

Catégorie C

CAPN n°7 du 16 et 17 mars 2017

### Examen des candidatures pour les recrutements Hors Métropole Opacité et restrictions pour l'Exotisme

Cette CAP, initialement prévue le 23 février dernier a été reportée suite à une erreur technique de classement dans le 1<sup>er</sup> projet.

Au cours de cette CAPN n°7 les élus **F.O.-DGFIP** ont rappelé les revendications du Syndicat dans la déclaration liminaire que vous trouverez à la suite du compte rendu.

Le projet d'affectation pour les recrutements HM proposait 31 postes :

12 pour les Trésoreries auprès des ambassades de France (TAF) déclinés comme suit :

- Algérie : 3 postes
- Maroc : 1 poste (initialement 2 avant gel)
- Tunisie : 1 poste
- Gabon : 1 poste
- Sénégal : 2 postes
- Djibouti : 2 postes
- États-Unis : 2 postes (initialement 3 avant gel)

et 19 postes en COM :

- Polynésie française : 11 postes
- Nouvelle Calédonie-Nouméa : 4 postes
- Nouvelle Calédonie-Koné : 1 poste
- Saint-Martin : 2 postes
- Saint-Pierre et Miquelon : 1 poste

206 agents ont postulé pour ce mouvement.

Sur les 31 agents sélectionnés au projet, 16 agents ont obtenu leur 1<sup>er</sup> vœu, 8 agents leur 2<sup>ème</sup> vœu, 4 agents leur 3<sup>ème</sup> vœu, 1 agent son 4<sup>ème</sup> vœu, 1 agent son 6<sup>ème</sup> vœu et 1 agent son 8<sup>ème</sup> vœu.

En amont du projet initial, il était proposé 2 postes pour le Maroc et 3 pour les États-Unis. Sans en informer les candidats qui avaient postulé sur ces 2 TAF, l'administration a décidé de geler 1 poste pour chacune de ces deux

destinations, dans le cadre de l'effort collectif des suppressions d'emplois.

Pour **F.O.-DGFIP**, au-delà de la méthode employée en ce qui concerne la transmission de l'information, nous considérons que ces gels de postes préparent la fermeture de ces deux TAF.

Ce mouvement HM d'une ampleur assez inédite avec 206 postulants pour 31 postes méritait que les élus disposent du temps nécessaire pour étudier au mieux ce projet. En effet, la volumétrie en nombre de candidatures et en nombre de postes à plus que doublée. Pourtant, dans le cadre de la réforme des conditions d'exercice du dialogue social, la durée de consultation octroyée aux représentants du personnel a été divisée par deux.

Le président a tenté de nous expliquer que l'administration n'a pas la même lecture sur la volumétrie : elle prend en compte uniquement le nombre d'affectations proposées et non le nombre de dossiers à étudier. Nous lui avons fait remarquer que quel que soit l'angle choisi pour évaluer le temps de consultation, la volumétrie avait doublé et que, par conséquent, le temps de consultation aurait dû l'être également.

Concernant les avis émis par les directions d'accueil, pour le président, il est hors de question que ces avis soient transmis avant la tenue de la CAPN.

Pour **F.O.-DGFIP**, dans un souci de transparence et afin de laisser une chance aux agents de pouvoir fournir des arguments pour la défense de leur dossier, il aurait été souhaitable que les agents en soient informés en amont de la CAPN.

Toujours à propos des avis émis par les directions locales et/ou les directions d'accueil, nous avons relevé de nombreuses incohérences.

À titre d'exemple, un agent ayant un avis défavorable au 1<sup>er</sup> projet peut bénéficier d'un avis favorable pour la même destination au 2<sup>ème</sup> projet. Des avis des directions locales relèvent parfois d'une certaine fantaisie en matière d'appréciation avec des arguments qui n'ont aucun rapport avec l'objet de cette CAPN.

**F.O.-DGFIP** dénonce une certaine opacité sur la méthode du recrutement au profil qui ne garantit pas un traitement équitable.

À propos du statut du département de Mayotte, le président a rappelé que tant que le décret *n°96-1026 du 26 novembre 1996* ne serait pas abrogé, l'administration continuera d'appliquer les règles de ce décret concernant les délais de séjour pour pouvoir postuler sur les territoires visés par ce décret.

Au cours de cette CAPN, nous avons abordé la question de l'âge limite imposé par l'administration (agent né après ou avant le 1<sup>er</sup> septembre 1956) pour que l'agent voit sa candidature examinée sous réserve qu'il n'y ait pas d'autres candidatures identiques. En effet, au vu des règles édictées par l'administration, certains agents au projet n'auraient pas dû être sélectionnés. Au final, l'administration a reconnu avoir commis une erreur, dans sa note d'information quant à l'âge limite pour postuler puisqu'il fallait lire : agents nés après le 1<sup>er</sup> septembre 1954.

Pour **F.O.-DGFIP**, en plus des délais de consultation réduits à la portion congrue, il est inadmissible que nous ne puissions travailler sur des documents fiables.

Nous avons également eu la surprise d'apprendre que l'administration n'établirait plus de listes complémentaires d'agents susceptibles de pallier la défection pour raisons médicales des agents sélectionnés. Cette décision de l'administration est liée au fait que la visite médicale n'est plus obligatoire sauf pour les postes situés en Afrique subsaharienne.

La seule concession de l'administration a été de n'établir une liste complémentaire que pour les

postes suivant : Gabon, Sénégal et Djibouti. Compte tenu des profils exigés et des candidatures, un seul agent est inscrit sur la liste complémentaire.

Outre le fait que l'établissement de ces listes complémentaires ne coûtait rien à l'administration, **F.O.-DGFIP** a tenu à souligner que certaines destinations HM pouvaient présenter des carences en matière de prises en charge médicales et que la visite médicale constituait un élément sécurisant pour les mutations des agents ainsi que pour les directions d'accueil.

Nous osons espérer que ces nouvelles dispositions concernant la visite médicale optionnelle ne relèvent pas d'un processus visant à effectuer des économies budgétaires.

Lors de cette CAP, deux dossiers d'agents originaires de Polynésie ont été défendus. Ces 2 agents présentaient des critères au titre des CIMM (centre d'intérêts matériels et moraux) pour leur retour. Toutefois, ces deux collègues étaient bloqués par les délais d'installation (agent stagiaire et agent PACTE).

Lorsque l'on connaît les contraintes d'éloignement que subissent ces agents, l'administration se devait de faire un effort pour les affecter sur leur territoire d'origine. Après l'intervention de deux organisations syndicales dont **F.O.-DGFIP**, l'administration a concédé une affectation en surnombre avec le statut d'ALD pour ces 2 agents.

Tout en rappelant que cela n'était pas contre les agents **F.O.-DGFIP** a voté **contre** ce mouvement HM pour les raisons suivantes :

- suppression des emplois y compris sur les postes HM
- démantèlement du réseau des TAF
- une sélection des agents au profil et à l'ancienneté administrative qui reste opaque
- une ouverture très partielle à la filière fiscale



## Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

La Cour des comptes a livré son rapport annuel « *sur le bon emploi* » des deniers publics, assorti de 101 recommandations.

Ce pavé de 1 300 pages d'inspiration libérale, distribue ses reproches dans moult domaines et préconise de réduire davantage encore la dépense publique tout en conjuguant les paradoxes.

Parmi ses reproches, on relève la revalorisation salariale des fonctionnaires de 1,2 % (pour mémoire 0,6 % en juillet 2016 et février 2017) tout en oubliant de préciser que ces salaires étaient gelés depuis.....**2010**.

Mais que la Cour des Comptes se rassure, PPCR que nous considérons comme un **P**rogramme **P**our **C**ouler les **R**émunérations va, dans un avenir très proche, réduire la voilure en matière d'évolution salariale de telle façon que les fonctionnaires naviguent dans la pétrole des restrictions budgétaires.

Et la Cour d'expliquer que « *des efforts d'une ampleur inédite sur les dépenses au-delà de 2017* » sont indispensables et qu'il faudrait « *effectuer des choix explicites s'appuyant sur un réexamen des missions assurées par les administrations publiques* ».

Par exemple, en privatisant de nouvelles missions publiques !!!

Pour illustrer notre propos : le rapport félicite l'État pour sa réforme des demandes de visas, laquelle « *redéfinit les contours d'une mission régalienn*e ». Cette réforme consiste à externaliser le traitement des dossiers à des sociétés privées rémunérées via des frais supplémentaires payés par l'usager. Selon la Cour des comptes, c'est « un succès à conforter ». Ce sont « *autant d'emplois que l'État n'a eu ni à recruter ni à former* ».

Comment ne pas faire un parallèle avec le Prélèvement à la Source qui relève du même procédé et avec la même finalité. Alors que nous avons un système de recouvrement amiable très performant, sous le prétexte fallacieux de faciliter la vie des contribuables, nous allons déléguer aux tiers employeurs le recouvrement de l'impôt avec tous les risques que cela sous-entend (tiers défaillants, confidentialité...etc).

N'en déplaise à la Cour des Comptes, les fonctionnaires, par leurs obligations liées au statut et au travers de leurs missions, sont les garants d'un service public de qualité et d'équité.

C'est sans doute pour conforter les propos de la Cour des Comptes qu'un projet d'ordonnance était soumis au Conseil commun de la fonction publique le 6 mars dernier. Ce projet d'ordonnance modifie le statut général de la Fonction publique afin de « *favoriser la mobilité à l'intérieur de chaque fonction publique et entre les trois Fonctions publiques* ».

Dans un contexte d'annonces de centaines de milliers de suppressions d'emplois, ce n'est plus la mobilité choisie qui préoccupe le gouvernement. Il s'agit plutôt de modifier les garanties du Statut général de manière à « déplacer » plus facilement les fonctionnaires dont l'emploi serait supprimé.

En effet, aujourd'hui, le Statut général garantit la séparation du grade et de l'emploi et le fait que chaque fonctionnaire ait vocation à occuper un emploi correspondant à son grade, conçu comme une composante d'un corps ministériel spécifique. Ainsi, chaque fonctionnaire exerce les missions pour lesquelles il a été recruté et formé ; selon le Gouvernement c'est un frein aux restructurations et aux suppressions d'emplois.

À l'inverse, la logique du cadre statutaire commun à toute la fonction publique, indépendamment des ministères ou des versants (État, territoriale, hospitalière) transformera les fonctionnaires exerçant des missions spécifiques en agents polyvalents et interchangeable qui pourront être « baladés » au gré de la volonté des employeurs publics et ce en absence de consultation des CAP. En effet, cette ordonnance précise que « *seul le changement de service, d'établissement public ou de département ministériel ne constitue pas un changement de situation de l'intéressé* » pouvant motiver la tenue d'une CAP.

Dans la droite ligne de la conception du dialogue social du gouvernement, la Ministre de la Fonction publique est passée en force pour imposer l'ordonnance sur la mobilité des fonctionnaires sans tenir compte des amendements proposés par les organisations syndicales.

Au-delà du concept de mobilité « non choisie », ces profondes modifications contribueront à fragiliser notre service public déjà mis à mal et la DGFIP n'est pas la dernière à adopter des mesures qui remettent en cause entre autres nos missions de proximité.

Pour illustrer notre propos : la note de service du 13 janvier 2017, concernant les paiements déplacés qui retire à l'usager la capacité de régler en espèces à tout guichet des Finances Publiques à l'exception de celui de son comptable assignataire.

Après l'expérimentation peu concluante des « caisses sans numéraire », le Directeur Général attaque sous un autre angle avec toujours le même objectif dans son viseur : zéro espèces dans les CDFIP donc plus de caissiers et moins de guichetiers, ce qui permettra à terme, de fermer des postes se retrouvant en dessous de la taille critique.

Pour **F.O.-DGFIP**, ces mesures ont comme conséquence immédiate de mettre un peu plus en difficulté des usagers déjà fragilisés dans un contexte économique et social difficile.

Avant d'aborder l'ordre du jour de cette CAP, une fois de plus, nous nous devons d'évoquer le contexte national de la DGFIP.

Notre Direction est engagée dans un train de réformes de ses structures sans précédent.

Pour **F.O.-DGFIP**, la justification de la nécessaire adaptation aux suppressions d'emplois ne peut constituer une stratégie viable pour notre administration.

À nos yeux, une des priorités pour maintenir et garantir les missions dévolues à la DGFIP, consiste à dresser un véritable état des lieux de nos services, assorti d'un recensement exhaustif et objectif des tâches et **d'arrêter les suppressions d'emplois**.

Concernant l'ordre du jour, nous allons examiner les candidatures déposées par les 206 agents souhaitant exercer dans le réseau de la DGFIP à l'étranger ou dans les territoires d'outre-mer pour 31 postes proposés.

**F.O.-DGFIP** se pose toujours la question sur votre volonté de préserver un réseau à l'Étranger qui ne vaut que par la qualité des services rendus au Ministère des Affaires Étrangères et qui contribue aussi à l'image de la DGFIP hors Métropole.

Malheureusement, après la fermeture au 31.08 2015 des Trésoreries de Chine, Grande -Bretagne, Côte d'Ivoire et Madagascar et la fermeture programmée au 31.08.2017 des Trésoreries du Tchad, Burkina-Fasso, Allemagne, Espagne et Italie, **F.O.-DGFIP** constate que ce que vous appelez « réorganisation des TAF » est, pour nous, un véritable démantèlement de ce réseau, dans lequel la représentation de la France à l'étranger n'a plus aucune signification.

**F.O.-DGFIP** vous rappelle son attachement au réseau Hors Métropole, qui doit être préservé. Il revendique l'ouverture de Trésoreries sur tout site d'importance diplomatique ou économique dans le monde.

Bien que vous ayez, enfin, accordé aux agents de la filière fiscale la possibilité de postuler sur les postes HM, **F.O.-DGFIP** dénonce la sélection opaque des agents selon le profil et à profil identique en second lieu le critère de l'ancienneté administrative.

Toutefois, cette possibilité reste toute relative compte tenu du nombre de postulants d'origine fiscale au nombre de 106 avec au résultat sur le projet 5 agents issus de la fiscalité.

Par ce procédé, vous mettez en péril ce qui reste de ce réseau en le privant d'un manque évident de dynamisme, de diversité et de complémentarité.

De plus, à la parution du projet, nous apprenons que la DSFIPE a « gelé » deux postes en TAF, 1 au Maroc et 1 aux États-Unis sans aucune explication. Cette décision de dernière minute n'aura que le mérite de générer un peu plus de frustration chez les agents qui candidaient.

Dans la note de service concernant ces appels à candidatures et leurs classements, il est mentionné : « *Si l'avis est défavorable, il devra être motivé et clairement circonstancié* ». Toutefois cette information ne précise pas à quel moment elle sera transmise à l'agent qui verra son dossier rejeté. Nonobstant la durée de consultation, cela ne laisse aucune possibilité pour l'agent pour transmettre des informations complémentaires qui permettraient aux élus de pouvoir évoquer son dossier.

**F.O.-DGFIP** revendique donc une sélection sur la base de l'ancienneté de la demande qui prenne en compte la volonté de l'agent à exercer des missions dans le réseau HM et ouvre ainsi ces postes à de jeunes agents et ce quelle que soit leur filière d'origine.

Compte tenu de la spécificité de nos missions, **F.O.-DGFIP** exige :

- Une affectation à l'ancienneté de la demande.
- Un contrat de quatre ans renouvelable une fois, sur plusieurs pays au choix de l'agent.
- Le maintien sur place des agents de catégorie C promus en catégorie B.

En conclusion, compte tenu des décisions de l'administration et du dialogue social qui n'est plus qu'un simulacre après la remise en cause des règles de fonctionnement des CAPN **F.O.-DGFIP** exige :

- l'arrêt des suppressions d'emploi
- la revalorisation des moyens de fonctionnement
- une véritable reconnaissance financière de la technicité
- la suspension des restructurations et des fermetures

et revendique :

- le maintien du Statut Général et des statuts particuliers
- les moyens budgétaires pour que notre pays conserve et développe un service public républicain de qualité au service de tous.

### **Les élus F.O.-DGFIP**

Véronique LIAUTAUD - Christophe TREHOUT - Anthony DACLINAT-William THUBERT

Laurent AUBOYER - Vincent HAYAUX du TILLY

Martine MINIOU – Jean-Thomas POLETTI (experts)



## Déclaration section **F.O.-DRFiP** de Mayotte

### Examen des candidatures pour des recrutements Hors Métropole

Encore une année de plus où dans la note pour être candidat pour les recrutements Hors Métropole, il est précisé que pour les agents B et C « *Les affectations en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française sont prononcées en application du décret n°96-1026 du 26 novembre 1996 pour une durée réglementée de deux ans renouvelable une seule fois. Une affectation dans l'un de ces territoires d'outre-mer ne peut être sollicitée qu'à l'issue d'une affectation d'une durée minimale de deux ans hors de ces territoires ou de Mayotte. Malgré le changement de statut de Mayotte devenu un département d'outre-mer et une région d'outre-mer, ces dispositions restent toujours en vigueur puisqu'elles n'ont pas été abrogées à ce jour* ».

En effet, Mayotte est devenue un département d'outre-mer et une région d'outre-mer. Mais les agents affectés depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2014 même s'ils ont reçu leur nomination en précisant qu'ils étaient affectés en application des dispositions du décret n°96-1027 du 26 novembre 1996, celui-ci n'est plus appliqué : suppression du congé administratif, obligation de déclarer l'indemnité d'éloignement dans les revenus qui deviennent alors imposables...abrogé par le décret n°2014-729 du 27 juin 2014 entré en vigueur le 30 juin 2014.

Alors nous nous étonnons que cette précision soit encore mentionnée « *ces dispositions restent toujours en vigueur puisqu'elles n'ont pas été abrogées à ce jour* ». C'est comme ça arrange l'administration, pour certains aspects qui sont à l'avantage des agents, ceux-ci ne sont pas régis par le décret 96 et là encore pour le recrutement Hors Métropole, elle nous sort sa carte « décret 96 » en annonçant un article qui lui n'est pas abrogé !

Les agents qui ont postulé en 2014 et qui ont été affectés dans le département ont été lésés, car ils ont postulé à un poste en connaissance de cause avec des avantages financiers mais entre temps, les cartes abattues par l'administration ont changé la donne, ce qu'elle oublie, c'est que nous n'étions pas joueurs !!! Les conséquences ont été dramatiques, elle est responsable des difficultés financières rencontrées par certains de nos collègues à cause de ce changement de situation administrative. Elle n'a pas respecté son contrat moral !!

Aujourd'hui, nous n'acceptons plus que l'administration veuille encore jouer. Car c'est encore se moquer de nous. Le décret 96 doit être abrogé en **TOTALITÉ**. Nous n'acceptons pas qu'on nous ressorte cette carte aujourd'hui !!!! C'est pour nous de la discrimination, nous sommes dans un département français et cela ne date pas d'hier ! D'autant plus que cet argument n'était pas mentionné pour le recrutement hors métropole des cadres A. N'est-ce pas encore là une injustice ?

**F.O.-DRFiP** Mayotte demande l'abrogation totale pure et simple de tous les articles du décret du 26 novembre 1996 afin que chacun puisse selon ses souhaits postuler ou non pour tous les postes Hors Métropole et pas seulement en partie ou pour une catégorie.

Nous sommes tous des fonctionnaires égaux en devoir et en droit aussi !!!!

**BULLETIN  
D'ADHESION**



NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° DGI ou N° AGORA : ..... ADRESSE MÈL : .....

GRADE : ..... QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : ..... %

AFFECTATION : .....  
déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à ..... le .....  
(signature)

→ **66 %** de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

**N hésitez pas à contacter vos élus F.O.-DGFIP**