



## L'ÉDITO

Vu sur ULYSSE



**Var : Le DDFIP en photo au festival des jeux de l'esprit.**

Non, il ne s'agissait pas de faire tourner les tables, ni de consulter une voyante. Il s'agissait d'un concours national de jeux.

Le DDFIP aura sans doute été chercher l'inspiration pour aiguïser son propre esprit et trouver des solutions aux problèmes urgents qui sont posés localement en ce mois de juin.

A Vert Coteau, M. ROBERT s'est engagé à présenter un projet global dans lequel s'inscriraient des travaux et un désamiantage (ou encapsulage) des sols. Il ne reste plus que quelques jours pour tenir cet engagement.

De la même manière, tout n'est pas réglé à l'accueil commun de TOULON et passé la date du 10 juin, il va falloir répondre aux revendications de fond des agents.

Un groupe de travail est fixé au 7 juillet...

Après cette petite pause au festival des jeux de l'esprit à l'Hôtel Club Plein Sud de HYERES, notre DDFIP va rendre ses copies et nous allons rapidement pouvoir juger sur pièce du résultat. ●

## Règles d'affectations locales

A notre demande, une réunion sur les règles d'affectations locales s'est tenue le jeudi 22 mai 2014. Avec la généralisation des RAN, il nous paraissait utile de donner une certaine visibilité aux agents concernés par une mutation.

La procédure arrêtée l'an dernier est reconduite sur les points suivants :

- la détermination des emplois vacants : tous les événements connus à la date d'élaboration des mouvements seront pris en compte.
- les affectations locales seront prononcées en application de la règle de l'ancienneté administrative

A compter du 1er septembre 2014, en cas de suppression d'emploi, il n'y a plus lieu d'identifier l'agent le moins ancien du service. Aucun agent n'est donc tenu d'émettre de fiche de vœux au niveau local.

L'agent restant sur place (quels que soient son grade et sa filière), la direction sera peut être amenée à ré-équilibrer le niveau de l'emploi par une compensation en emploi C ou B selon ses disponibilités.

Autre conséquence, à terme, le droit à mutation pourrait être limité sur un site ou un service du fait d'un surnombre global d'agents. Les suppressions d'emplois sont aussi banalisées, puisqu'elles ne seront plus identifiées.

Ainsi, une mesure favorable aux agents dont le poste est supprimé et qui avaient une garantie de maintien sur la résidence, pourrait devenir bloquante à terme. La direction compte sur l'action naturelle des départs en retraite, des mutations, des promotions pour résorber ces "surnombres".

Voici un exemple : un poste C est supprimé au SIE X. Aucun agent ne perd son poste, ni n'est contraint de quitter le service. Dans le même temps, un poste B est libéré par un départ à la retraite (ou mutation, ou promotion). Il ne sera pas forcément pourvu dans le cadre de la compensation ou rééquilibrage du nombre global d'emplois (C et B) du service. Pour la catégorie B, l'affectation dans ce service sera de fait bloquée tant que subsistera ce surnombre dans la catégorie C.

Enfin, la situation des agents "ALD Var" sera examinée hors CAPL (c'est ce que l'on appelle "après mouvement"). La direction s'est engagée à regarder de près les situations personnelles des agents concernés (domicile, enfants à charge, etc.). ●



## CHSCT: LA CGT EN POINTE

### **VERT-COTEAU : ON ATTEND MAIS ÇA URGE!**

Après des mois de bataille des agents et de leurs représentants, la Direction a enfin fait réaliser un diagnostic amiante et le Document Technique Amiante (DTA) a été mis à jour. La CGT s'est appuyée sur ce document pour intervenir en CHSCT le 14 mai 2014.

Une majorité des salles et bureaux du bâtiment est classée AC2 (Action Corrective de Niveau 2). Les textes légaux précisent comme action à mener: « *Prendre les mesures conservatoires appropriées pour limiter le risque de dégradation et la dispersion des fibres d'amiante. Cela peut consister à adapter, voire condamner l'usage des locaux concernés afin d'éviter toute exposition et toute dégradation du matériau ou produit contenant de l'amiante.* »

Le DDFIP a expliqué vouloir, dans un premier temps, recouvrir toute les zones classées AC2 avec un parquet ou un revêtement, pour un coût qui lui semblait raisonnable. Le coût d'un désamiantage total ne pourrait qu'être intégré au projet global de restructuration que le Directeur s'est engagé à présenter au mois de Juin.

L'Inspecteur de Santé et de Sécurité au Travail (ISST) n'était pas favorable à cette solution qui d'après lui n'était que « *cosmétique* ». Des représentants du personnel ont demandé le retrait pur et simple de l'amiante en s'appuyant sur cette affirmation de l'ISST.

La CGT a considéré qu'il était impossible, compte tenu de l'ampleur d'un chantier de désamiantage (projets, appels d'offres, dégagement du budget par la centrale) que celui-ci puisse être mis en oeuvre très rapidement.

Revendiquer seulement le retrait et rejeter la solution provisoire, aurait consisté à laisser les agents dans un milieu que nous considérons aujourd'hui, au vu du DTA, comme dangereux. La CGT a donc demandé au DDFIP de prendre sans attendre « *les mesures conservatoires* » afin de protéger les agents. Une protection immédiate, même si elle ne règle pas le problème de l'amiante dans la durée, est mieux que de laisser les agents avec les sols en l'état actuel.

La CGT a par ailleurs demandé le vote suivant au CHSCT :

« *Le CHSCT des Finances Publiques du Var après avoir pris connaissance du DTA de Vert Coteau considère qu'une décision de traitement par retrait de l'amiante doit être présentée dans les plus brefs délais et avant le 1er juillet 2014.* »

Adopté à l'unanimité (6 voix POUR 2 CGT, 2 SOLIDAIRES, 1 FO, 1 CFDT).

Reste à surveiller l'application d'une protection provisoire dans les semaines qui viennent et à recevoir d'ici au 1<sup>er</sup> juillet le projet de travaux complets sur le site qui devra être présenté par le DDFIP.

#### Signalisation amiante

Là encore, après des mois de bataille en CHSCT, une signalisation visuelle des matériaux amiantés est en cours de déploiement dans le département, elle devra être terminée le 30 juin 2014. Les sites concernés par cette signalétique visuelle des zones amiantées sont : les CFP de SOLLIES-PONT, VERT-COTEAU, DRAGUIGNAN BREL, VAR AMENDES, LA SEYNE MUNICIPALE, BESSE SUR ISSOLE, CARCES, SALERNES et SAINT BERNARD. La Cité Administrative de TOULON, la Recette des Finances de DRAGUIGNAN, la DDFIP Les Lices.

Ce CHSCT n'aura donc pas été inutile et pour la CGT, le DDFIP a pris des engagements importants qu'il va falloir tenir.

Comptez sur la CGT pour y veiller, sous le contrôle des agents. ●

### **CLIMATISATION**

#### **DES ÉCONOMIES SUR LA SANTÉ DES AGENTS !**

Comme l'année dernière, les services subissent depuis début juin de fortes chaleurs et la climatisation n'est pas mise en route

2 exceptions, la trésorerie hospitalière de sainte Musse et la Cité administrative de TOULON.

Pourquoi ? Tout simplement parce que ces 2 services sont dans des bâtiments dont la gestion ne dépend pas de la DDFIP. Les responsables de ces bâtiments (Hôpital et préfecture), dès que les températures montent ( plus de 30° à partir du 7 juin), demandent la mise en route immédiate de la climatisation.

A la DDFIP, par contre, la santé des agents, on n'en a rien à faire. Ce qui compte: faire des économies à tout prix.

L'astuce pour y arriver: ne pas programmer la révision (obligatoire) des climatisations à l'avance pour pouvoir les mettre en route. On attend donc la chaleur, puis les interventions des agents, des syndicats, pour appeler l'entreprise et organiser un calendrier de révision des climatisations. Tout cela pour aboutir à une mise en route la plus tardive possible.

Dès le 11 juin la CGT a demandé au DDFIP cette mise en route partout et en l'absence de réponse, le 12 juin, la CGT a proposé aux agents d'intervenir massivement sur le registre santé et sécurité au travail du VAR.

Le DDFIP est responsable de la santé de ses agents, ce scandale récurrent de la mise en route de la climatisation doit cesser ! ●





## ACCUEIL COMMUN TOULON

*Depuis 6 mois, les agents des SIP de TOULON se sont régulièrement mobilisés. Suite à un incident intervenu le 4 décembre 2014, 45 agents des SIP et de l'accueil commun avaient envahi une réunion du CHSCT et obtenu du DDFIP un groupe de travail sur l'accueil commun de TOULON.*

Ce groupe qui s'est réuni 4 fois a fait des propositions, le Directeur a ensuite tranché en donnant sa position aux OS.

Le 20 février 2014, les agents envahissent à nouveau une réunion. Ils refusent les conclusions du DDFIP. Dans la foulée, l'intersyndicale varoise adresse une lettre ouverte au DDFIP afin de lui exposer les revendications des agents adoptées en AG.

Le 20 mars, les agents bloquent l'ouverture de l'accueil commun.

Le 3 avril 2014, les agents des SIP et de l'accueil décident de bloquer l'accueil toute la matinée en exigeant la venue du DDFIP sur place. Devant son refus, ils envahissent à nouveau un CHSCT. Le 14 avril, les OS claquent la porte du CHSCT face à l'attitude du DDFIP.

Le 16 avril, les agents décident de bloquer à nouveau l'ouverture des portes et occupent en nombre le hall d'accueil. Le DDFIP se rend enfin sur place pour les rencontrer.

Ce jour là, le DDFIP répond en partie aux revendications des agents mais renvoie la question des horaires d'ouverture au groupe de travail national avec les OS sur l'accueil.

Le 15 mai 2014, les grévistes toulonnais bloquent à nouveau l'ouverture des portes de l'accueil commun.

La détermination des agents est si forte que pour la première fois, durant la campagne IR au public durant laquelle nos services étaient ouverts de 8H30 à 16H sans interruption, l'accueil aura fermé tous les jours à 11H30.

Aucun des 100 agents n'a accepté d'être volontaire entre 12H et 13h30. Cela c'est fait sans consigne syndicale mais bien par une réaction très forte des agents.

Ce qui motive la demande d'ouverture de 5H30 au lieu de 6H par jour :

- en 3 ans, une augmentation de 25% du nombre de contribuables reçus (on est passé de 75 000 à 100 000/an);
- la suppression de 11 emplois dans les SIP (on est passé de 111 à 100 pour l'ensemble des 4 SIP);
- l'impossibilité pour les agents des SIP de faire leur travail, l'appel aux renforts en réception étant quasi permanent;
- le fait que les agents de l'accueil et les renforts finissent régulièrement de recevoir entre 12H30 et 13H avec une fermeture des portes à 12H et une réouverture à 13H30. Cela signifie que la pause méridienne n'existe plus réellement;
- la fatigue qui s'accumule pour les agents affectés en permanence à l'accueil commun;
- le fait de vouloir recevoir correctement les contribuables et de ne plus faire de "l'abattage" en réception.

Le DDFIP du Var a accepté une fermeture à 11H30 jusqu'au 10 juin (fin de déclaration par internet pour le département).

Lors du CHSCT du 14 mai 2014, la CGT a également expliqué l'attente forte des agents sur une réponse dans la durée au problème des horaires d'ouverture et sur la nécessité de ne plus faire appel aux renforts.

Les mesures immédiates proposées par la CGT :

- \* Création de 2 postes supplémentaires à l'accueil commun
- \* Une amplitude d'ouverture de 5H30, soit 8H30-11H30 et 13H30-16H

A moyen terme, il faut également créer des emplois dans les SIP afin de faire face aux charges de travail.

Le DDFIP a répondu attendre les conclusions du groupe national sur l'accueil, il maintient son dispositif de fermeture à 11H30 jusqu'au 10 juin 2014. Il apporte un renfort permanent ainsi qu'un renfort supplémentaire en période d'échéance.

En 2015, il remplace le renfort permanent par une création d'emploi.

La CGT a demandé un vote du CHSCT sur la motion suivante :

*Le CHSCT des Finances Publiques du Var, après en avoir débattu, considère que :*

- l'augmentation importante du nombre de contribuable à l'accueil commun de TOULON nécessite la création de 2 emplois supplémentaires afin de retrouver les conditions d'accueil définies lors de la conception de l'accueil commun,
- l'état actuel des emplois dans les 4 SIP de Toulon ne permet pas d'assurer correctement les missions propres au SIP et les renforts à l'accueil,
- le stress lié à la mission de réception en masse du public est source importante de risques psychosociaux pour les agents, aussi, le CHSCT du Var préconise que la demande des agents de TOULON d'une plage d'accueil de 5H30 au lieu de 6H soit mise en œuvre comme mesure de prévention des risques psychosociaux dans l'attente d'une solution pérenne sur le niveau de l'emploi dans ces services.

Ce vœu a été adopté à l'unanimité (6 voix Pour, 2 CGT, 2 SOLIDAIRES, 1 FO, 1 CFDT).

La suite dépend du DDFIP, la CGT va poursuivre le débat avec les agents pour gagner sur les revendications. ●

Fusion Impôts Trésor





## LE SCANDALE DU C.I.C.E.



### Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi

Alors que la montée en puissance des télé procédures (télé déclarations et télépaiements) pourraient laisser croire que la situation dans les SIE est au beau fixe (avec la baisse du

nombre de saisies de déclarations et de moyens de paiements), force est de constater qu'il n'en est rien.

La faute, principalement, à la mise en place depuis le début de cette année 2014, du CICE.

La CGT a sévèrement critiqué ce dispositif qui octroie aux entreprises un crédit d'impôt d'un montant de 4% de leur masse salariale (salaires inférieurs ou égaux à 2,5 fois le SMIC) payée sur l'année civile (6% à partir de 2015 pour les salaires versés sur l'année civile 2014) sans contrepartie. La CGT Finances Publiques dénonce également l'énorme charge de travail que cela représente au niveau des SIE (sans contrepartie non plus pour les agents!) ainsi que les conditions de mise en œuvre.

La quantité tout d'abord. Le CICE représente en effet 80% des créances d'impôt sur les sociétés, soit, comme il n'existait pas avant, 80% de charges en plus !

Le traitement ensuite, avec l'obligation de remplir une grille d'instruction pour chaque dossier.

La DDFIP, d'ailleurs consciente (!) de la charge de travail que cela implique au niveau des SIE, par un message du 15/05/2014, a proposé à ces derniers de transmettre pour instruction à la Division des Affaires Juridiques, toutes les demandes supérieures à 60 000 euros (soit moins de 1% du total !)

Cette énorme charge de travail tant quantitatif que qualitatif s'accompagne en plus d'un autre scandale qui impose une explication technique : la règle est que le CICE doit d'abord s'imputer sur l'impôt dû, donc après dépôt de la déclaration de résultat et calcul de l'impôt. Ce n'est qu'après cette imputation que l'entreprise peut demander (sous certaines conditions) le remboursement du surplus. Le rythme des remboursements n'étant apparemment pas assez élevé, la DDFIP du VAR, par un message du 22/04/2014, ordonne alors aux SIE de rembourser les CICE sans attendre le dépôt de la déclaration de résultat ...

Le CICE n'est en fait que la cerise sur le gâteau représenté par la révision des valeurs locatives foncières (charge de travail là aussi « prise en compte » avec une première pour l'ex-gestion fiscale, à savoir l'attribution d'un ridicule quota d'heures supplémentaires!) et la mutation en cours des applications informatiques. Est-ce utile de préciser que ce gâteau devient de plus en plus indigeste pour les agents ?

Et bien sûr, tout ça se fait sur fond de salaires bloqués et de suppressions d'emplois pour les SIE au 01/09/2014. ●



## Après CDI-CDIF, voici SIP-CDIF

Fin 2008, la réforme CDI -CDIF est suspendue suite aux actions menées par certaines sections CGT notamment à Marseille et dans le Var.

A l'époque, la DGI a fait passer en force cette réforme, malgré les nombreuses interventions dénonçant les effets néfastes de celle-ci.

Il reste, depuis 2008, 10 directions où le rapprochement ne s'est pas opéré du tout.

Aujourd'hui, celle-ci revient après la création des SIP. SIP-CDIF, contrairement à la précédente réforme, ne prévoit pas de déménagement obligatoire des services du Cadastre vers les SIP.

En effet, les locaux dans lesquels sont installés les SIP ne peuvent recevoir ni les personnels ni la documentation indispensable et massive des CDIF.

De ce fait, le scénario qui devrait être retenu sur les sites de Toulon - Vert Coteau et Draguignan - les Collettes prévoirait la disparition des CDIF au profit de 3 nouvelles structures sur chaque résidence :

- => une cellule foncière: rattachée à un ou plusieurs SIP, celle-ci aurait à charge la fiscalité des particuliers,
- => un pôle d'évaluation des locaux professionnels - PELP,
- => un pôle de topographie et de gestion cadastrale - PTGC.

Aujourd'hui, cette nouvelle mouture de la réforme qui avait été annoncée comme une fusion supplémentaire à supporter par les SIP ne se ferait pas ainsi.

Dans notre département, les CDIF devraient perdre leur nom mais pas leurs implantations ni leurs missions.

Cela démontre une fois de plus qu'il ne faut jamais vendre la peau de l'ours avant de l'avoir tué ! ●

### Pendant ce temps...

Certains redevables, plus démunis, se trouvent face à une administration ferme et obtuse qui refuse de prendre en compte « les accidents de la vie » et qui les poursuit de son acharnement ... ●

### Pendant ce temps...suite

La prime d'intéressement sera de 120 € bruts au lieu de 150 € et ne sera versée qu'en août. Eh oui! 10 indicateurs sur 12 c'est pas bon ! Les suppressions d'emplois, les postes vacants, c'est du blabla pour la DG.

Quel mépris à notre égard ! ●