



CHSCT DRAC OCCITANIE DU 17 AVRIL 2020

Ce vendredi 17 avril, c'est tenu un CHSCT exceptionnel de la DRAC Occitanie en audioconférence. Ce CHSCT avait été souhaité à la fois par la direction, qui appliquait une consigne ministérielle et par les représentants du personnel qui avaient fait connaître leur volonté de ne pas se contenter de simples « réunions de dialogue social », par nature informelles et donc sans procès verbal, ni engagement écrit.

Nous nous étions mis d'accord sur un ordre du jour en deux points :

- 1/ État des lieux, gestion de la crise COVID-19, et
- 2/ Préparation de la sortie du confinement et projections pour la suite.

La Direction était représentée par MM les directeurs et adjoint et la secrétaire générale, et avait convié la cheffe du service du personnel et la chargée du dialogue social.

Les représentants du personnel étaient au nombre de six (2 pour la CGT, 1 pour la CFDT, et 3 pour la FSU).

Étaient également « présents », un inspecteur santé sécurité du travail, et une représentante de la médecine de prévention de Toulouse.

1 - DRAC OCCITANIE : ÉTAT DES LIEUX ET GESTION DE LA CRISE COVID-19

La direction a rappelé que nous traversons depuis désormais 4 semaines une période toute particulière, difficile pour beaucoup, et a déclaré avoir eu à cœur d'œuvrer avec bienveillance pour répondre au mieux aux quatre objectifs principaux :

- 1/ Le respect du confinement (« Restez chez vous ») ;
- 2/ Le maintien du lien avec les collègues et l'attention aux situations des agents ;
- 3/ Le maintien, et le renfort, de la chaîne financière.
- 4/ La continuité de service

● respect du confinement

Depuis le début du confinement, il a été demandé à tous les agents de « rester chez eux », en télétravail, TAD (travail à domicile) ou en ASA. A la DRAC, le choix a été de privilégier rapidement le travail à distance.

Seule une personne est sur site quotidiennement (à Montpellier).

Concernant la situation de chaque agent, un recensement quotidien est réalisé, et un calendrier hebdomadaire est effectué par chaque chef de service :

83 % des agents sont en « Travail à domicile »
2 % en ASA (6 agents en ASA, contre 26 au début du confinement)
8 % en congés
7 % en congés maladie, ou formation
(pour info, il y a eu aussi 3 départs à la retraite depuis le 16 mars)

A la demande des représentants du personnel, le PCA (plan de continuité d'activité) a été transmis aux membres du CHSCT. Mais il s'agit d'un document évolutif qui devra être amélioré au regard de la crise actuelle.

A la demande des représentants du personnel, la liste des agents venant travailler sur site (« en

présentiel ») a été transmise à la médecine de prévention.

La direction a rappelé que le travail « en présentiel » nécessitait une dérogation signée par le directeur et que ce n'était que sur la base du « volontariat ».

Pour la DRAC Occitanie, il y a eu 64 autorisations de signées. 17 dérogations pour un unique déplacement. 47 autorisations dérogatoires pour toute la durée du confinement. Une douzaine ont été délivrées pour les agents du SG, 28 pour les UDAP.

● **maintien du lien**

Importance du message quotidien

Après avoir rappelé l'importance du dialogue social

A la demande des représentants du personnel, la liste des médecins de prévention et des assistantes sociales a été transmise à tous les agents.

Le site de Montpellier n'a toujours pas de médecin de prévention. Une solution a été trouvée avec le Département de l'Hérault, mais la convention n'est pas encore signée.

Le fonctionnement de la direction s'appuie sur une cellule de crise composée du DRAC, du DRAC adjoint, de la secrétaire générale, de son adjoint, et des deux chefs de pôle. Cette cellule travaille au suivi du fonctionnement des différents services, et des conditions rencontrées pour l'exercice des missions.

Conformément, à la ligne nationale, les contrats, CDD, ont tous été prolongés jusqu'au 30 juin.

● **chaîne financière**

Le maintien, et le renfort, de la chaîne financière, qui a un rôle économique mais aussi social.

Chaîne budgétaire : 20 million d'€ d'engagement effectués dès à présent.

● **continuité de service**

En plus de la chaîne financière la priorité a été portée au service RH et à la cellule informatique, qui sont mobilisés depuis le début

La cellule de crise travaille sur l'identification des missions essentielles dans les 3 pôles, ACT, Création, Patrimoine.

Gestion courrier (process retenu pour le courrier : phase de « décontamination » de 3 jours)

Le « Vademecum des mesures d'aides exceptionnelles au secteur culturel » a été mis sur le site WEB de la DRAC, et est régulièrement mis à jour.

Recrutements : 8 postes sont en cours de recrutement. La plupart pourrait donner lieu à des prises de poste au 1er juillet 2020.

Quelques « PC mobilités » (ordinateurs portables avec clés de sécurité) ont été fournis aux agents au début du confinement (essentiellement bureau financier et RH).

20 PC mobilité supplémentaires ont été commandés. Mais les livraisons ont été retardées (probablement pas avant juin)

Les prestations ménage et sécurité ont été revues et adaptées au confinement.

RÉACTIONS ET QUESTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL SNAC-FSU

Les congés :

L'annonce de cette ordonnance a eu un effet terriblement négatif chez les collègues qui, pour certains vivent déjà difficilement cette période. Vous allez faire face à un fort ressentiment des agents qui

comprennent que cette suppression de congés est d'une injustice totale.

Cette ponction de RTT et congés aggrave encore les inégalités entre les catégories A, qui pour beaucoup ont les moyens de travailler à domicile depuis mi-mars, et les collègues de catégories B et C, souvent contraints au confinement dans des conditions difficiles : certains sont en ASA d'office, d'autres sont en ASA, contraints de l'avoir demandé las d'être sollicités par des responsables hiérarchiques sans moyens de réaliser le travail prescrit. Pour beaucoup de collègues, il y a eu un changement de règle en cours de partie.

Pour beaucoup de catégories B et C les missions ne peuvent s'effectuer à distance, et l'administration ne leur a pas donné les moyens matériels de travailler à distance.

Ce confinement n'est pas vécu comme une période de congés. Cet arrêt de travail a été subi, les agents n'ont pas à être sanctionnés. Il y aura des conséquences néfastes et durables de cette décision injuste.

La FSU réclame l'abrogation de cette ordonnance.

NOUS DEMANDONS QU'À LA DRAC OCCITANIE des consignes d'application claires et bienveillantes soient appliquées :

- que les congés déjà posés soient comptés comme ceux qui devraient être les congés imposés,
- que l'on continue à privilégier le TAD plutôt que l'ASA,
- que les agents en TAD soient considérés en télétravail.

Les positions d'activité :

Nous demandons désormais depuis trois semaines un affichage clair des positions d'activité.

Nous avons demandé des plannings de continuité d'activité. Or, aujourd'hui de trop nombreux agents ne connaissent toujours pas leur situation administrative : télétravail, TAD (Travail à domicile ou à distance) ou ASA. Certains agents ont été contactés directement par le SRH, d'autres non. Pourquoi ? La plupart des agents ne peuvent se connecter à RenoIRH, il ne peuvent ainsi donc pas savoir si leurs demandes ont été suivies.

Ce manque de transparence est encore moins acceptable aujourd'hui alors que l'on apprend que selon la situation administrative de tel ou tel un nombre de congés différent sera prélevé, décompté ou posé d'office.

La question des TAD se pose différemment aujourd'hui que la semaine dernière avec l'ordonnance du 16/04. Cette désignation de TAD est un bricolage du ministère de la culture, qui n'a pas de traduction légale.

NOUS DEMANDONS

- que chaque agent reçoive une information claire et personnalisée sur son statut depuis le 16 mars : télétravail, travail à domicile, ASA (autorisation spéciale d'absence), arrêt de travail.
- que chaque agent reçoive rapidement un rappel des règles retenues pour le travail à distance (TAD), pour les ASA, pour le travail en présentiel (sur site), au regard des nouvelles règles, et des conséquences de l'ASA et du TAD.
- la communication aux agents des tableaux d'affectation par service ou pôle, (situation administrative des agents : télétravail, TAD, ASA, Arrêt -sans précision-), avec la synthèse des plannings fournis au DAT.

Le maintien des liens humains :

Le retour des collègues est très variable. Certains sont en lien régulier avec leur chef de service et leurs collègues. D'autres ont un sentiment de liens rompus.

En ce qui concerne les partenaires extérieurs, nous avons des informations qui semblent témoigner d'un bon retour du secteur du spectacle vivant, avec des partenaires satisfaits des informations et des contacts avec la DRAC.

En ce qui concerne les établissements du ministère, nous avons informé le directeur que les collègues de l'INRAP étaient, d'une part, inquiets des conditions d'une reprise des chantiers et, d'autre part, insatisfaits du faible niveau d'informations de la part de leur hiérarchie.

Missions prioritaires

Les représentants du personnel regrettent que les missions prioritaires et /ou essentielles ne soient pas mieux définies. Il a été affiché au début du confinement que les missions essentielles étaient celles de la chaîne financière, des RH, et l'informatique.

Mais en réaffirmant la nécessaire continuité de service, il aurait été utile de définir, par pôle la liste des missions restées prioritaires.

On déplore en particulier que trop d'agents des missions non essentielles sont allés travailler en présentiel, en particuliers les collègues des UDAP, sans nécessité réglementaire apparentes.

2 - PRÉPARATION DE LA SORTIE DU CONFINEMENT ET PROJECTIONS POUR LA SUITE

Les représentants du personnel SNAC-FSU tiennent en préalable à attirer l'attention sur la différence de problématique entre la « préparation de la reprise d'activité pour l'après 11 mai » et « comment s'organiser pour la reprise d'activité d'avant le 11 mai ».

En ce qui concerne les questions liées à la préparation de la reprise de l'activité à la sortie du confinement, la direction travaillera d'une part à partir des consignes ministérielles, et interministérielles, et d'autre part se déclare dans l'attente de propositions des organisations syndicales.

Besoins matériels et besoins de protocoles

Les représentants du personnel SNAC-FSU informent qu'un livret COVID a été réalisé au ministère, et sera présenté au CHSCT Ministériel mercredi 22/04. Il est regrettable que le CHSCT n'ait pu en disposer avant pour faire remonter des remarques avant le CHSCT-M.

Des commandes d'EPI (équipements de protection spécial Covid-19) ont déjà été faites. Nous avons insisté sur la nécessité d'avoir des consignes préalables (le guide) afin de commander des équipements adaptés.

Nous avons également rappelé qu'en plus des besoins en matériel, nous aurions besoin de connaître les protocoles « sanitaires » : par exemple la désinfection des locaux, des véhicules, des outils communs (photocopieuses, ...)

Quels vont être les protocoles de présence à la DRAC. Évidemment des gestes barrières seront mis en place, mais que ferons nous si les protocoles ne peuvent être mis en place (si le stock de masques ou de gel hydro-alcoolique est insuffisant) ?

Nous avons également posé la question de la reprise pour les agents fragiles (pathologies respiratoires par exemple) ou vivant avec personnes fragiles.

La question de la reprise pour les agents qui ont des enfants scolarisés se posera encore si les établissements scolaires se reprennent pas tous en même temps.

Nous attendons également des consignes claires sur la question des transports en commun pour les agents de la DRAC. Doivent-ils envisager des solutions alternatives pour le 11 mai ?

En ce qui concerne l'organisation du travail au bureau : il faudra réfléchir à la question des bureaux à plusieurs. Doit-on envisager des déménagements de bureaux ? Des rotations pour le travail en présentiel ? Peut-on prévoir des réunions pour après le 11 mai ? À la DRAC ? À l'extérieur ?

Il paraît raisonnable de continuer à privilégier le télétravail pour ceux qui le voudraient, ou bien un « mixte », afin d'éviter au max des déplacements en transport en commun toujours problématiques.

Poursuivre le plan d'informatisation de la Drac, mais passer à la puissance supérieure.

Les chantiers

Il n'y a un manque de cadrage des directions générales vers les services déconcentrés. Depuis le début du confinement, et surtout depuis le 25 mars et l'ordonnance « délais », où est la DGPat ?

Les SRA, comme les UDAP, ont fait au mieux chacun dans leur coin, dans la plus grande diversité, alors que les services de centrale avaient des instructions précises

Aujourd'hui, il y a une forte pression pour reprendre les chantiers et on attend encore une fois la DGPat. C'est à la DGPat, avec les DRAC de donner les consignes, de définir les règles et les priorités dans la reprise des opérations. Ce n'est pas au préfets seuls, et encore moins aux aménageurs de déterminer les priorités.

On attend l'adaptation du guide des bonnes pratiques du BTP au secteur de l'archéologie et les autres livrets (MH, Musées et archives). Mais pour l'instant, les collègues des MH, des UDAP et des SRA attendent des instructions pour les CST alors que les chantiers se préparent à reprendre.

Questions pratiques posées par les représentants du personnel :

- Doit-on prévoir un contrôle des filtres des climatisations et des systèmes d'air conditionnés ?
- Les cantines administratives seront-elles rouvertes le 11 mai ? Les restaurants ?

RÉPONSES DE LA DIRECTION

Concernant l'application de la nouvelle ordonnance sur les congés, la direction attend une clarification, une consigne d'application par le ministère, mais s'engage à ce que les congés déjà posés soient comptés.

Concernant les reprises de chantiers. Les chantiers sous maîtrise d'ouvrage de l'Etat ne reprendront pas (pas d'OS) tant que les conditions de sécurité sanitaire ne seront pas réunies. En ce qui concerne les autres chantiers, tant que les conditions ne permettront pas le CST, nous ferons notre possible pour empêcher leur reprise.

Il est possible de prévoir ponctuellement la reprise de chantiers avant le 11 mai, si les conditions de protection des agents (CST) sont acceptables.

Dès à présent, on peut prévoir que la reprise doit être envisagée en 3 temps :

- **durant le mois de mai : une phase de reprise progressive**, avec des équipes restreintes en présentiel.
- **durant l'été : une phase intermédiaire de reprise de l'activité** avec des modalités à définir, probablement en prévoyant la fermeture de la DRAC et l'interdiction des réunions.
- **une phase longue : sans retour « à la normal »**, pendant 12 à 24 mois (jusqu'au déploiement du vaccin?) avec des dispositifs adaptés et liés à l'évolution de la situation.

Un CHSCT spécial « Préparation de la sortie du confinement » est programmé pour le 30 avril.

N'hésitez pas à faire remonter vos difficultés, soit à votre hiérarchie, soit à vos représentants.

Prenez soin de vous et de vos proches.

Pour le SNAC-FSU :

Éline Camarena, Iouri Bermond et Benoît Ode