

ABECEDAIRE DU DECONFINEMENT



Avec cet abécédaire, SUD Culture Solidaires vous informe sur les éléments nouveaux qui ont pu être discutés lors des réunions et instances qui se sont déroulées depuis le 18 mai. Pour la période antérieure, vous pouvez vous référer aux multiples communiqués de l'intersyndicale Culture.

Action sociale. A l'occasion du CHSCTM du 29 mai, nous avons de nouveau demandé à ce qu'il y ait un retour de l'action sociale ministérielle établissement par établissement, ce qui nous permettra de voir lesquels ont rencontré des problèmes plus cruciaux. Ce qui est notamment le cas dans les écoles dépendant du ministère où une aide d'urgence a du être apportée aux étudiant.es qui ont rencontré des difficultés financières et matérielles. En réponse, la secrétaire générale du ministère a évoqué la possibilité de transformer les étudiant.es des écoles supérieures, à l'instar des intermittent.es, en nounous de « l'été apprenant et culturel », concept obscur inventé par Emmanuel Macron.

Archéologie programmée. Les chantiers de fouilles programmées ont été dans l'attente d'instructions précises dans la mesure où les difficultés à faire respecter les gestes barrière sont réelles. La Sous Directions de l'Archéologie a rédigé une note et une espèce d'autoévaluation à destination des Directions Régionales des Affaires Culturelles et des responsables d'opération. Pour la DGPat, il est important que les fouilles, quitte à être décalés dans le temps, puissent être réalisées en 2020 afin de ne pas donner le sentiment que l'activité économique prime sur l'activité scientifique. Les subventions qui avaient été accordées seront bien versées dès lors que l'opération aura connu un début de mise en œuvre. De fait, beaucoup de chantiers ont d'ores et déjà été reportés et, selon les régions, les subventions reportées vers les analyses. Nous avons demandé à ce que la SDA fasse un bilan de ces reports.

Autorisations Spéciales d'Absences. Depuis le 2 juin, les ASA seront maintenues uniquement pour les collègues ayant des pathologies à risques ou partageant le même domicile qu'une personne atteinte de ces pathologies, celles et ceux devant assurer la garde d'enfants de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap. Il ne pourra leur être imposé de revenir.

Cellule déconfinement. Mise en place au sein du secrétariat général du ministère, elle semble avoir disparu.

Cellule psychologique. A l'initiative du ministère de la Culture une cellule de soutien psychologique a été gérée par une équipe de psychologues prestataires. Son but était de les aider à mieux vivre l'isolement et une situation de travail dégradée. Chaque agent.e a pu bénéficier si besoin de deux entretiens. Entre le 3 avril et 12 mai, la cellule a enregistré 35 demandes correspondant à 48 entretiens téléphoniques anonymes, ce qui ne correspond probablement pas à l'ensemble des cas qui auraient pu être recensés. Elles proviennent de 26 structures différentes (5 hommes et 30 femmes). Globalement ce sont des personnes vivant seules ou célibataires avec enfant. Il s'agit pour la plupart de difficultés transitoires liées d'une part au contexte de confinement et d'autre part à la gestion du télétravail : anxiété, fatigue, sommeil perturbé, sentiment d'inquiétudes pour soi et pour les proches, questionnements divers sur le travail à distance, sentiment d'isolement, difficultés organisationnelles. L'administration a été interrogée sur le suivi ultérieur de ces agents (par la médecine de prévention par exemple), l'identification précise des risques et les mesures de prévention mises en place. Nous avons également rappelé que nous avons demandé un bilan croisé avec les autres cellules d'écoute (allo-discrim, allo-sexisme) et les demandes d'aides sociales. A la demande des représentant.es du CHSCTM, il va être demandé au prestataire de fournir un bilan plus fin sur les difficultés organisationnelles et leur catégorisation.

Contretemps. Terme caractérisant une direction centrale en décalage constant par rapport au temps réel. Il en fut ainsi de l'accouchement difficile des lignes directrices devenues principes de reprise d'activité progressive entre le 11 mai et le 1er juin. Des versions non stabilisées ont été transmises aux différentes directions pour leur fournir des axes de réflexion sur les conditions de reprise. Certaines les

ont plus ou moins respectées, d'autres se sont essuyées les pieds dessus. Ce n'est que le 29 mai qu'une version définitive a enfin été soumise à l'avis du CHSCTM, soit quelques jours avant la nouvelle phase de reprise qui a débuté le 2 juin¹. Rebelote pour les principes correspondant à la deuxième phase de reprise d'activité en présentiel (2 au 22 juin) qui ne seront débattus au CHSCTM que le 15 juin ! Dans ces conditions, même si SUD Culture Solidaires a participé au travail d'amendements dans le cadre de l'Intersyndicale Culture, nous ne voyons pas l'utilité de participer à ce CHSCTM de nouveau complètement hors-sol.

Copinage. Terme caractérisant les relations de l'Institut national de recherche en archéologie préventive avec les grands **aménageurs**. A partir du lundi 11 mai, l'Inrap et les aménageurs de l'Union nationale des aménageurs ont mis en place une cellule spécifique censée "*accélérer le processus de libération des terrains en cas de prescription de diagnostic ou de réalisation de fouilles. Tous les blocages et les éventuelles difficultés rencontrés par les aménageurs seront analysés par l'Inrap qui en lien avec les services de l'État mettra tout en œuvre pour ne pas pénaliser encore davantage le calendrier des opérations d'aménagement*". Ainsi, moyennant 500 euros de cotisation à une sorte de Rotary club de l'archéologie, les aménageurs sont conseillés directement par l'Inrap qui, souhaitant manifestement mettre les services régionaux de l'archéologie sous sa tutelle, foule ainsi aux pieds les prérogatives de ses agent.es dont c'est la mission de trouver les solutions adéquates. Le directeur général des patrimoines a reconnu que la forme maladroite ait pu questionner et entendu le désarroi qui a pu s'exprimer dans les SRA. Mais, pour lui, ce n'est pas nouveau qu'il y ait des relations entre l'Inrap et les aménageurs et ce communiqué doit être replacé dans un contexte particulier de méfiance envers l'archéologie préventive, les archéologues étant considéré.es comme les habituels empêcheurs/ses de bétonner en rond.

COVID-19. Au 26 mai, sur la base des déclarations des agent.es qui ne sont pas exhaustives, 70 cas avérés de COVID-19, ont été recensés sur le périmètre du ministère (32 dans les Services à Compétence Nationale, 16 dans les Établissements Publics, 13 en DRAC et 9 en administration centrale). S'y ajoutent 92 suspicions (46 dans les SCN, 27 dans les EP, 16 en DRAC et 3 en administration centrale). Nous n'avons aucune

¹ Devant le refus de la direction du ministère de modifier ces principes, l'ensemble des organisations syndicales a voté contre.

donnée sur les proches qui auraient pu être atteints. Aucun cas nouveau n'a été communiqué depuis le 11 mai. Aucune analyse des données n'a été réalisée par l'administration ou par la médecine de prévention. 13 cas sont avérés sur le site des Archives Nationales de Pierrefitte-sur-Seine, localisé dans un des départements le plus touchés par la crise. Déjà alertée à plusieurs reprises sur cette situation, l'administration devrait s'interroger sur cette situation (risques liés à l'utilisation des transports en commun, absence de masques FFP2). Les représentant.es du CHSCTM ont demandé que les données sur les cas de COVID-19 leur soient adressées chaque semaine.

Dénigrement. A chaque crise, le ministère de la culture, son secteur patrimonial notamment, et ses agent.es considéré.es comme des « privilégié.es qui se la couleraient douce », sont l'objet d'attaques récurrentes, de caricatures et de stigmatisations scandaleuses de la part de parlementaires, d'autres ministres mais également en interne de la part de certaines directions ou encadrant.es. D'où la nécessité, pour l'administration centrale et d'autres directions de donner des gages de bonne reprise d'activités aux ennemis du patrimoine qui seraient à l'affût pour remettre en cause le dispositif juridique de protection de l'archéologie préventive et des Monuments Historiques.

Dialogue social. C'est la tarte à la crème de notre ministère. L'administration centrale a une vision purement comptable du dialogue social qui se mesure à l'aune du nombre de réunions ou instances qui se sont tenu.es. La secrétaire générale, confondant quantité et qualité, peut certes se targuer de 201 CHSCT, 95 CT et 202 réunions de groupes de travail avec les organisations syndicales. La réalité est bien différente. Le musée Rodin, faute de candidatures, ne dispose pas de CHSCT. Il en est de même à Notre-Dame de Paris, pour la bonne raison que cet établissement n'a pas, en raison du confinement, organisé les élections des représentant.es du personnel. La plupart des DRAC², SCN et établissements publics ont tenu plusieurs CHSCT, mais cela ne vaut pas respect du dialogue social ! Des CHSCT ont été convoqués la veille pour le lendemain. Parfois, aucune documentation n'a été transmise aux représentant.es du personnel ou alors oralement pendant la tenue de l'instance. Souvent, la consultation s'est réduite à une simple information, faisant des CHSCT de simples chambres d'enregistrement. Quand les directions ont daigné soumettre pour avis leurs plans de reprise, les

² Deux qui n'en ont réuni qu'un seul entre le 1er mars et le 15 mai.

résultats des votes négatifs ne sont en règle général pas communiqués.

En raison des conditions sanitaires à respecter, les instances se sont toujours tenues en mode dégradée, presque toujours par téléphone, plus récemment et très rarement par visio. Tout récemment, la secrétaire générale du ministère de la Culture a voulu innover dans la dégradation du dialogue social. Les organisations syndicales ayant refusé que les principes de la seconde phase de reprise soient débattus trop tardivement au CHSCTM (15 juin), elle a donc proposé de l'organiser le 5 juin via une « procédure dématérialisée » interdisant de faits tout échange autre que par mél. Si celle-ci peut être certes envisagée de manière très exceptionnelle depuis la publication de l'ordonnance n° 2020-347 du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire, elle n'était ici aucunement justifiée. Le secrétaire général adjoint, dont chacun.e a pu apprécier la volonté constante de fouler aux pieds le dialogue social, s'est vite fait engouffrer dans la brèche pour tenter d'imposer la même procédure pour le CHSCT d'administration centrale. Ces pratiques ayant été dénoncées par l'intersyndicale auprès de Franck Riester, la secrétaire générale, vite imitée par son adjoint, a certes fait marche arrière, mais pour en revenir à la date qu'elle avait initialement proposée. Nous ne sommes pas dupes car cette stratégie est vieille comme le monde : promettre trois coups de bâton pour ne finalement n'en donner qu'un et chacun.e s'estimera content.e !

Certes ce mépris du dialogue social est généralisé dans la fonction publique mais puisque le ministère revendique sa « spécificité », il se doit, dans toutes ses composantes, se montrer exemplaire et cesser de réduire les instances à de simples chambres d'information ou d'enregistrement tout juste autorisées à proposer des amendements à la marge pour qu'ils aient quelque chance d'être acceptés. Quoiqu'il en soit, les instances ne sont pas le lieu où les revendications des agent.es peuvent être satisfaites, c'est au contraire bel et bien les luttes sociales qui le permettent.

DUERP. Le CHSCTM du 29 mai était appelé à formuler un avis sur la méthodologie relative à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels. Cette actualisation est rendue nécessaire, du fait de l'épidémie liée au virus COVID-19, dans l'ensemble des entités du Ministère (administration centrale, DRAC/DAC, SCN, Établissements Publics). Devant permettre de prévoir les mesures de prévention et de protection adaptées à la situation, elle vise particulièrement à identifier les

situations de travail dans lesquelles les agent.es et salarié.es peuvent être exposés au virus et les situations pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus COVID-19 peuvent se trouver réunies. Le DUERP regroupera l'ensemble des actions de prévention (techniques, humaines et organisationnelles) qui devront être mises en œuvre pour les personnels à chaque stade, en concertation avec les services concernés et les représentants du personnel. Des mesures de prévention primaire (éviter l'exposition au danger) devront systématiquement être envisagées et complétées par des mesures de prévention secondaire et tertiaire. Ces mesures devront être réévaluées et adaptées à la lumière des situations spécifiques pouvant survenir. Elles seront bien entendu intégrées dans des plans d'actions qui seront soumis à l'avis des CHSCT. Les membres du CHSCT, dans le cadre de leurs prérogatives, pourront formuler des propositions sur les dispositions prises ou à prendre et organiser des visites sur les sites avant leur réouverture.

Écoles d'architecture. L'enseignement est arrêté jusqu'en septembre selon les règles édictés par le ministère de l'enseignement supérieur. Il n'y a pas d'enseignement sur place. Pour les projets de fin d'étude, il y a la possibilité d'accueillir les étudiant.e.s sur rendez-vous.

Équilibre. Choix entre les deux objectifs que sont la nécessité de respecter les précautions sanitaires et la reprise d'activités en présentiel.

Équipements de protection. Nous avons constaté de grosses difficultés d'approvisionnement en masques, gels lingettes et gants. Les masques lavables fournis, de qualité très disparates, ne sont pas de vrais équipements de protection individuels, alors que les employeurs en principe ont l'obligation de fournir de vrais équipements aux normes. Des reprises mal maîtrisées ont pu mettre en danger des agent.e-s. Ainsi, dans des musées les agent.es, pour des questions de maintenance des bâtiments, se sont retrouvés dans des locaux techniques exigus, confinés, sans ventilation, sans aucun moyen de protection individuelle dignes de ce nom. Le ministère a fourni assez tardivement un kit de 4 masques pour chaque agent.e d'administration centrale et de DRAC/DAC et de 3 masques pour celles et ceux des E.P.

Groupe de travail « déconfinement ». Cet espace de discussion informel, créé le 21 avril 2020, est animé par le Bureau Santé et Sécurité au Travail. Présidé par la secrétaire générale, il comprend, outre

le BSST, les inspecteurs santé et sécurité au travail de la mission Santé et Sécurité au Travail, la médecine de prévention, le secrétariat général, les directions générales et les organisations syndicales représentatives. C'est dans ce cadre qu'ont été examinées, en amont du CTM et du CHSCTM, les évolutions de l'activité en présentiel au regard de l'évolution de la situation sanitaire. Contrairement à ce qui est prévu par l'administration, nous estimons que son mandat doit s'achever avec l'état d'urgence sanitaire. Tout ce qui concerne les évolutions futures de l'organisation du travail nécessaires au sein du ministère doit se faire dans un tout autre cadre de négociation et aboutir à un véritable protocole d'accord.

Guides. Sont ainsi qualifiés une série de documents censés apporter une aide à la reprise d'activité et garantir la sécurité des salarié.es et des acteurs des différents secteurs culturels, qu'il s'agisse d'opérateurs de l'État, de structures privées ou de collectivités locales. La DGPat est à l'initiative de plusieurs guides. Le « guide archéologie » a fait l'objet de quelques amendements de la part des organisations syndicales. Alors qu'il aurait dû être soumis à l'avis du CHSCT de l'Inrap, il n'en a rien été. Un plan de reprise était censé s'inspirer de la première version du guide, mais toute référence a ensuite complètement disparue. Les autres guides de la DGPat, qui n'ont pas valeur de normes, s'adressent aux réseaux des musées de France et des archives départementales ou municipales. Le directeur des Patrimoines s'était engagé à les transmettre aux organisations syndicales. Il n'en a rien été puisqu'elles les ont découverts sur le site internet du ministère. Pour les secteurs relevant de la DGCA, des guides ont déjà été rédigés pour le spectacle vivant, l'art visuel, l'Éducation Artistique et Culturelle. D'autres sont en cours pour le cinéma, les libraires, les galeries d'art, métiers de la musique. Ces guides ont fait l'objet d'une communication puis d'une validation auprès de la cellule interministérielle de crise (CIC) ainsi que d'une transmission auprès des DRAC et des préfets pour une mise en œuvre harmonisée.

Informatique. Le SDSI (service informatique) a fait tout son possible pour pallier une situation qui était déjà compliquée antérieurement à la crise et ne s'est évidemment pas améliorée. Sur le périmètre AC, DRAC, SCN, le nombre d'agent.es équipé.es aurait doublé, ce qui est encore très insuffisant, notamment dans les DRAC. La phase de rattrapage doit se poursuivre. De nouvelles commandes ont été passées ce qui devrait permettre une nouvelle distribution dans les prochaines semaines. Pour enjoliver la

situation, ces commandes entrent dans le décompte des PC fournis alors que nous ne savons même pas dans quels délais ils vont être livrés. Concrètement dans leur immense majorité, si l'administration centrale semble relativement mieux équipée, les autres structures du ministère ont regretté un manque criant de PC nomades et d'équipements VPN.

Missions prioritaires. De manière générale et pour toutes les structures, les principales missions prioritaires, dont certaines n'ont pu être assurées qu'en présentiel sont la logistique/maintenance des bâtiments, les Ressources Humaines pour accompagner le retour des agent-e-s, la chaîne de la dépense et subventions des secteurs ainsi que certaines équipes d'encadrement. Puis les missions liées aux spécificités métier dans les services déconcentrés (CST, Maîtrise d'ouvrage, avis sur permis de construire, autorisations de travaux, autorisations d'urbanisme, chantiers d'archéologie, diagnostics, marchés, documentation, Centre de conservation et d'études, mobiliers archéologiques, coordination administrative, sécurité des bâtiments de l'État. Action culturelle et territoriale : engagement et suivi des dossiers de subvention. Création : engagement et suivi des dossiers de subvention), dans le secteur patrimonial (missions sécurité/ sûreté, entretien des espaces vert, gestion des collections - conservation, préparation d'expositions - et préparation de la reprise des chantiers MH) et dans les Écoles (Bibliothèques, certaines écoles - ENSA Saint-Étienne, Strasbourg - ont mis en place un système de drive et magasins de prêt). Signalons également les certificats d'exportation qui ne bénéficient pas d'une procédure dématérialisée et pour lesquels, il fallait éviter que s'applique la règle du silence vaut acceptation, ce qui serait regrettable si on voulait contrôler les exportations de biens culturels.

Modèle économique. Même si le tourisme international ne revient pas, il y a une forte demande de réouverture des institutions. Pour Philippe Barbat, directeur de la DGPat, le modèle actuel des établissements publics va se poser ce qui va nécessiter de s'interroger sur les modèles qui ont été construits jusqu'à présent. Ils reposaient essentiellement, notamment dans les grands Établissements Publics, sur une importante fréquentation internationale qui, dans les mois et années à venir, ne va pas revenir. Les E.P vont devoir réfléchir aux voies et moyens de non seulement passer cette période, mais de réinterroger un certain nombre de paradigmes. La secrétaire générale du ministère a indiqué qu'un prochain « groupe de travail déconfinement » sera consacré à cette

question du modèle économique et des nécessaires changements structurels (changement des modalités de consommation, compétence accrue sur le numérique) des opérateurs que ce soit pour le patrimoine, de la DGCA et de la DGMIC.

Organisation du travail. Les organisations syndicales ont régulièrement alerté l'administration et le ministre sur les modalités d'organisation du travail à distance. Pour l'instant, hormis des remerciements sur l'investissement remarquable des agent.es, l'administration n'a tiré aucun bilan digne de ce nom des multiples difficultés auxquelles ont été confronté.es les agent.es : surcharge de travail, manque de matériel informatique et bureautique, dégradation accrue du matériel personnel, surcoût des factures d'électricité³, RPS, pressions managériales et confrontation avec des encadrant.es toxiques assimilant ASA ou travail à distance à des périodes de détente.

Le ministère, reconnaissant que le caractère daté et les exigences ne correspondraient plus aux agent.es, participe avec d'autres ministères à un groupe de travail qui réfléchit sur ces questions de rénovation des modes de fonctionnement. Mais ce qui intéresse surtout le ministère, fort de l'expérience acquise pendant la crise, c'est la généralisation du télétravail, source d'économies potentielles à défaut d'articuler harmonieusement vie professionnelle et vie personnelle, partout où c'est possible. Le 11 juin, des échanges administration/organisations syndicales concerneront la mise en œuvre du décret du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique⁴, lequel assouplit les possibilités de recours au télétravail et s'aligne sur la réglementation en vigueur dans le secteur privé.

SUD Culture Solidaires est pour une vraie réforme du ministère, pas celle prévue par le Plan de Transformation Ministériel, ni pour une généralisation à outrance du télétravail qui viserait, non pas articuler vie professionnelle et vie personnelle, mais essentiellement à introduire de la flexibilité et casser les collectifs de travail. Il est pour nous hors de question qu'une telle réflexion soit engagée avant un retour d'expérience exhaustif sur les conditions dont s'est exercé le travail à distance pendant la crise.

Oui donc à une organisation différente du travail, ce qui va largement au-delà du télétravail, comme casser des chaînes hiérarchiques hypertrophiées,

³ Le secrétariat s'est engagé à étudier les dispositifs de compensation ou remboursement des frais engagés.

⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041849917&categorieLien=id>

donner plus d'autonomie aux agent.es qui ont su se saisir de cette responsabilité pour maintenir leurs missions pendant la crise, réduire la charge de travail et les pressions, reconnaître les compétences, améliorer la formation, enrichir les postes de travail, avoir des fonctionnements plus horizontaux et collectifs. Il faudra une capacité politique et une parole forte du ministre pour abattre les conservatismes de bon nombre d'encadrant.es qui auront énormément de mal à faire bouger les lignes. Cette réorganisation ne doit pas se faire dans 4 ou 5 ans, mais rapidement.

Pertes financières. Les pertes de recettes pour la période de confinement et pour les pertes anticipées pour l'année 2020 sont considérables. Elles sont estimées à plusieurs centaines de millions d'euros d'ici au 31/12/2020, mais le chiffre est encore variable car il dépend des dates de réouverture, de la reprise ou non de la fréquentation, du mécénat, des ressources propres. La DGPat a demandé à la direction du budget que les pertes financières soient compensées, mais il n'y a pour l'instant aucun arbitrage en ce sens. En cas de sous-consommation du programme 175, ce qui n'est pas l'hypothèse envisagée par la DGPat, des crédits seront si nécessaire mobilisés en soutien des opérateurs, ce qui impliquera des redéploiements et l'abandon de certaines dépenses initialement prévues. Le gouvernement ayant réussi à trouver 5 milliards pour PSA et Renault, 7 milliards pour Air-France KLM, 10,5 milliards pour les banques, il appartient à Franck Riester de se mobiliser pour défendre un véritable plan de relance de l'ensemble des secteurs culturels, y compris au sein du ministère de la Culture.

Plafonds d'emploi des Établissements Publics.

Les pertes financières amènent à s'interroger sur le maintien des plafonds d'emplois. Pour SUD Culture Solidaires, toute suppression de postes serait inacceptable, alors que la crise a montré qu'il faut au contraire plus de service public et avec plus d'emplois.

Présentiel. Le secrétariat général a indiqué qu'il y avait deux manières de compter les **présentiels**. D'une part, sont comptabilisé.es les agent.es qui sont passé.es dans les locaux, y compris celles et ceux qui ne viennent que 2 h pour récupérer du matériel. Les listes nominatives sont censées être transmises à la médecine de prévention dans l'hypothèse où il y aurait des contaminations et des cas contact. D'autre part, des statistiques sont réalisées en fonction du nombre de jours moyens travaillés en présentiel et du nombre de jours moyens télétravaillés, ce

deuxième mode de calcul ayant pour objet de voir quelle est l'importance relative du TAD, de l'ASA et du présentiel et indique donc moins d'agent.es travaillant en présentiel.

Prime exceptionnelle. Le décret relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certain.es agent.es (titulaires comme contractuel.les) soumis.es à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire a été publié le 14 mai 2020. Sont concerné.es les agent.es qui ont connu un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail ou assimilé. Son montant est ainsi modulable : 320, 660 ou 1000 euros. La Secrétaire Générale est en train de décliner les critères d'éligibilité de cette prime qui est très circonscrite aux personnes qui ont été mobilisées pour la gestion de crise elle-même. Il ne s'agirait pas de distinguer, ce qui serait un exercice dangereux, les agent.es qui ont plus travaillé et les agent.es qui n'ont pas beaucoup plus travaillé parce qu'ils/elles avaient des enfants à domicile. Il s'agira de cibler les agents qui ont été « en première ligne ». L'encadrement ne sera « évidemment » pas concerné par cette prime. Le CIA sera pris en compte pour récompenser « les initiatives louables et les investissements tout a fait remarquables de certains agent.es ». Une nouvelle fois, c'est en fait la porte ouverte à l'arbitraire, au manque de transparence et aux ressentiments. Pour SUD Culture Solidaires, comme pour les professions de santé, plutôt qu'une prime de circonstance et alors que la valeur du point est quasiment figée depuis plus de 10 ans, il faut maintenant une vraie revalorisation salariale des agent.es, à commencer par les bas salaires.

Questionnaire. Un questionnaire « national » devrait être envoyé d'ici la fin juin à l'ensemble des agent.es pour avoir leur retour sur la manière dont ils/elles ont vécu le confinement, positif (extension du Travail A Distance qui permet de répondre à ce type de crise ; autre rapport au temps) comme négatif (le fait de ne plus voir ses collègues). Les organisations syndicales ont demandé à être associées aux contenus de ce questionnaire. Nous nous apercevons que d'ores et déjà certaines structures (Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique, châteaux de Compiègne et Blérancourt) lancent leur propres enquêtes ou sondages auprès de leurs agent.es. Pour sa part, le Service des Musées de France a lancé son propre questionnaire, baptisé « *Retour d'expériences (RETEX) COVID-19* », démarche qui a été mal acceptée par les agent.es, notamment en raison du manque d'anonymisation des réponses. Ce projet de questionnaire sera examiné lors du prochain groupe de travail « déconfinement »

(11 juin).

Recrutements. Nous n'avons aucune visibilité sur les postes proposés pour les élèves architectes et conservateurs à Chaillot et à l'Institut National du Patrimoine. Concernant les élèves Chaillot, toujours pas de réponse. Pour les **élèves INP**, il y a des éléments d'affectation plus précis et il ne resterait que 2 ou 3 cas qui attendent côté CRMH des réponses de la part des DRAC pour identifier les postes qui étaient offerts. Il ne restait plus qu'un poste à pourvoir à Chalon sur Marne.

Reprise d'activité en présentiel du 11 mai au 2 juin⁵. C'est sur la base d'un document appelé « *principes pour la reprise progressive des activités en présentiel* » que devait s'organiser le retour dans les locaux des agent.es. Ce que nous pensons de ces principes ayant déjà été largement développés, nous n'y reviendrons pas. Le fait qu'ils n'aient été présentés pour avis qu'au CHSCTM du 29 mai⁶ frise le surréalisme. De plus, elles n'ont été transmises que tardivement dans les établissements, alors que les doctrines de retour avaient déjà été mises en œuvre, souvent sans consultation sérieuse avec les instances locales. Pour certaines DRAC, ces recommandations envoyées par la centrale ont même pu être ressenties comme très "franciliennes" !

Sur la foi des remontées, parfois sujettes à caution, des 84 structures du ministère qui ont répondu à une enquête du secrétariat général, celui-ci en a conclu que les consignes ministérielles avaient été largement respectées, la reprise ayant été très progressive, le télétravail étant demeuré la règle et le travail en présentiel l'exception. Si cela semble exact en administration centrale, il convient de se méfier des généralisations qui masquent des réalités régionales nettement plus contrastées. C'est le cas dans certaines DRAC, notamment dans des UDAP, où tous/toutes les agent-e-s ont pratiquement été présent-e-s en continu, y compris dans des régions cartographiées en rouge. La reprise a parfois été précipitée. On a fait venir en transport en commun des agent-e-s pour ½ journée.

Reprise d'activité en présentiel à compter du 2 au 22 juin⁷. Le 28 mai, le premier ministre, après

5 Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041865329&categorieLien=id>

6 Devant le refus de la direction du ministère de modifier ces principes, l'ensemble des organisations syndicales a voté contre.

7 Décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures

avoir évoqué l'amélioration de la situation sanitaire et le fait que le virus continuait à circuler, a détaillé les mesures décidées par le gouvernement pour la deuxième étape du déconfinement. Les événements culturels restent suspendus, dans l'espace public, jusqu'au 22 juin. Les musées, les monuments et les salles de spectacle sont rouverts à partir du 2 juin, moyennant le port obligatoire du masque et le respect des règles de distanciation physique. Pour les cinémas, il faudra attendre le 22 juin. Le télétravail est toujours encouragé. Le lendemain, c'est lors d'une conférence de presse que Franck Riester a dévoilé les dates de réouverture au public des musées, monuments et lieux d'expositions, lesquelles deviennent désormais possible sans validation des préfet.es. Elles s'échelonnent entre le début du mois de juin et le 15 juillet. Le préalable devra être la mise en place de toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé des personnels comme des visiteurs/ses.

Lors d'une réunion avec la secrétaire générale du ministère (28 mai), les responsables des DRAC ont témoigné de manière très majoritaire du souhait de la plupart des agent.es de pouvoir renouer avec leurs collectifs de travail. Ce sera à chaque Drac, en lien avec ses instances locales, de définir les modalités de reprise d'activité, en fonction des contingences sanitaires locales.

Lors du CHSCTM du 29 mai, qui s'est tenu au lendemain des annonces du premier ministre, les organisations syndicales ont souhaité connaître le plus rapidement possible les adaptations envisagées pour cette nouvelle phase et que celles-ci fassent l'objet de principes de reprise actualisés qui soient soumis à l'avis d'un CHSCTM devant être convoqué très rapidement. Ces adaptations doivent également être soumises pour avis dans les CHSCT locaux.

Le 30 mai, l'administration centrale a transmis dans les services du ministère et aux organisations syndicales des principes actualisés pour la période du 2 au 22 juin. La commande est d'organiser, dès le 2 juin, une reprise d'activité plus large en présentiel comprise entre un et trois jours avec une limite de 50% des agent.es présent.es en même temps. Le travail à distance est censé resté privilégié tout en respectant le souhait des agent.es de renouer avec les collectifs de travail. Ces préconisations restent tout à fait théoriques, puisque toujours largement interprétables dans les services. Ainsi, certains DRAC ont déjà décidé une reprise en présentiel au-delà de 50%. Pour faire bonne mesure, le rôle des

générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire :

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=2950E16C1F8577E28CC7CDEC6BC70140.tplgfr42s_1?cidTexte=JORFTEXT000041939818&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041939813

instances, CT et CHSCT et d'un « dialogue social nourri », est rappelé. Alors que des visites de délégations de CHSCT n'avaient pas été envisagées dans la première phase, dans la seconde, le principe de ces visites est désormais acté.

Restauration. Les espaces habituels de restauration (cantines, restaurants administratifs ou cafétérias) ayant été fermés des paniers-repas auraient du être fournis pour les agent.es en présentiel toute la journée, ce qui n'a pas été toujours le cas, loin s'en faut. Nous rappelons que, pour cette période, les agent.es concerné.es sont tout à fait en droit de demander à bénéficier des dispositions du décret 2020-404 du 8 avril⁸, qui prévoit un défraiement d'un montant de 17.50 € par repas. Depuis le 2 juin, la restauration collective a commencé à être accessible même si les gestes barrière continuent de prévaloir, avec un probable aménagement des tables, un nettoyage particulier des locaux et des plateaux.

Statuts administratifs des agent.e.s. A l'issue de cette crise, il sera nécessaire de faire un bilan statistique des différents statuts qu'ont pu connaître les agent.es. Est-ce qu'il y a eu une surreprésentation des catégories C et B dans celles et ceux qui ont été plus ou moins contraint.es de revenir travailler en présentiel ?

Vacations/recours aux contractuel.les. Des décalages de recrutements justifieront des augmentations de crédits de vacation et de recours aux contractuel-le-s pour à la fois renouveler les contrats qui ont été faits pendant la période de confinement et pour permettre d'accompagner la fin du confinement. SUD Culture Solidaires revendique le renouvellement de tous les contrats au moins jusqu'à l'automne prochain, car nous sommes toujours en période de crise, la stabilisation de toutes/tous les contractuel-le-s sur des besoins permanents et un vrai plan de titularisation des précaires.

SUD Culture Solidaires, le 8 juin 2020



8 <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041786039&categorieLien=id>