



## L'édito

### A la DGFIP des Flex Offices et des Flex workers ?

La CGT vous informe depuis plusieurs numéros du journal sur la transformation du monde du travail à la DGFIP comme ailleurs. C'est maintenant officiel, la DGFIP va s'attaquer à la mise en place rapide des Flex Offices afin de réduire le nombre de m<sup>2</sup> de bureau et les coûts qui vont avec.

#### RÉAMÉNAGEMENT DES ESPACES DE TRAVAIL



Vous allez encore dire: « la CGT exagère tout » alors que nous ne faisons que relayer les infos sur les plans même pas cachés et tout à fait officiels de ceux qui nous managent. En français, on dirait qui nous « dirigeant » mais nos directeurs parlent de plus en plus l'english managérial !

Durant la crise COVID, la DGFIP a mis en place dans la douleur un télétravail de masse. On aurait pu penser qu'une fois la crise finie, on allait revenir à nos bureaux et que tout redeviendrait normal. Raté !

En effet, de nombreux agents ont été dotés d'un ordinateur portable et même parfois d'un écran supplémentaire pour travailler chez eux. Mais, ils ont constaté, ou vont le faire en revenant sur site, que leur ordinateur fixe a été retiré, le portable devenant leur seul et unique poste de travail...

Pourquoi ? Rien n'obligeait la DDFiP à les retirer. Oui mais voilà, il faut préparer la phase de réorganisation à venir. Car l'opération de mise en place des Flex Offices va être rapidement menée.

Si vous n'avez plus d'ordinateur fixe vous n'êtes donc plus rattaché à un bureau personnel. Il suffit d'avoir accès à une prise réseau pour pouvoir travailler.

Donc, dès que la restructuration du réseau en cours est terminée (1er janvier 2022), la DDFiP du Var va entamer la mise en place des Flex Office. D'ailleurs une première expérience va démarrer avec la mise en place d'un espace de co-working à Grimaud suite à la fermeture définitive du site de ST TROPEZ.

**Nous ne sommes pas des pions !  
Nous sommes des agents du service public et nous  
devons travailler dans de bonnes conditions !  
NON au Flex Office ! ●**

#### MUTUALISATION DES SERVICES



**Contact:** CGT Var Finances publiques,  
20 place Noël Blache 83000 Toulon  
**Tel:** 04.94.22.82.65  
**Mail:** cgt.ddfip83@dgfip.finances.gouv.fr  
**Site:** [www.financespubliques.cgt.fr/83/](http://www.financespubliques.cgt.fr/83/)  
**Facebook:** CGT Finances Publiques 83



## Télétravail, la DGFIP veut en profiter pour supprimer nos droits !

La crise sanitaire a imposé un télétravail de masse à la DGFIP. La mise en place s'est faite de manière anarchique, avec des difficultés importantes. Il ne faut pas pour autant, oublier que le télétravail avait commencé avant la crise et que les agents volontaires passaient une convention avec l'administration.

**Coup de théâtre !** Au moment où s'ouvre une négociation nationale au niveau de toute la fonction publique, la DGFIP écrit son propre protocole et le présente dans les CTL de chaque département. **Et il n'est pas négociable !**

**Pourquoi cette précipitation de la DGFIP à mettre en œuvre son protocole ?**

Le zèle avec lequel la DGFIP applique le recul des droits et garanties des agents ne laisse que peu de place au doute (cf fin des CAP de mutation, de promotion, omerta sur les emplois vacants, etc.).

**Par exemple, dans le protocole de la DGFIP, rien n'est prévu sur la prise en charge des coûts du travail à domicile.** Elisabeth BORNE, ministre du travail le dit pourtant: *"La règle est que cela ne doit pas être un coût pour le salarié"* (France Info le 11 février 2021). Et bien pour les agents de la DGFIP c'est *NADA, WALOU, NIB, QUE TCHI !*

**Dans le cadre du protocole de la DGFIP, les chefs de services vont décider, SEULS.**

**Pas d'accompagnement dans le choix.**

**Et c'est bien là que se trouve la remise en cause du droit des agents pour les candidats au télétravail.**

Le protocole soumis aux CTL reprend le document cadre présenté au comité technique ministériel le 18/12/2020.

### A qui s'adresse le nouveau protocole ?



S'appuyant sur la dématérialisation de la demande sous Sirhius, le protocole vante le mérite d'un « circuit court » (!) autour de 2 acteurs : l'agent-demandeur et le chef de service.

Sauf que le cheminement proposé a pour objectif d'éviter la saisine de la Commission Administrative Paritaire en cas de refus d'accorder à l'agent le télétravail demandé.

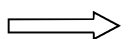
### Comment l'administration veut-elle procéder ?

Étape 1 : l'agent exprime le souhait de télétravailler.

Étape 2 : entretien avec le chef de service qui peut accepter ou refuser.

Étape 3 : saisie de la demande dans Sirhius

Étape 4 : validation ou rejet dans Sirhius.





Mais attention ! Il faudra donc en premier lieu exprimer son souhait auprès de son Chef De Service.

Celui-ci, lors d'un entretien, évaluera la compatibilité de ce télétravail avec l'intérêt du service ainsi que les modalités de télétravail envisagées (télétravail régulier et/ou ponctuel, quotité, calendrier, contingent, activités, horaires, lieu d'exercice).

Ce n'est qu'à l'issue de cette rencontre, que l'agent saisira sa demande de télétravail à l'aide du formulaire «télétravail-initialisation» présent dans son espace agent SIRHIUS, **ou pas**, si son chef de service lui indique que cela n'est pas nécessaire car il ne va pas donner une suite favorable à sa demande ! En effet, qui va oser déposer une demande dans SIRHIUS si le chef de service fait connaître son opposition durant l'entretien.

**Impossible ?!** Cela arrive déjà malheureusement avec l'entretien professionnel : « pas la peine de faire un recours, l'année prochaine je te passe en excellent » ou bien « tu sais, c'est toujours mal vu de faire appel » ... Ou avec les refus de temps partiel, directement par le CDC, certaines se reconnaîtront.

Avec un tel cheminement, l'agent qui se verra refuser lors de l'entretien sa demande de télétravail, ne va pas forcément saisir sa demande dans SIRHIUS. **Pas de demande dans SIRHIUS => Pas de rejet => Pas de recours en CAP => Pas de demande insatisfaite !**

**Par ailleurs, le chef de service se trouve placé seul décideur et entrera de fait, en conflit avec l'agent si celui-ci n'accepte pas la décision. Il est évidemment plus facile de ne pas mouiller directement la Direction.**

Alors que dit le décret ? « *L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent* ». Donc l'informel ne doit pas primer sur le décret. C'est dans SIRHIUS qu'il faut saisir sa demande avant toute discussion « informelle » !

**La CGT préconise donc le dépôt dans SIRHIUS avant l'entretien** car le protocole télétravail à la DGFIP vante le caractère entièrement dématérialisé de la procédure dans SIRHIUS. Il n'y est faite aucune mention d'un entretien informel. Normal, vu que le décret sur lequel s'appuie ce protocole n'en fait pas non plus mention.

Il est également important de faire connaître à vos représentants du personnel votre demande et le refus éventuel pour que nous puissions intervenir si besoin.

Pour rappel, les revendications que la CGT porte :

**Nous voulons que toutes les dépenses soient réellement prises en charge.** Les fluides (électricité, abonnement Internet...), le matériel ergonomique de bureau, mais aussi les frais liés à l'utilisation des locaux (chauffage, participation au loyer, assurance, repas ...) doivent être pris en charge par l'employeur.

**Nous voulons travailler moins, et pas à n'importe quelle heure.** La réglementation en matière de temps de travail doit être appliquée.

**Chacun doit avoir le choix !** Le télétravail ne doit pas pouvoir être imposé par l'employeur et doit toujours être réversible à la demande de l'agent. Il doit y avoir des critères clairs et objectifs, pas question que ce soit le fait du prince et que cela devienne pour l'employeur un outil de chantage ou de « récompense » des agents !

Les représentants du personnel doivent être consultés sur tous les dispositifs de suivi et de contrôle de l'activité des télétravailleurs mis en place par l'employeur.

**On le voit, il y a urgence à obtenir des droits en matière de télétravail, en particulier en cette période qui permet à l'administration d'agir comme bon lui semble. ●**



## Droits des agents, CTL, CAPL, CHSCT dialogue social ou dictature ?

Notre DDFiP vient une fois de plus de démontrer qu'il se moque bien des agents et de leurs représentants ce 1er Juin 2021 à l'occasion du Comité Technique Local convoqué pour la mise en place de la phase du NRP.

La CGT a quitté la séance après avoir lu une déclaration dénonçant une mascarade où tout était déjà décidé d'avance. Par contre, la CGT a demandé une réunion d'urgence sur les conditions de reprise progressive du travail en présentiel à partir du 9 Juin. Le DDFiP a donné son accord devant tout le monde.

Mais dès le lendemain, la Direction nous appelle (pas lui directement) pour nous faire savoir que M. ROTHE a changé d'avis et que finalement il n'y a pas besoin de réunion, les autres syndicats ayant discuté du sujet et ne souhaitant pas de réunion. La CGT contacte aussitôt un autre syndicat qui n'avait pas quitté la séance et apprend que c'est faux ! Une date de réunion avait même été recherchée en fin de séance du CTL.

Chacun pourra juger de la fiabilité de la parole du DDFiP qui aime pourtant faire des leçons de morale aux syndicats comme aux agents.

2e étape: les autres syndicats qui sont restés ont voté CONTRE les points de l'ordre du jour concernant le NRP. Le règlement intérieur prévoit qu'en cas de **vote CONTRE unanime des présents**, le président du CTL doit le reconvoquer pour présenter un nouveau projet. Comme vous l'aurez sans doute compris la CGT avait quitté la séance et n'était donc pas présente au moment des votes. Mais qu'importe le règlement intérieur, M. ROTHE décide qu'il n'a pas besoin de reconvoquer le CTL puisque la CGT était présente (en début de séance...). Nous n'étions plus là mais sans doute présents dans les pensées de notre cher Directeur.

Cet exemple démontre à quel point nos Directeurs peuvent s'asseoir sur le dialogue social tout en essayant de vous faire croire que c'est la CGT qui n'en veut pas. Ils essaient souvent de nous dicter notre conduite en nous faisant passer pour des idéologues alors qu'ils passent leur temps à vous asséner la leur sur les restructurations indispensables.

Agents des Finances Publiques, ils ont supprimé les CAP qui permettaient de vous défendre, ils ont transformé les CTL en chambre d'enregistrement et demain (en 2023) ils auront supprimé les CHSCT où l'on peut exprimer la souffrance au travail et les conditions souvent lamentables dans lesquelles vous travaillez.

**Plus que jamais, pour retrouver nos droits,  
RETRAIT de la Loi de Transformation de la Fonction Publique. ●**

C'est quoi un CTL ?

DE LA DICTATURE  
LÉGALE, TITRE



## Le Cac 40 sur un nouveau pic

(Les ECHOS Investir du 7 juin 2021)

Nos salaires sont bloqués depuis des années. Les chômeurs verront baisser leurs allocations dès le 1er Juillet. Les coupes à l'hôpital public se poursuivent comme si de rien n'était.

Il faudrait relancer une réforme des retraites car les vieux coûtent trop cher, et surtout, il va falloir rembourser le « *quoi qu'il en coûte* ».

Mais tout le monde n'a pas perdu durant la crise sanitaire !

Après un plus haut historique en mai, le CAC 40 franchit un nouveau cap en ce début juin. Décidemment le capitalisme a du bon... pour les actionnaires.

Mais MACRON a été clair, hors de question de demander un effort aux plus riches!

Heureusement, ils ont décrété que la lutte de classe n'existait plus. ●