



DRAC/DAC et COVID-19 : UNE SITUATION EXTREMEMENT DEGRADEE ... MAIS ON ESSAYE DE TENIR !

Nous exprimons tout d'abord notre soutien à nos collègues qui ont contracté, ainsi que leur famille, le COVID-19, sous une forme plus ou moins modérée (une centaine environ de cas connus). Plus que jamais, les mesures de prévention pour cette période de confinement doivent être respectées. Il appartient aux directions, comme elles ont en l'obligation, de tout faire pour assurer la sécurité et protéger la santé

physique et morale des agent.es. La norme reste encore, et pour une durée indéterminée, un recours extrêmement limité au travail en présentiel. En ces temps particuliers, notre priorité doit être avant tout la sauvegarde de notre santé et celles de nos proches.

Faute d'anticipation, une gestion au fil de l'eau

Au début de la pandémie de Coronavirus, l'essentiel de la communication et des mesures prises par le gouvernement ont alimenté un climat anxieux. Dans un premier temps, tout a été renvoyé aux responsabilités individuelles (se laver les mains, éternuer dans son coude, etc.) mais peu de directives claires ont été adressées aux agents des DRAC/DAC, si ce n'est qu'il fallait à tout prix maintenir l'activité.

Ce n'est qu'après l'allocution du président de la République du 12 mars et des diverses interventions gouvernementales, parfois contradictoires, que nous avons été informés de quelques préconisations, encore largement insuffisantes : télétravail, travail à distance ou, pour les agents contraints de garder leurs enfants à partir de 16 ans, autorisations spéciales d'absence (ASA). Pour les autres, il fallait juste éviter tous les déplacements non essentiels et ne pas participer aux réunions ne justifiant pas de conditions sanitaires satisfaisantes.

Puis, pour tenter d'endiguer l'épidémie qui se répandait à vitesse grand V, la consigne fixée par le plus haut sommet de l'État a été de limiter au maximum les contacts physiques en mettant systématiquement en place le télétravail et le travail à distance. Aujourd'hui c'est la norme pour tous les postes qui le permettent. Seuls les agents participant aux plans de continuité de l'activité en présentiel, peuvent se rendre sur leur lieu de travail. Les agents ne pouvant exercer leurs missions à domicile sont, en principe, en autorisations spéciales d'absence mais ne le savent pas forcément¹ !

Dans les DRAC/DAC, comme dans tout le périmètre du ministère, les agents ont dû faire face à un manque total d'anticipation de la crise, les mesures pour protéger leur santé et organiser leurs missions étant prises au fil de l'eau sous la pression des événements. Si le télétravail ou le travail à distance a été mis en œuvre assez rapidement dans certaines DRAC/DAC, cela n'a pas été le cas dans d'autres, certaines directions se contentant, dans un premier temps, de relayer les consignes gouvernementales.

Des encadrants ont d'abord exercé des pressions pour inciter des agents ne remplissant ces missions essentielles à regagner leurs bureaux faisant ainsi courir le risque de propager le virus. Ces pratiques ont été partiellement abandonnées mais, le confinement s'allongeant, de fortes pressions se font sentir de nouveau, notamment dans le cadre d'une reprise partielle de l'activité patrimoniale (MH et chantiers archéologiques).

Ces consignes ayant été appliquées de manière inégale, les situations étant étonnamment différentes selon les DRAC/DAC, les organisations syndicales ont alerté immédiatement l'administration centrale, ce qui a conduit le DAT à réaliser un recensement auprès de l'ensemble des DRAC sur la façon dont elles ont été déclinées. En outre, en raison du flou concernant la définition des missions dites « essentielles », il a été précisé que cette notion devait être interprétée strictement : une mission essentielle est une mission qui doit perdurer absolument.

Les Plans de Continuité des Activités (PCA)

Selon la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), ce sont les Plans de Continuité de l'Activité (PCA) instaurés le 15 mars dernier dans chaque ministère et/ou structure publique qui déterminent quels sont les agents qui doivent être impérativement présents physiquement afin d'assurer le maintien des activités indispensables. Nous ne savons pas si toutes les DRAC ont réactualisées leur PCA dont la plupart date de la précédente épidémie de 2009, donc à une période où les services déconcentrés n'avaient pas encore fusionnés. Des éléments figurant dans les PCA étant pratiquement classés « secret défense », ils n'auraient pas, à l'exception de ceux relatifs aux conditions de travail, vocation à être communiqués ni aux agents, ni aux représentants du personnel. Par souci de

¹ Dans ce cas, l'agent.e doit être destinataire d'une attestation d'autorisation spéciale d'absence.

transparence, certaines DRAC les ont cependant communiqués aux agents, ce qui a été particulièrement apprécié. D'autres s'y refusent obstinément.

Quelle sécurité pour les agent.es exerçant leur mission en présentiel ?

Alors que la consigne est « chacun.e chez soi », près d'une centaine d'agent.es, au motif d'une absolue nécessité de continuité de l'activité, sont encore présent.es dans les DRAC/DAC. Même si le nombre d'agent.es en présentiel ou en déplacements professionnels semble avoir diminué au fil des semaines, nous nous étonnons néanmoins de compter jusqu'à 35 autorisations de déplacement en Grand Est, pourtant l'une des régions les plus affectées, ou une quarantaine en Auvergne-Rhône Alpes. La situation est assez préoccupante dans les UDAP.

Nous voulons être assuré.es qu'ils/elles bénéficient de conditions sanitaires satisfaisantes ou des règles de distanciation réelle. Ces agent.es risquent d'être exposés au virus et de le propager, puisqu'ils continuent d'utiliser les transports en commun. Leur protection ne saurait reposer sur les simples mesures barrières, lesquelles ne peuvent pas toujours être respectées. Si danger avéré, une seule solution : le droit de retrait individuel.

Et dans la vraie vie ?

Sous prétexte du cas de force majeure, le travail à domicile a été imposé sans anticipation et sans prendre en compte les possibilités matérielles de chacun.e d'entre-nous. Les conditions de travail, souvent avec les moyens du bord, sont donc particulièrement dégradées.

Comment en effet travailler efficacement à domicile² :

Lorsqu'on ne dispose pas d'un "*guide pratique du télétravail ou du travail à distance à l'usage des agents confinés*" et que la communication interne est parfois erratique voire pratiquement inexistante,

Lorsqu'on ne dispose pas d'accès aux courriers, aux réseaux et aux serveurs et donc aux dossiers, données et ressources tant papier que numériques, essentiels à nos missions.

Lorsqu'il a été impossible de bénéficier d'un système de visioconférence, sauf à s'en remettre à un prestataire privé comme en Pays de Loire,

Lorsque certaines applications à distance (Chorus, Agrégée, ARP, Patriarce, Tigre...) restent désespérément indisponibles,

Lorsque l'on ne dispose pas d'un matériel informatique performant (PC, imprimantes, scanners, smartphones, disques durs externes, clés RSA ou VPN) soit parce que celui-ci n'a pas été fourni en nombre suffisant en amont par l'administration centrale ou qu'il reste stocké, soit parce que nous devons parfois utiliser nos PC personnels (qui ne sont pas forcément du dernier cri), nos propres logiciels, nos propres téléphones portables dont le forfait peut être limité à une ou deux heures,

Lorsque l'on n'a pas eu le temps de basculer sa ligne fixe vers nos portables professionnels ou personnels,

Lorsque que l'on reçoit un appel d'un usager et qu'on ne peut lui répondre faute d'avoir accès à son dossier,

Lorsqu'il faut également gérer les missions d'autres collègues parce qu'il/elle n'ont pas le matériel adéquat pour travailler,

Lorsqu'il faut remonter en Administration centrale une profusion de notes, de reporting, de tableaux Excel,

Lorsqu'il faut en même temps gérer la vie familiale : faire les tâches ménagères, garder les enfants (tâche difficile pour les familles monoparentales ou en garde alternée) tout en leur maintenant un cadre rassurant pour contrebalancer un confinement quelque peu anxiogène, leur faire la classe, la cantine, l'étude et la garderie, transmettre leurs devoirs par mail, partager le PC (si nous n'avons pas la chance d'en avoir plusieurs) entre les différentes personnes confinées dans notre domicile devenu par la force des choses aussi notre lieu de travail,

Lorsque dans le domaine du patrimoine, il n'est pratiquement plus possible d'exercer les missions de prescription ou de contrôle scientifique et technique. Heureusement la question des délais semble résolue mais nous attendons désespérément une circulaire explicative de la DGPat.

² Les directions qui, pour des raisons idéologiques et de suspicion envers les agent.es, ont tout fait pour freiner les demandes de télétravail portent une lourde part de responsabilité dans les difficultés que nous rencontrons aujourd'hui.

Et malgré ces difficultés, chacun.e reste mobilisé.e et parvient tant bien que mal à gérer ses missions dans la mesure du possible et en s'appropriant de nouvelles formes de travail : assurer le paiement des factures, verser les subventions aux structures, assurer missions patrimoniales qui peuvent l'être.

Ne nous y trompons pas, ces mesures de confinement et la dégradation des conditions de travail ne sont pas sans conséquences : ambiance générale anxiogène, stress permanent, fatigue, organisation au coup par coup, changement d'éthique par rapport à la qualité du travail, travail sans filet, sentiment d'être seul.e et livré.e à soi-même, moral en berne.

Conditions de travail dégradées, dialogue social en berne

Trop souvent, hormis des CHSCT convoqués pour la forme en début de crise, les représentant.es du personnel, notamment les secrétaires des CHSCT, n'ont été et ne sont toujours pas associé.es en amont aux prises de décisions, même si la situation est variable selon les DRAC/DAC. Celles qui n'avaient pas la culture du dialogue social avant la crise ne l'ont pas plus aujourd'hui.

Il faut faire des pieds et des mains pour obtenir la documentation qui pourrait nous être utile. Ainsi, l'intersyndicale demande communication, par exemple, de la situation administrative des agent.es, de la fiche à destination des encadrants rappelant les bonnes pratiques à mettre en œuvre dans le cadre du travail à distance, de la circulaire interministérielle concernant la reprise des chantiers MH et archéologiques, des relevés de décision de la cellule anticipation, d'une synthèse des remontées des DRAC/DAC. Pour l'instant avec peu de succès.

Les quelques conférences téléphoniques informelles organisées ici ou là ne sont guère que de piètres substituts aux instances habituelles. Il en faudra donc passer par des CT et CHSCT convoqués de manière formelle, avec un ordre du jour et à minima un relevé de décisions. Dans l'optique d'une reprise partielle des missions et des conditions sanitaires qui doivent l'entourer (dans les MH et l'archéologie par exemple), ces instances doivent être associées avant toute prise de décisions qui engageraient l'organisation du travail et la sécurité des agent.es D'accord bien entendu pour anticiper dès que possible sur l'avenir, mais tant que les mesures de confinement ne seront pas levées et que l'on nous demande de « rester à la maison », tant que les conditions sanitaires ne seront pas réunies, il est hors de question de prendre des risques, tant pour nous que pour notre entourage.

Nous pouvons par ailleurs nous demander si continuer à maintenir, coûte que coûte, un service public patrimonial opérationnel ne relève pas de la bêtise. Même si cela va à l'encontre du maintien à tout prix de l'économie souhaitée par le président de la République, il nous paraît indispensable que, dans les zones d'exposition à risque toute activité d'aménagement du territoire soit suspendue. Cette décision implique de fermer tous les chantiers de travaux publics ou de construction individuelle et de trouver des compensations financières pour les entreprises subissant ce contre-temps ; de suspendre, en mairie, la réception des nouvelles demandes d'autorisation (déclaration préalable, permis de construire, permis d'aménager) et leur envoi aux services instructeurs. Une telle décision, si elle a un impact réel sur l'activité économique dans le secteur de la construction, sera aussi de nature à afficher une réelle volonté politique de maintien de la sécurité et de prévention de la santé pour tous les citoyens. Manifestement, ce n'est pas la voie qui a été choisie dans certaines DRAC/DAC.

De cette crise, il faudra également tirer des enseignements pour le jour d'après. Notamment en finir avec cette vision purement comptable visant à réduire les effectifs, restreindre les missions et faire toujours plus avec moins. Cette crise a au moins le mérite de révéler l'importance de l'ensemble des services publics.

Nous devons également veiller qu'au prétexte de relance de l'économie, on n'en profite pas pour charger la mule (surcharge de travail, refus de congés d'été par exemple).

Le secteur culturel au bord du gouffre !

Pas un secteur n'est épargné par la crise du COVID-19 et nombre de structures, frappées de plein fouet, sont dans une situation catastrophique : librairies, édition, médias, musique, établissements culturels, cinémas. On ne compte plus les reports de tournage, les festivals annulés. Quant à l'Éducation Artistique et Culturelle en milieu scolaire, si chère au ministère, elle a disparu. Les salarié.es de ce secteur ont été parmi les premiers à cesser toute activité et n'ont pour l'instant, aucune perspective d'avenir, sinon une précarité encore plus accrue.

Les DRAC/DAC ont un rôle essentiel à jouer pour préserver au maximum ce terreau culturel auquel nous sommes tant attaché.es. Encore faut-il qu'elles aient les effectifs suffisants pour accompagner autant que possible l'ensemble de la filière culturelle. Les subventions doivent être versées sans formalisme excessif aux structures particulièrement fragilisées et le gel de 4% des crédits doit être immédiatement abandonné.

Coordination SUD-DRAC/DAC, le 8 avril 2020