

Déclaration liminaire

Monsieur le président,

Aujourd'hui, **CAP 2022 expose un plan global de démolition des structures et des missions du Service Public** et fixe notamment un cadre de **120 000 suppressions d'emplois dans la Fonction Publique** dont **50 000** dans la **fonction Publique d'État**.

Il encourage les départs volontaires et le recours accru aux non-titulaires.

D'ailleurs **notre direction** est déjà dans cette démarche puisqu'elle **recrute actuellement des contractuels sur le « bon-coin »** (pour info annonce publiée le 01/11/2018 missions entre octobre 2018 et mai 2019 pour une durée de 1 à 4 semaines).

Le rapport préconise de **différencier les carrières et les rémunérations** entre les trois versants de la Fonction Publique, **d'augmenter le nombre d'apprentis** en pré-recrutement et d'en finir avec la primauté d'accès par concours pour généraliser le contrat de droit privé. **Il remet ainsi en cause le principe fondamental d'indépendance des fonctionnaires** vis à vis des intérêts privés.

Concernant la DGFIP, dès le mois d'août 2018, la CGT Finances publiques a alerté sur l'avancement d'un projet de restructurations au sein de notre administration, élaboré dans la plus grande confidentialité, en conformité avec les recommandations du comité CAP 2022.

Ainsi, **7 directions ont été ciblées comme préfiguratrices pour des restructurations de grande ampleur sur plusieurs axes** : resserrement du réseau géographique et optimisation domaniale avec suppression des 2/3 des trésoreries, disparition ou regroupement des 3/4 des SIP, SIE, PCR, PCE, SPF, diminution de la moitié du nombre de communes d'implantation des services par département, transfert de services dans des zones moins urbaines, fusions de directions.

Les départements visés par ce plan sont les suivants : 59, 62, 19, 23, 87, 41, 45.

Depuis sa création en 2008, la DGFIP a perdu 17 % de ses effectifs. Le ministre du budget veut amplifier cette saignée en supprimant 4 000 emplois par an, soit plus que les 3 500 départs en retraite annuels.

Chacun comprend que le démantèlement ne concernera pas seulement ces 7 directions mais la totalité des départements.

Parmi les nombreuses mesures régressives envisagées sur l'ensemble du territoire, figure la suppression de la séparation ordonnateur/comptable.

Ce projet illustre amplement la dérive libérale des pouvoirs publics.

Nous souhaitons rappeler que **l'incompatibilité des fonctions d'ordonnateur et de comptable a été instaurée** au moment de la Révolution Française. Ce principe a été réaffirmé en 1962.

La qualité d'ordonnateur est réservée à des autorités administratives et politiques. Les comptables publics sont des fonctionnaires de la DGFIP. Le comptable public, personnellement responsable sur ses propres deniers, ne doit pas être subordonné à l'ordonnateur afin d'assurer son indépendance.

Pour la CGT Finances publiques, la séparation ordonnateur/comptable est un principe non négociable car elle est garante de la probité de la gestion des collectivités locales.

En la remettant en cause, le gouvernement prend le risque du développement de mauvaises pratiques.

Les trésoreries doivent demeurer au service des collectivités et de nos concitoyens en participant par leur présence à la vie démocratique et socio-économique de nos territoires. Il est donc indispensable de maintenir le réseau de proximité et d'affecter des emplois à la hauteur des besoins.

Concernant la CAPL de ce jour, c'est à dire la CAPL préparatoire à la confection de la liste d'aptitude de C en B, nous souhaitons souligner que **la DGFIP a revu à la baisse le niveau de la promotion interne depuis plusieurs années**. Le concours interne normal et interne spécial de contrôleurs restent très sélectifs.

Dans ces conditions, plus que jamais, la CGT dénonce le protocole PPCR et se prononce contre les nouvelles modalités d'établissement des listes d'aptitudes !

La CGT se positionne contre la liste d'aptitude, elle revendique à la place, l'instauration d'un réel examen professionnel, seul rempart possible contre l'arbitraire.

Dans l'immédiat, dans ce cadre imposé, la CGT revendique :

- l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les postulant.es et non pour les seuls candidats classés « excellent »;
- une appréciation des critères de « parcours professionnel » et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre d'un examen de la « valeur professionnelle » qui n'écarte pas de candidats ayant un parcours spécifique comme les agents techniques;
- une plus grande transparence avec l'accès pour les élus, à tous les documents, notamment la fiche d'aide à la sélection prévue dans le guide, dès la consultation afin de préparer dans de bonnes conditions la défense des agents;
- l'abandon du système des potentialités qui limite la défense des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les directeurs locaux;
- le respect des dispositions statutaires limitant le nombre de recrutement pour les listes (2/5 des nominations par concours) ;

Nous constatons que le nombre de potentialités reste très faible. Pour l'ensemble de la région Occitanie, 36 potentialités seulement sont affichées.

Avec 71 candidatures, la Haute-Garonne ne dispose que de 7 potentialités. Cette situation matérialise une réduction très importante de la promotion interne au sein de la DGFIP et risque d'engendrer des situations de découragement et de démotivation dans les services.

Pour notre département, **nous attirons à nouveau votre attention sur l'âge des candidats promouvables**. Depuis 4 ans, la DG considère que les agents de plus de 58 ans peuvent être sélectionnés et que le fait de pouvoir dérouler ou non une carrière suffisamment longue dans le nouveau grade n'est plus considéré comme un élément conditionnant une promotion au grade supérieur. Vous avez constaté que les collègues potentiellement concernés par cette disposition sont nombreux en Haute-Garonne.

Nous le verrons dans le cadre de l'examen des dossiers.

Malgré un contexte particulièrement difficile, nous espérons que cette CAPL jouera pleinement son rôle.