurs enfants qui seront en vacances ou préparer la rentrée des étudiant.es

5. Question diverse : diffusion des compte-rendu de CODIR

Nous avons regretté l'abandon de l'ancien mode de diffusion des comptes rendus des CODIR directement par Isabelle Aubrun à l'ensemble des agent.es. Il permettait à chacun.e d'en prendre connaissance au même moment. Désormais, ils sont transmis par voie hiérarchique descendante et ensuite transmis aux agents de manière chronologique aléatoire. Il y a donc une rupture d'égalité dans l'information interne. D'autre part, dans certains pôles, ils ne sont parfois pas envoyés dans leur version initiale, mais réécrits ou complétés. Nous avons demandé qu'on en revienne au mode antérieur de diffusion qui fonctionnait très bien. *La direction a pris note et va regarder.*

Un compte-rendu du CHSCT va être rédigé.

SUD Culture Solidaires, section de la DRAC Hauts de France, le 27 avril 2020.