



Avignon, le 11 juin 2015

Monsieur le Directeur général,

Les agents des Finances Publiques de Vaucluse saisissent l'opportunité de votre venue en ces lieux pour vous entendre répondre clairement sur :

- leur rémunération et leur carrière,
- la situation de l'emploi,
- l'évolution des missions et des structures, leur devenir ainsi que sur celui de la DGFIP
- leurs conditions de vie au travail.

REMUNERATIONS ET CARRIERES

Gel de la valeur du point d'indice, compression des grilles indiciaires, gel voire baisse des régimes indemnitaires, augmentation des cotisations sociales, panne de l'ascenseur social, suppression de la prime d'intéressement collectif, suppression des IFDD remplacées par des ACF imposables, attaques sur les primes de caisse et d'accueil, remboursements de frais insuffisants.

Voilà ce que subissent vos agents : une régression continue depuis plusieurs années, ce que vous ne pouvez décemment ignorer.

CELA SUFFIT !

- Etes vous prêt à défendre vos agents devant le ministre des Finances et des Comptes Publics et celui de la Fonction publique, pour que leur pouvoir d'achat arrête de s'effondrer, et soit réellement revalorisé ?

Pour les organisations syndicales signataires, cela passe essentiellement par la revalorisation du point d'indice. Sur l'indemnitaire aucun agent de la DGFIP ne doit perdre le moindre euro.

Nous exigeons la revalorisation immédiate de l'ensemble de l'indemnitaire, qui est, rappelons-le, de votre ressort.

Nous demandons en outre le reversement intégral du budget alloué à la défunte prime d'intéressement collectif à la revalorisation de l'IMT qui profiterait ainsi à tous les agents.

Afin de garantir l'égalité de traitement des agents, nous vous demandons de ne pas intégrer la DGFIP dans le dispositif de la RIFSEEP.

En matière de frais de déplacement, nous exigeons une revalorisation des indemnités kilométriques gelées depuis 2008. Malgré vos engagements dans les groupes de travail nationaux, dans le département, la prise en compte des remboursements de repas se fait avec parcimonie et rigueur excessive, remettant en cause le dispositif de sortie des IFDD.

Concernant les évolutions de carrière, les perspectives sont extrêmement faibles. Les plans de qualifications sont ramenés pour l'ensemble de la DGFIP au niveau de ce qui existait antérieurement à la fusion.

Pour ce qui est des tableaux d'avancement, juste un exemple frappant : le passage des contrôleurs 1ère classe à contrôleurs principaux se fait quasiment uniquement au bénéfice de l'âge depuis deux ans.

Les agents donnent énormément de leur personne et de leur temps pour que la maison DGFIP tienne encore un tant soit peu debout. Il est grand temps de reconnaître cette implication et cette conscience professionnelle par des actes concrets.

Etes vous prêt à desserrer l'étau budgétaire des plans de qualification infra et inter catégoriels ?

L'EMPLOI

Après la suppression de plus de 30 000 emplois en 12 ans, la situation de l'ensemble des services et des missions est aujourd'hui fortement dégradée.

Dans le Vaucluse, près de 200 emplois ont été supprimés depuis 10 ans, l'équivalent d'une grosse PME. La catégorie C a été décimée à tel point qu'elle représente maintenant moins du tiers de l'effectif global.

Les sites extérieurs à Avignon sont lourdement touchés. A Apt, par exemple, cinq emplois ont été supprimés en cinq ans, soit le quart des effectifs !

Les services des impôts des entreprises (SIE) sont particulièrement impactés. Les SIE de Cavaillon et Orange perdent quatre emplois sur les cinq dernières années, celui de Carpentras trois sur les trois dernières années.

Les Services des impôts des particuliers et les centres des impôts fonciers ont également subi une véritable hémorragie. Le réseau comptable n'est pas épargné. Chaque suppression d'emploi plonge ces services dans des situations inextricables,

autant pour l'exercice des missions que pour la santé des collègues qui y travaillent, particulièrement pour les postes à faible effectif.

Les gains de productivité qui justifient ces amputations sont purement virtuels, à commencer par la sacro-sainte dématérialisation dont les agents attendent toujours les bienfaits. Un exemple : des emplois ont été supprimés par dizaine dans les services de publicité foncière lors de la mise en place du logiciel « Téléactes ». Dans le département, les notaires ont été rétifs à son utilisation. Ces services sont depuis sous perfusion permanente de brigadiers et d'équippers de renfort, pour parvenir à se maintenir à grand peine sous le délai fatidique des 80 jours de publication.

Une seule question Monsieur le Directeur :

- Pourquoi n'a-t-on pas fait ce qu'imposait le bon sens : réimplanter des emplois dans ces services ?

Mais il y a pire : l'administration a eu recours à des stagiaires en école de notariat pour combler les manques d'effectifs. Notre directeur s'en est même vanté en comité technique local.

Et maintenant nouvelle étape : le dévoiement du système d'apprentissage !!!

Les organisations syndicales signataires vous demandent de refuser d'y recourir.

Les missions de service public de la DGFIP doivent être effectuées exclusivement par des fonctionnaires sous statut, seule garantie offerte aux citoyens d'un VRAI SERVICE PUBLIC.

Il y a à ce jour plus de 4000 postes vacants d'agents administratifs et de contrôleurs qui s'ajoutent aux emplois supprimés. Pour une petite direction comme la nôtre, où il y a en permanence entre quinze et vingt postes non pourvus, cette situation crée de la souffrance au travail. Il est incompréhensible et scandaleux que vous laissiez perdurer cette situation, comme il est incompréhensible aussi d'affecter des stagiaires C en ALD alors qu'il reste des postes vacants.

Quelles sont vos décisions en matière de recrutement dans ces deux catégories ?

Nous tenons à dénoncer également la légèreté avec laquelle notre direction locale applique les règles d'affectation. Le nombre de détachements s'accroît chaque année, rendant illisible le tableau des emplois. Des postes sont gelés pour accueillir les agents promus qui les occupaient. L'opacité la plus totale règne pour les affectations en direction. Nous avons même découvert au détour d'un comité technique local que le TAGERFIP avait été modifié « en douce » pour transformer un poste d'huissier en EDR. Nous comptons sur vous pour rappeler à la DDFIP de Vaucluse qu'elle n'est pas au dessus des règles qui régissent notre administration.

EVOLUTION DES MISSIONS ET DES STRUCTURES

Le bouleversement des structures ne favorise pas l'instauration d'un climat de travail serein pour les agents.

Les applications informatiques et la réglementation évoluent sans cesse et leur appropriation par les agents génèrent un stress grandissant.

Si le fait que notre direction n'abandonne aucune des missions qui lui sont dévolues est acté, il n'en demeure pas moins que leurs conditions d'exercice se sont fortement dégradées.

De nombreuses tâches ne sont plus exécutées par manque de temps et la dématérialisation et l'informatique ne peuvent être des remèdes universels à la pénurie d'emplois.

Aussi une réflexion approfondie sur l'exercice des missions dans leur intégralité doit être menée si la DGFIP tient toujours à son excellence de service public.

Il est de notoriété publique que la fraude fiscale atteint des sommets et que le consentement à l'impôt diminue si on en juge par le nombre de contentieux et de saisines du conciliateur.

Or même si le potentiel de vérifications n'est pas impacté, les travaux en amont (qualité de la gestion des dossiers, programmation) le sont ;

Aussi l'élargissement des limites de compétences territoriales des agents inquiète ces derniers qui se demandent s'ils ne seront pas amenés à effectuer des missions hors de leur département ou si la généralisation des pôles n'entraînera pas la disparition du cadre départemental.

La réponse actuelle donnée par la DG et la DDFIP de Vaucluse de regrouper les services ne peut constituer une réponse satisfaisante et suffisante pour les agents.

Dans le Vaucluse, un nombre considérable d'agents est concerné par ces nouvelles réformes de structure :

- fusion des SIE/SIP/SPF d'Avignon au 1er janvier 2016 c'est-à-dire demain !
- regroupement des services sur un seul site au motif de rationalisation budgétaire (Carpentras, Orange)
- fermeture des CFP : Pernes les Fontaines en 2014, Cadenet au 1er janvier 2016. Gordes au 1 er janvier 2017 ?
- mise en place des PCRPs au 1er janvier 2016

Au vu de la situation particulière du Vaucluse, département le plus pauvre au sein de la région PACA et de France, une approche différente est nécessaire notamment sur la question du maillage territorial.

Face à une population rurale et défavorisée, informatique et dématérialisation ne sont pas une réponse appropriée au contexte d'exercice des missions.

Les chiffres de l'accueil physique en Vaucluse et notamment à Avignon parlent d'eux même.

Quels moyens budgétaires et humains comptez-vous allouer au département ?

La DDFIP de Vaucluse est constamment en travaux et ce mouvement continu ne favorise pas un climat apaisé.

Par ailleurs le dialogue social se limite à une information descendante dans le seul cadre des instances paritaires .

Les organisations syndicales du Vaucluse sont exclues de tout groupe de travail et de toute concertation. Les schémas d'organisation sont prédéfinis, transformant toutes les instances paritaires (CTL, CHS-CT) en chambres d'enregistrement.

Pour les réformes que vous avez actées fin mai, le DDFIP convoque CHS-CT et CTL dès la mi-juin alors que les réunions de travail n'ont pas rendu leurs conclusions ! Ce passage en force est inacceptable.

Etes vous prêt à inviter notre DDFIP à plus de transparence et de concertation ?

CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL.

Les conditions de travail à la DGFIP continuent de se dégrader. Les suppressions d'emplois, les réorganisations/fusions/suppressions de services, les moyens budgétaires en baisse constante, pèsent en effet lourdement sur le quotidien des agents et augmentent la charge de travail et le stress.

72 % des agents de la DGFIP constataient une dégradation de leurs conditions de travail selon l'enquête semestrielle de 09/2014 de l'observatoire interne IPSOS.

Cette réduction massive des emplois et des postes, alors que nos charges augmentent , entraîne de fortes surcharges de travail causant une dégradation indéniable des conditions de vie au travail ; certes, les outils créés depuis maintenant 5 ans, et qui servent à mesurer cette dégradation (DUERP, EDD, TBVS) sont en place, mais pour quels résultats ?

Dans le Vaucluse, les réorganisations de service pèsent lourdement sur le quotidien des collègues et augmentent leur stress. Les restructurations envisagées sont autant de projets qui inquiètent les agents.

En 2014, 337 agents sur 746 ont alimenté leur compte épargne temps (2/3 des agents possèdent un CET), le nombre de jours épargnés est de 2482, soit une moyenne de sept jours par agent !!

C'est une économie pour la DDFIP de Vaucluse de + de 11 agents à temps plein sur l'année !!

En 2014, le nombre d'écroulements horaires est de 677 heures pour 206 agents, le nombre total d'heures perdues par les agents est de 2237, soit l'équivalent de 1,4 agent ETP. Le travail bénévole serait-il devenu la norme ?

Dans notre département qui a encore perdu 11 agents en 2015, les agents sont en souffrance, et beaucoup trop souffrent en silence. Nos missions restent les mêmes alors que la population du Vaucluse augmente.

La fréquentation croissante de nos services, notamment en terme d'accueil physique et téléphonique implique pour tous les agents une présence forcée aux guichets, et désorganise le travail. La circulaire concernant l'adaptation des horaires d'ouverture témoigne de l'incapacité de notre administration à faire face aux incidences des suppressions d'emplois, car elle n'a rien d'autre à proposer que des fermetures partielles.

En outre, la recrudescence des attaques contre les fonctionnaires aggrave le ressenti des agents, heurte leur sens du service public. En 2014, le nombre de fiches de signalement s'est élevé à 24 contre 10 en 2013.

La notion de RPS est de plus en plus prégnante, alors qu'elle n'existait pas lorsque les effectifs étaient suffisants pour remplir nos missions.

Dans le Vaucluse, en plus d'une pression accrue, les cadres subissent des refus de temps partiel, soit formellement, soit par une pression inacceptable du Ddip. Ce dernier se permettant également de refuser des congés formation ; une première dans notre Département !

Pouvez-vous nous expliquer comment les agents peuvent, dans ces conditions, travailler sereinement et rendre un service public digne de ce nom ?

Prendrez-vous enfin des mesures contre ces dérives ?

Sachant que la cause de la dégradation des conditions de travail est précisément la question de l'emploi, des effectifs et des moyens, comment comptez-vous apporter des solutions concrètes attendues par les agents du Vaucluse concernant les points exposés ci-dessus ?

Et quelles sont ces solutions ?

Au regard de l'importance des sujets développés ci-dessus, et du peu de temps imparti à notre rencontre, les organisations syndicales signataires demandent une réponse écrite de votre part dans les délais les plus brefs.