



## **COMPTE-RENDU DU POINT D'INFORMATION DU 20 NOVEMBRE 2020**

Un point d'information sous format CHSCT et en audioconférence s'est déroulé le 20 novembre à 9H30.

Précisons que les membres du CHSCT ont été avisé(e)s de la tenue de celui-ci...la veille ! Une nouvelle fois, le Directeur Départemental des Finances Publiques montre son mépris à l'égard des représentant(e)s du personnel : comment préparer une séance, interroger les agent(e)s sur leurs conditions de travail, faire remonter les difficultés rencontrées au quotidien, en particulier dans la période de crise sanitaire que nous vivons, en un aussi court laps de temps ?

Il s'agit donc selon Solidaires Finances Publiques d'une volonté manifeste d'empêcher tout « dialogue social ».

La séance commence par l'évocation des derniers cas de COVID-19 apparus dans nos services, soit au SIP de Carcassonne et à la trésorerie de Castelnaudary. Sur ces deux sites, la Direction indique que les procédures prévues ont été respectées à la lettre.

Comme d'habitude !

Or, il s'avère que, concernant le SIP de Carcassonne, nous n'avons pas ce ressenti. Solidaires Finances Publiques demande donc à monsieur Demonet des précisions.

En particulier, il semblerait que la désinfection des parties communes fréquentées par l'agent malade n'aurait pas été faite conformément au protocole (salle de restauration notamment).

En effet, il s'agit d'un simple nettoyage, similaire à celui effectué au quotidien, sans désinfection minutieuse, en particulier des équipements de cuisine (four micro-ondes, réfrigérateur ou cafetière). Pour cette dernière opération, ce sont d'ailleurs les agent(e)s qui l'ont effectuée !

Pourtant, la Direction, interrogée sur ce point, persiste en indiquant que les préconisations du secrétariat général du Ministère ont été scrupuleusement respectées...

Tant de désinvolture pourrait faire sourire si la santé des agent(e)s n'était pas directement en jeu !

Aucune leçon n'a été tirée par la Direction locale du fiasco vécu sur le site de Narbonne où la désinfection des parties communes suite à cas de COVID-19 n'avait été faite que 8 jours après la détection effective...

Nous ajoutons que, du fait de ce cas positif, la salle de restauration a été réaménagée et ne pourra accueillir l'ensemble des agent(e)s souhaitant déjeuner sur place.

La Direction indique que les agent(e)s devront veiller à effectuer une rotation : cette situation n'est pas satisfaisante compte-tenu de l'exiguïté désormais de cette salle.



Il convient impérativement de trouver une solution pérenne et adaptée au contexte sanitaire en vigueur.

Enfin, nous indiquons à la Direction que le médecin de prévention n'est pas intervenu dans la procédure puisqu'il se trouve en congés. Nous demandons à ce que, dans ce cas de figure, un médecin suppléant soit désigné afin d'accompagner la Direction et les agent(e)s dans ces moments anxiogènes.

La Direction répond qu'un tel médecin coordinateur existe mais qu'effectivement, il n'a pas joué de rôle.

Pourquoi ?

Cela aurait pu éviter que la Direction demande à des agent(e)s « cas contact », ou plutôt présumé(e)s tels, d'aller se faire tester et de se voir refoulé(e)s au laboratoire d'analyses puisque n'étant pas considéré(e)s par les médecins comme véritables « cas contact ».

Il est à noter que la même situation a été vécue sur le site de Castelnaudary : les procédures de suppléance du médecin de prévention dans le département de l'Aude sont donc a priori prévues mais non appliquées...

Le second thème abordé est celui du télétravail.

Monsieur Demonet indique que, dans l'Aude, environ 25 % d'agent(e)s effectue leurs tâches en télétravail.

La répartition par grade, demandée par notre organisation syndicale lors d'une précédente instance, est la suivante :

- 23 % de C ;
- 48 % de B ;
- 16,50 % de A ;
- 12 % de A+.

Notons que le total s'élève à 99,50 %...

Comme ce que nous subodorions, une proportion plus élevée de cadres A télétravaille que de C : comment expliquer cette situation ?

Pas de commentaires sur le sujet de la Direction locale.

Le DDFIP est plus loquace mais tout aussi imprécis sur les matériels disponibles pour les télétravailleur(se)s.

200 télétravailleur(se)s sont à ce jour équipé(e)s.

Des micro-ordinateurs portables ont été commandés ainsi que des fixes « tiny » mais combien et quand seront-ils livrés ?

En résumé, il convient d'attendre...

Attendre donc la fin de l'épidémie de COVID-19 afin que chaque agent(e) volontaire pour télétravailler puisse désormais se rendre sur son lieu de travail pour effectuer ses missions sans risque pour sa santé et celle de ses proches.



Solidaires Finances Publiques intervient alors pour demander des précisions sur plusieurs points qui paraissent particulièrement flous.

En premier lieu, de nombreux(ses) agent(e)s demandent à bénéficier du télétravail mais il leur est répondu que le matériel n'est pas disponible.

Pas de réponse sur le sujet de la Direction.

Certain(e)s chef(fe)s de service avancent également le motif de la nécessité du présentiel pour remplir certaines fonctions : le contentieux ou le visa de mandats pour les collectivités importantes devrait ainsi être réalisé uniquement en présentiel !

Pas de réponse sur le sujet de la Direction locale sinon que les chef(fe)s de service doivent inciter les agent(e)s à télétravailler 5 jours sur 5 lorsque cela est possible.

Nous nous attendions (naïfs que nous sommes !) à ce que le Directeur nous indique qu'effectivement un cadre général a été fixé aux chef(fe)s de service prescrivant la nécessité, dans la période actuelle, d'inciter un maximum d'agent(e)s au télétravail afin d'éviter de diffuser le virus de la COVID-19 dans le milieu professionnel. Et que les récalcitrant(e)s parmi eux(elles) seraient sanctionné(e)s en cas de refus d'appliquer des consignes en provenance, non seulement de la DDFIP, mais aussi de la DGFIP et du Ministère de la Fonction Publique.

Dernier effort désespéré sur le sujet, nous interrogeons le DDFIP sur ses promesses faites lors d'audioconférences précédentes de doter chaque télétravailleur(se) en éprouvant le besoin dans ses fonctions d'un double écran. En effet, Solidaires Finances Publiques avait relevé que le travail quotidien pendant plusieurs heures sur un écran de micro-ordinateur portable pouvait entraîner de sérieux troubles oculaires, sans compter la perte d'efficacité sur les missions quotidiennes.

Monsieur Demonet répond que toutes celles et tous ceux qui avaient demandé à en bénéficier étaient doté(e)s : or, à notre connaissance, mais nous sommes sans doute médisants, il s'agit d'un mensonge éhonté !

En toute hypothèse, si vous souhaitez bénéficier d'un double écran pour télétravailler, faites-en donc la demande à votre chef(fe) de service, vous serez (dixit le DDFIP) servi !

Nous revenons ensuite sur le paradoxe suivant dans ce département : des agent(e)s souhaitent télétravailler mais ne disposent pas de matériel pour ce faire, alors que des agent(e)s sont forcé(e)s par leur chef(fe) de service à exercer leurs missions en télétravail.

Outre cette difficulté, nous tenons également à dénoncer les risques psychosociaux évidents qui vont inmanquablement se faire jour s'agissant de télétravailleur(se)s non-consentant(e)s

Le CHSCT avait dénoncé cette intolérable situation en écrivant le 16 novembre au Directeur Départemental : celui-ci avait répondu le même jour que « dans les faits, nous constatons que les agents que nous équipons sont volontaires pour faire du télétravail ».

Il semblerait donc que nous ayons fabulé sur l'existence d'une minorité de chef(fe)s de service pratiquant cette obligation imposée à leurs agent(e)s...



Toutefois, le DDFIP poursuivait son « argumentaire » ainsi : « toute difficulté éventuelle peut, naturellement, faire l'objet d'un signalement par l'intéressé auprès des services RH ».

C'est faire bien peu de cas du management toxique basé sur la terreur que certain(e)s chef(fe)s de service pratiquent au quotidien : faire croire qu'un(e) agent(e) peut se plaindre ouvertement de son supérieur hiérarchique « auprès des services RH » sans subir des représailles est irresponsable.

Monsieur Demonet, dans quel monde vivez-vous donc ?

Plutôt que de sanctionner pareils écarts avec la plus extrême rigueur, vous ironisez sur notre organisation syndicale en niant l'existence de ce type de manager !

Tout cela est affligeant...

Nous persistons à attirer l'attention du DDFIP sur les méthodes en vigueur dans certains postes et services quant au télétravail : en particulier, un poste nous a été signalé comme problématique à cet égard.

Ainsi, les télétravailleur(se)s sont stigmatisé(e)s par le chef de service, laissé(e)s à l'abandon et un compte-rendu détaillé quotidien de leur activité leur est demandé (contrairement à leurs collègues resté(e)s en présentiel).

Cela est incontestablement source de risques psychosociaux pour les agent(e)s concerné(e)s.

Nous demandons instamment à monsieur Demonet d'intervenir pour faire cesser pareilles pratiques, suite à première interpellation écrite du CHSCT restée sans suite à ce jour : celui-ci rétorque qu'il convient d'attendre le rapport du chef de service, que tous les points de vue doivent être entendus, que les remontées des agent(e)s amplifiées par le CSHCT ne sont pas forcément corroborées par ses propres informations,...

Bref, manifestement la parole des chef(fe)s de service compte plus que celle des agent(e)s.

Faudra-t-il donc attendre qu'un tragique accident survienne dans ce poste comptable pour qu'enfin notre Direction prenne la mesure de ses responsabilités ?

Que fait la Direction locale pour prévenir et traiter dans les meilleurs délais la souffrance au travail de plus en plus prégnante des agent(e)s du département de l'Aude ?

Rien.

Pire, la responsabilité des agent(e)s et de leurs représentant(e)s est sournoisement pointée dans la dégradation généralisée des conditions de travail : les agent(e)s exagéreraient, ils et elles ne seraient pas exempté(e)s de tout reproche,...

Ces propos, comme le déni de la situation de souffrance généralisée des agent(e)s des Finances Publiques dans le département de l'Aude, sont indignes.

Un tel mépris ne doit pas rester sans réponse.

Nous nous y emploierons pour faire cesser définitivement l'usage de telles méthodes.

En toute hypothèse, n'hésitez-pas à saisir les membres du CHSCT de Solidaires Finances Publiques dans toute situation inadéquate : nous ferons valoir vos droits les plus légitimes !