



## L'ÉDITO

### Être Directeur ou l'art d'enfumer !

Nous connaissons maintenant mieux notre Directeur et sa stratégie d'enfumage.

Quand il visite les services, c'est souvent à des heures où peu d'agents sont présents.

Quand les agents manifestent et lui demandent de venir les voir, il refuse catégoriquement, drapé dans sa dignité de Patron de la DDFIP du Var.

Quand on lui demande de prendre une décision en tant que patron sur les horaires d'ouverture à TOULON, il se réfugie derrière le DGFIP refusant d'assumer ses responsabilités.

Quand il explique qu'il ne peut rien faire pour les horaires de l'accueil pour cause de groupe de travail national, il oublie de préciser que son voisin des Alpes-Maritimes est en train de modifier les horaires à Nice Cadéi.

Pendant qu'il enfume les syndicats par des réunions de pseudo-concertation sur le DUERP (document unique), il prépare un projet de fusion LA SEYNE/SIX-FOURS sans en dire un mot aux mêmes syndicats.

La démarche stratégique du DDFIP  
du Var:

l'enfumage pour mieux nous arnaquer. ●

## BUDGET 2014 : MOINS QU'HIER, PLUS QUE DEMAIN

Trois mois sont déjà écoulés et déjà un premier point d'étape sur le budget de l'année au CTL du 16 avril...Et oui, il va falloir en faire des points d'étapes pour arriver à trouver les 498 052€ (soit -7.3% par rapport au budget 2013) que l'on nous a retiré cette année...Au programme, une articulation digne des grands stratèges de guerre que l'on peut rencontrer, traînant ça où là, dans les couloirs de l'OTAN.

**1/ La compression** : La première phase est l'économie de loyer et donc de surface. Cette technique de compression consiste à sortir des services de leurs murs pour les comprimer dans des locaux plus petits et moins chers (donc plus vétustes, moins étanches à l'eau et à l'air, plus minable en fait).

**2/ Le foksacout'moincher** : La deuxième phase consiste à gratter des ronds partout où cela est possible : l'affranchissement, les transports de fonds, le nettoyage mais aussi la réalisation de travaux immobiliers... enfin tout ce qui pourrait la vie des agents chaque jour un peu plus. Les registres CHSCT n'ont pas fini de recevoir la prose des personnels...

**2Bis/ L'affranchissement** : Ce très gros poste de dépense (et oui ça coûte cher d'envoyer des recommandés avec accusé réception aux usagers) va bénéficier d'une nouvelle restructuration avec la création d'un super service courrier centralisé à Besagne. Celui-ci permettra d'allonger la durée d'expédition des courriers aux usagers avec des supers délais. Ceci devrait encore faciliter le travail de ceux qui les auront rédigés, en essayant de deviner quand ceux-ci seront réellement acheminés à leur destinataire.

**2Ter/ Le ménage** : Enfin une avancée constructive !!! Après avoir dénoncé à de nombreuses reprises et dans toutes les instances existantes les problèmes de ménage avec la société ONET, nous allons finalement voir le bout du tunnel. En effet, faute de réussir à leur faire remplir leurs obligations contractuelles, la direction va finalement les payer pour le travail réalisé. En effet, le nouveau contrat, 60 000 € moins cher que le précédent, devrait correspondre à l'état des services où cette société sévit.

Une petite pensée pour les employées de la société ONET qui elles aussi subissent la politique de leur boîte et souvent achètent les produits d'entretien sur leurs propres deniers (sic).

**Contre performance** : les frais de déplacement en augmentation !! Et oui, certains d'entre vous continuent à se déplacer dans le cadre de leur mission. Peut-être devraient ils le faire à pieds ?

Lorsque la DG n'aura plus de quoi gratter sur le budget de fonctionnement de nos directions, il restera bien un poste où ils essayeront de réaliser des économies : nos salaires !

**Sommes nous prêts à tout accepter ? ●**





## AMIANTE À VERT COTEAU ... SUITE

Depuis plusieurs mois, les agents du site de Vert Coteau à Toulon sont mobilisés pour que leur bâtiment vétuste et laissé à l'abandon depuis des années soit désamianté et rénové.

Droit de retrait et envahissement du CHSCT ont contraint le directeur à prendre des engagements notamment celui de présenter un projet immobilier pour le site pour la fin du premier semestre 2014. Ce projet de rénovation totale s'inscrit dans le cadre de la démarche stratégique.

En attendant, les agents maintiennent la pression et se sont saisis de la visite inespérée du médecin coordonnateur de la région PACA pour exiger que soit indiqué dans leur dossier le fait qu'ils aient travaillé dans un site amianté dégradé.

Les personnels présents ont vite compris qu'ils ne devaient attendre ni soutien ni empathie de la part de cette personne qui leur a tenu un discours minimisant les dangers de l'amiante, parlant d'exposition « passive » lors des interventions en présence des agents, mettant les poussières dégagées au même plan que la pollution urbaine ! La confrontation a été tendue de par le ton agressif du médecin.

Néanmoins, une pétition signée massivement lui a été remise. Le médecin a alors évoqué la possibilité d'établir un certificat de présence sur site amianté dégradé. Un recensement devrait être fait mais celui-ci se limiterait aux actifs, par soucis de ne « pas affoler les retraités » !

Cette avancée est à mettre au crédit de l'action des personnels et de leur détermination. Cette action a eu un autre effet bénéfique qui profitera à l'ensemble des agents du Var car tous les Documents Techniques Amiantes (D.T.A.) vont être mis à jour sur tous les sites. En effet, alors que c'est une obligation légale de l'employeur, celle-ci n'était pas respectée !

Les agents de Vert Coteau restent vigilants et mobilisés. Ils ne lâcheront rien sur le droit légitime d'exercer leurs missions dans des conditions dignes. ●

## LA FAUSSE BONNE IDÉE DE LA DGFIP

Depuis le 1er janvier, dans le cadre du choc de simplifications, les paiements en espèces supérieurs à 300€ ne sont plus acceptés aux caisses de notre chère DGFIP.

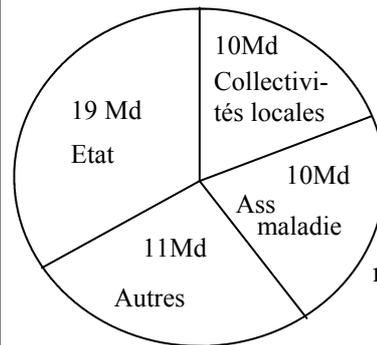


Les raisons invoquées : la lutte contre la fraude et la sécurité des agents (sic). Quelle bienveillance ! En fait c'est surtout un moyen de réduire les décaissements !

L'usager quant à lui, n'est pas du tout satisfait. La DGFIP a même du repousser l'application de la mesure au mois de septembre, charge aux caissiers d'expliquer que c'est la dernière fois !

Nous verrons en septembre, en pleine période d'échéance, la capacité des trésoriers à refuser à nouveau ces paiements, vu que leur évaluation est basée sur le taux de recouvrement.

Mais, au fait, est-ce bien légal tout ça ? ●



## LE PACTE DE RESPONSABILITÉ, LES MESURES DE VALLS

Le 1er ministre a changé mais le pacte de responsabilité reste avec ses 50 milliards d'économies à faire sur les dépenses publiques. Seule la répartition change avec une nouvelle rubrique « autres ».

Qu'est-ce à dire ? Valls donne une piste : « *Le reste viendra d'une plus grande justice, d'une mise en cohérence et d'une meilleure lisibilité de notre système de prestations* ». Il précise d'ailleurs vouloir agir « *sur les autres dépenses de Sécurité sociale* » mais n'entre pas dans les détails.

Or, ce sont bien toutes les prestations sociales qui sont visées !

Ainsi, c'est un nouveau coup porté à notre bien commun qu'est la sécurité sociale puisque ces prestations découlent des cotisations patronales et salariales prélevées sur notre salaire brut.



Que dire alors des 500 € de gains par an promis aux « smicards » ? A peine inscrits sur le bas de leur fiche de paye qu'ils s'envoleront en fumée !

Pour ce qui nous concerne, 19 milliards d'économies, cela signifie de nouvelles suppressions d'emplois, des fermetures de services (pour économiser les loyers), la réduction de notre budget de fonctionnement, le gel du point d'indice voire le gel de l'avancement automatique (changement d'échelon)...

Alors oui, la CGT avait raison d'appeler à la mobilisation le 18 mars pour le retrait de ce pacte « d'irresponsabilité ». Elle continuera de mobiliser contre ce pacte car s'il venait à se concrétiser, la DGFIP, telle que nous la connaissons, n'y résisterait pas. ●

La CGT Finances Publiques tiendra son assemblée générale le Jeudi 19 juin 2014 à Carnoules.

Venez nombreux.



La CGT Finances publiques 83 organise sa traditionnelle tombola.  
Les bénéficiaires tirés permettent entre autre de financer ce journal. Si vous en appréciez sa lecture, vous pouvez participer à son impression par l'achat de billets de notre tombola.

## ACCUEIL TOULON

Pour la troisième fois, les agents des SIP et de l'accueil de TOULON ont du agir afin de se faire entendre sur leurs revendications.

Le 12 décembre 2013, ils envahissaient le CHSCT pour dénoncer les conditions de travail à l'accueil de TOULON pour les agents des 4 SIP et ceux en poste à l'accueil.

Après la mise en place d'un groupe de travail incluant agents, chefs de service, Direction et syndicats, les agents envahissaient un GT du CDAS le 20 février 2014.

Leurs revendications sont exprimées clairement :

- des créations d'emplois à l'accueil
- une amplitude d'ouverture quotidienne de 5H30 par jour à savoir : 8H30-11H30 et 13H30-16H **sans contrepartie ni modulation.**



La Direction a bien prévu une création d'emploi (septembre 2015 !!!!) mais cela ne répond pas aux besoins et à la revendication d'un A et d'un A+ supplémentaires. Pour les horaires d'ouverture, le DDFIP refuse de céder, considérant qu'il a l'obligation d'ouvrir 6H par jour. Quand la CGT a demandé à la Direction de produire un texte indiquant cette obligation, un Directeur a avoué avoir cherché, mais ne pas avoir trouvé...

Le 3 avril 2014, une soixantaine d'agents a bloqué les portes de l'accueil de TOULON et demandé au DDFIP de venir les rencontrer. Celui-ci a refusé. Les agents ont donc envahi le CHSCT qui devait ouvrir à 9H30. Les échanges avec le Directeur ont été hallucinants.

Monsieur Robert va créer un emploi B ou C en 2015. Quand on lui demande un emploi A et A+ il répond qu'il ne sait pas faire ! Pour les horaires, il préconise de fermer à 11H30 les jours de forte affluence. A la question « c'est quoi une forte affluence ? » Il répond « c'est une question de bon sens, le cadre A de l'accueil saura jauger ». Quand on lui pose la question de la sécurité pour la personne qui devra à 11H30 fermer la porte au nez des contribuables, il répond qu'il n'y a jamais beaucoup de monde devant la porte à 11H30!!! Quand on lui dit que les déclarations de revenus commenceront à arriver le 9 avril, il répond que c'est le 14 avril !!!!

Notre Directeur est un extra-terrestre qui semble débarquer de son vaisseau spatial et découvre la planète « services de base ». Il s'est tout de même engagé à transmettre la demande des agents à la DGFIP en affirmant ne pas être opposé à la fermeture à 11H30.... Ce 3 avril 2014, l'accueil n'a ouvert qu'à partir de 13H30. ●

### DERNIÈRE NOUVELLE: LES AGENTS DE TOULON ONT GAGNÉ... 3 POSTES DE TÉLÉVISION !

Ce 9 avril 2014, un cadre A+ est venu spécialement de la DDFIP pour superviser l'installation de 3 postes TV dans l'accueil commun à TOULON.

Quel sera le programme diffusé ?

Des spots publicitaires pour les nouvelles applications de la DGFIP via internet ?

Il est vrai qu'il faut soigner la vitrine.

Les agents qui réclament les moyens d'assurer correctement leurs missions apprécieront ... ●

### GRUPE DE TRAVAIL ORIGAMI

Une rumeur circule dans notre bon vieux département, un groupe de travail se mettrait en place autour d'une mission fondamentale : le pliage du papier .

Définition: L'**origami** (折り紙, *origami*<sup>2</sup>, de *oru*, plier, et de *kami*, papier) est le nom japonais de l'art du pliage du papier, probablement originaire du terme chinois **zhézhǐ** (折紙/折纸; *plier du papier*).

Sûrement rapport aux boîtes d'archives recyclées qu'il faut replier sur la face interne (moins sale), aux nouvelles enveloppes fournies par l'administration qui implique de faire coller l'adresse du destinataire avec la fenêtre de l'enveloppe par de savants pliages...



Une exposition des plus belles créations sera organisée avant l'été, pour passer un moment convivial après ces dernières périodes chargées en tension ... ●



## FERMETURE DE SIX-FOURS : LE RETOUR

La fermeture de la trésorerie de Six-Fours avait été abandonnée par l'équipe de direction précédente.

Quelle n'a pas été notre surprise de voir à l'ordre du jour du prochain CTL, pour information, un projet de relogement des services de La Seyne sur Mer et de Six-Fours pour le second semestre 2015 !

L'objectif est clairement affiché : réaliser des économies ! Ce projet ne pouvait que plaire à la DG qui a donné un accord de principe .

Une nouvelle fois, la direction a brillé dans sa conduite du dialogue social puisqu'elle met les organisations syndicales devant le fait accompli ! Elle n'envisage même pas de saisir le CHSCT puisque « l'occupation de l'espace et les aménagements seront élaborés en concertation avec les équipes de travail ».

Va t-on assister à un remake de Fréjus ?  
A suivre ...



## RECHERCHE MÉDECIN PRÉVENTION DÉSÈSPÉRÉMENT

Depuis l'été 2013, la DDFIP du Var n'a plus de médecin de prévention. Depuis, l'été 2013, les représentants CGT au CDAS exigent le recrutement d'un médecin. Depuis l'été 2013, l'administration n'assume plus son obligation de garantir la santé physique et mentale de ses agents.



Le 24/03/2014, à l'occasion du CDAS, nous avons fait l'amer constat que c'est toute la région PACA qui est déficitaire en matière de médecine de prévention. Le médecin coordinateur a même avoué que c'est un problème national ! Mais, c'est bien l'État qui fixe le numerus clausus du nombre de médecins ! C'est donc lui qui organise cette pénurie ! Il organise aussi leur absence puisqu'il nous a été dit que toutes les actions de santé publique pouvaient se faire sans la présence du médecin de prévention !

A quand le « bon pour une visite médicale » ? •

## DE LA NECESSITÉ DE S'ORGANISER

Les réponses aux usagers se personnalisent et parallèlement la situation des agents s'individualise : flexibilité dans le travail, disponibilité des équipes, renfort des collègues en difficulté.

La culture de la priorité devient l'axe d'organisation d'un travail quotidien.

La gestion de l'affluence devient le problème de l'affluence, qui à son tour devient un problème de communication, pas seulement avec le public, mais avec sa hiérarchie, avec son homologue, avec son collègue.

A vouloir affirmer l'agent libre, parce que individualisé, valoriser son individualité pour le dévaloriser lors de sa notation, où est le lien qui lie un agent à un autre, un service à un autre, une filière à une autre? Le contrat de la modernité individuelle et libérale diffère du pacte politique.

Le statut est la marque du politique, il est menacé, laissant la place à la guerre du chacun contre chacun.

L'intérêt général existe, il sous tend le sens du devoir et son émanation est le service public.

Le stade de la survie est dépassé, le chacun pour soi évacué, le chacun contre chacun banni. Penser seul est le politiquement correct, il en reste pas moins très réducteur !

Le souci du bien commun naît du droit, la force du droit naît de la culture et la culture du service public naît de la singularité, c'est-à-dire du syndicalisme.

Ce sont ces luttes qui ont permis d'obtenir le statut de la fonction publique d'Etat. Cette organisation sociale est le contre pouvoir d'un Etat qui réduit ses fonctions, donc ses emplois !

Penser l'organisation sociale à partir de l'intérêt particulier ne représente que la somme des intérêts contradictoires et individualistes.

Encourager l'individu, c'est dissoudre l'intérêt général dans la cacophonie des intérêts de chacun et des intérêts concurrentiels. C'est là tout l'enjeu de la gestion des ressources humaines de notre direction : à l'échelle de l'agent, le rapport est inexistant.

La seule opposition possible passe par la voie du syndicat fort et organisé. •

