

SITUATION DE L'EMPLOI DANS LE VAUCLUSE :

COMMENTAIRE DU TABLEAU

Avant de tirer les enseignements de ces chiffres, quelques remarques sur son élaboration : Il a été réalisé d'après les tableaux remis à l'issue des dernières CAP locales d'affectation au premier septembre, ainsi que des éléments collectés à l'occasion des visites de services effectuées par la CGT. Il est quasiment impossible de donner une situation de l'emploi exacte car la situation évolue sans cesse, en particulier les temps partiels, débutés, modifiés, cessés. De plus, nous n'avons pas tenu compte des arrêts maladie, parfois de longue durée, ni des congés maternité et pas non plus des absences pour raisons syndicales, mutualistes ou autres. Pour les inspecteurs, la direction ne nous a pas fourni le tableau des emplois théoriques/affectés, la situation est donc moins précise. Nous avons néanmoins essayé de coller au plus près de la réalité du terrain. La visibilité sur les effectifs réels est compliquée dans notre direction par le nombre important d'agents ALD (à la disposition du directeur), surtout chez les contrôleurs et les inspecteurs et surtout par le recours important, et abusif, aux détachements. La CGT condamne cette pratique, devenue un véritable mode de gestion (17 collègues concernés).

Tout commence évidemment par les suppressions d'emplois massives que notre administration connaît depuis 10 ans, plus de 100 emplois supprimés depuis 6 ans dans le département, essentiellement des postes d'agents C. Rappelons le principe de base : au prétexte d'économies budgétaires générées par des politiques d'austérité inspirées par l'idéologie ultra-libérale dominante, les gouvernements successifs ont pris pour cible l'emploi public. Notre administration se trouve donc en situation de justifier à posteriori des décisions qui lui sont imposées. Ce sont les gains de productivités bidon dont on nous rebat les oreilles : dématérialisation, regroupements, simplifications,...

L'outil qui traduit cette gestion de la pénurie, le fameux « TAGERFIP », dont l'élaboration est complexe et surtout totalement opaque, fait apparaître nombre de situations aberrantes avec des postes ou services débordés par la charge de travail alors qu'ils ont parfois des soldes d'emploi positifs. Dans ces conditions, cela devient logiquement catastrophique dès que les emplois théoriques ne sont pas pourvus. Et c'est d'autant plus difficile que les postes sont de taille réduite. Ce qui explique à la fois la tendance à des regroupements dans des structures de plus en plus grandes et les menaces qui pèsent sur le réseau des « petites » trésoreries.

Aussi scandaleux que la logique des suppressions d'emplois, on assiste depuis plusieurs années à une volonté de la DGFIP de ne pas pourvoir les emplois budgétaires qui existent. Il en résulte les déficits abyssaux que l'on a pu constater lors des mouvements nationaux C et B. La détermination des élus nationaux, a permis de limiter les dégâts avec en particulier l'appel des listes complémentaires des concours d'agents administratifs. Pour les contrôleurs, la défection des représentants de solidaires, alliés objectifs de l'administration, a fissuré un front syndical uni qui aurait permis de faire céder la direction générale et d'aboutir à des recrutements supplémentaires ainsi qu'à une plus grande satisfaction des candidats à la mutation.

C'est ainsi que la DDFIP de Vaucluse connaît à ce jour un déficit de près de dix agents B et C. Les conséquences ? On ne les connaît que trop : détérioration de l'exercice des missions et souffrance au travail. Les solutions ? Le recours frénétique aux équipes de renfort, elles aussi en diminution (-2 EMR au 01/09), les fermetures régulières des postes en difficulté, les entorses à la séparation des filières et l'émergence d'une sous catégorie de collègues, mal payés, sans statut : auxiliaires, étudiants, retraité-e-s, stagiaires.

La catégorie A, épargnée (jusqu'à quand ?) par les suppressions d'emplois, a un taux de couverture plus important, mais ce devrait être la situation normale, pour couvrir les temps partiels et autres absences ponctuelles. Pourtant, même dans ce contexte, les trois brigades de vérifications sont maintenues en dessous de leur effectif théorique et un poste d'huissier du trésor (sur cinq !) reste non pourvu à l'issue du mouvement local.

La RAN (résidence d'affectation nationale) d'Avignon est mieux dotée que les autres puisqu'elle présente un solde nettement positif, alors que les autres RAN connaissent des déficits entre 1 et 5. Cela s'explique surtout par la situation particulière de la direction, traditionnellement mieux pourvue en emplois. La CGT revendique une affectation plus fine dans cette structure qui est considérée comme un service unique alors qu'elle concentre une centaine d'agents, employés supérieurs compris, pour des missions aussi diverses que France domaine, le conciliateur fiscal ou le service de la dépense. Par comparaison, la RAN d'Apt compte moins de 40 agents, tous grades confondus, pour cinq structures !

La situation de plusieurs services est préoccupante. Le SIPSIE d'Apt est en sous effectif chronique, Le SIP Avignon -Est n'est toujours pas à l'équilibre. Le centre des impôts fonciers d'Avignon, est en difficulté après la révision foncière (et avant la fusion avec le SIP ?) La direction n'a pas jugé opportun de pourvoir le poste vacant à la BCR (brigade de contrôle et de recherche) alors que les collègues sont actuellement 4 pour 6 postes. La situation de la trésorerie de l'hôpital de Montfavet est catastrophique ainsi que celle du CFP de Cadenet, menacé de fermeture. Le SIP et le SIE d'Orange sont également très déficitaires.

La CGT fera un point régulier sur la situation de l'emploi dans le département. **L'inversion de la tendance, c'est-à-dire partir des besoins sociaux pour calibrer les emplois publics, c'est le but de la CGT et tous ensemble, par la mobilisation, on peut y arriver !**