



GT du 27 mai 2011 – Hors Métropole Un goût d'inachevé !!!!

Cette réunion, présidée par M. MENETTE, assisté de ses collaborateurs du Bureau RH1C et de représentants de la Trésorerie Générale pour l'Étranger devait aborder les points suivants :

- les modalités de nomination des agents de catégorie A, B et C,
- les modalités de retour de ces personnels au regard des nouvelles dispositions statutaires applicables au 1^{er} septembre 2011 et de la mise en place des nouvelles règles de gestion.
- les modalités de renouvellement.

Étaient représentées les organisations syndicales : Union SNUI-SUDTrésor, CGT, FO et CFDT.

Il faut malheureusement constater, à l'issue de ce groupe de travail, qu'une demie journée n'a pas suffi à aborder tous les points traités dans les documents de travail présentés par l'administration...

En l'état actuel des travaux, seules quelques pistes de réflexions peuvent être données sur le futur dispositif qui sera finalisé dans un prochain groupe de travail dont la date reste à fixer.

F.O.-DGFIP a cependant posé les questions concernant :

- Le cas des agents qui viennent de recevoir leur rang de classement sur les tableaux de mutation pour le 1^{er} septembre,
- Le cas des agents qui désirent postuler sur les postes vacants à l'étranger dans le cadre d'un appel à candidatures au motif de rapprochement d'époux,
- L'impact de la réforme du décret de 1967 sur les IR des personnels de la DGFIP à l'étranger.

Sur ce dernier point, FO a obtenu l'engagement de la Direction Générale sur la tenue prochaine d'un groupe de travail spécifique sur le sujet indemnitaire et les conséquences de la réforme du décret de 1967.

Modalités de nomination des agents dans le réseau Hors métropole :

Les revendications F.O.-DGFIP : sélection sur la base de l'ancienneté de la demande, qui prend en compte la volonté de l'agent à exercer des missions dans le réseau HM et qui ne prive pas ainsi l'accès à ce type de poste à des agents jeunes dans leur déroulement de carrière à la DGFIP.

La position de la DGFIP : L'administration refuse de changer le mode de sélection actuel reposant sur le critère de l'ancienneté administrative, mais accepte toutefois des aménagements.

Le critère de l'ancienneté administrative pourrait introduire l'interclassement intégral brut tel qu'il est prévu dans le nouveau dispositif cible des futures règles de gestion.

Il reste à déterminer à quelle date ce nouveau dispositif pourra être opérationnel, soit en 2013 comme pour le mouvement général de mutation, soit immédiatement, en tenant compte du fait qu'il n'y pas dans le cadre des affectations HM de gestion de stock de demande...

Autre revendication du syndicat, l'examen des candidatures en CAP Nationale :

La position de la DGFIP : L'administration accepte la suppression du critère de notation pour toutes les catégories, le remplacement de l'avis du Directeur Régional ou Départemental ou du Trésorier Payeur Général par des « observations » éventuelles sur une affectation hors métropole et la possibilité de faire-valoir des motifs prioritaires.

La Direction Générale considère que la situation maritale ne constitue pas une priorité pour rejoindre le réseau hors métropole, mais reconnaît que certaines situations doivent être regardées et examinées sans en faire pour autant une règle de portée générale.

C'est la CAP Nationale qui étudiera ou non l'opportunité de faire valoir une situation prioritaire.

FO a exigé que soient connus, dès réception des tableaux de classement des demandes et donc au moment de la consultation des dossiers, les différents motifs de priorité invoqués par les agents.

Il n'y aura donc pas de postulat avec des règles fixes, mais une position d'équilibre étudiée en CAPN.

Conformément au nouveau décret, les agents ayant déjà exercé à l'étranger pourront, comme tout agent de la DGFIP, et après un séjour de deux ans en métropole, à nouveau postuler pour un poste à l'étranger.

De nombreux points restent en suspens, mais sur les agents en poste, qui ont reçu leur rang de classement pour le mouvement de mutation du 1^{er} septembre 2011, ont l'assurance de rester au moins jusqu'au 31 août 2013, dans le cadre d'un nouveau séjour statutaire, s'ils le souhaitent.

Attention : l'Administration a indiqué que les agents qui décideront de prolonger leur

affectation jusqu'à cette date ne pourront pas changer de poste.

Les conditions de retour :

Les débats entamés mais non finalisés laissent penser que l'Administration serait favorable à une priorité sur toutes les résidences d'affectation nationale du département d'origine, une priorité absolue restant à étudier (garantie).

FO précise que la limitation des contrats impose une garantie de retour sur la RAN du département d'origine des agents, cette garantie valant donc une priorité absolue même en surnombre.

Les conditions de renouvellement des séjours et la gestion des retours des agents actuellement en poste à l'étranger n'ont pu être abordées, malheureusement !

La Direction Générale devrait programmer rapidement une nouvelle réunion.

Déclaration liminaire des représentants FO-DGFIP

« Ce groupe de travail doit aujourd'hui étudier les modalités de nomination, de durée de séjour et de retour des personnels affectés dans les collectivités outre mer et à l'Étranger au regard des nouvelles dispositions statutaires applicables au 1^{er} septembre 2011 et de la mise en place des nouvelles règles de gestion.

Le 6 novembre 2009, un premier groupe de travail HM, qui s'intégrait dans la réflexion menée depuis plusieurs mois alors sur l'élaboration des nouveaux statuts dans le cadre de la fusion, s'était réuni.

*Déjà, le Syndicat **F.O.-DGFIP** se félicitait de cette première prise de conscience par l'administration de la nécessité de clarifier les diverses situations et d'établir les règles de nature à poser les bases incontestables dans la gestion des agents exerçant leurs missions à l'étranger.*

*Ce groupe de travail avait tourné une page dans la gestion des camarades en poste à l'étranger pour lesquels **F.O.-DGFIP** avait obtenu l'assurance d'un traitement humain et personnalisé des conflits existants qui tenait compte de trois groupes distincts :*

- Les avant 2003 ou personnel sans contrat ;
- les après 2003 et parmi eux les – de 55ans et les+ de 55 ans ;
- Les agents affectés à partir de 2007.

Le Syndicat avait également longuement débattu sur la spécificité des postes à l'Étranger, débat récurrent que nous retrouvons dans les fiches de ce jour et qui ne devait pas (au moins pour les agents de catégorie B et C) conduire à un recrutement sur profil mais plutôt à un effort particulier en matière de formation et d'information préalable des agents.

Environnement spécifique également en raison du poids du MAE et des difficultés rencontrées dans tel ou tel pays.

Pour autant, la compétence des personnels en terme de conseil financier et de tenue de la comptabilité est reconnue et recherchée par les services ordonnateurs. C'est un atout fondamental et une des grandes missions de la DGFIP qui doit être valorisée.

***F.O.-DGFIP** ne peut exprimer que des inquiétudes réelles en constatant au fil des années un affaiblissement du réseau lié à la fermeture successive des trésoreries, à l'évolution des outils qui repositionne les différents acteurs en donnant la part belle au MAE avec un COREGE CHORUSE.*

Que dire aussi de la différence de positionnement sur la grille des indemnités mais aussi et surtout par la différence des durées de séjour (2 fois 3 ans voire plus pour le MAE).

Cependant si la spécificité des postes à l'étranger est une donnée à prendre en compte, la transparence doit rester la règle pour l'attribution de ces emplois.

F.O.-DGFIP se félicite de la mise en place de CAPC pour l'examen et l'attribution des postes à l'étranger car la transparence doit être la règle dans l'attribution de ces emplois.

Rappelons toutefois que le critère retenu est l'ancienneté administrative alors que **F.O.-DGFIP** revendiquait et revendique encore aujourd'hui l'ancienneté de la demande pour éviter entre autre un vieillissement prématuré du réseau HM.

Enfin pour conclure ces premières réflexions liminaires, le Syndicat rappelle sa revendication d'un séjour plus long (deux fois trois ans) d'autant que l'Administration met constamment en avant les notions d'adaptabilité de rentabilité et de spécificité.

Les fiches présentées ce jour appellent de notre part les observations suivantes :

Les modalités de nomination des agents :

Le dispositif proposé instaure deux types de recrutement différents pour les A et les B et C.

Des postes à profil pour les A et A+ et une sélection sur le seul critère de l'ancienneté administrative pour les B et les C (hormis les postes à profils pour des emplois particuliers RH OU INFORMATIQUE)

Rappelons à ce stade des discussions que la délégation **F.O.-DGFIP** avait déjà alerté la Direction Générale sur un mode de recrutement certes plus transparent mais qui conduit à terme à un vieillissement du réseau HM voire à terme à un manque de dynamisme et qui conduit surtout à exclure les jeunes agents d'une affectation sur ce type de poste.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : la moyenne d'âge des agents de catégorie B est 55 ans et celles des C est 54 ans. De plus l'expérience des précédentes CAP soulève le problème des motifs prioritaires évoqués par certains candidats comme le rapprochement de conjoint déjà en place et qui semble avoir fait jurisprudence.

La phrase relevée en page 2 de la fiche N°1 mérite alors des explications : « dès lors bien entendu que le candidat est mutable »... Cela ne semble pas toujours avoir été le cas (cf. annexe 2 un agent au titre du rapprochement de conjoint : justement la personne n'était pas mutable !)

Sur le point évoqué en page 3 : le fait de prendre en considération les séjours HM déjà effectués par un agent. Cela ne peut pas être un critère préjudiciable dans la mesure où un agent rempli les conditions pour postuler après un délai de deux ans obligatoire et effectué dans le réseau.

Certes, tous les agents qui remplissent les conditions doivent pouvoir avoir leurs chances ceux qui postulent pour la première fois comme ceux qui ont déjà exercé leurs fonctions à l'étranger et qui après un délai de deux ans choisissent de repartir.

En résumé, il apparaît que si le critère de l'ancienneté administrative est la base du dispositif actuel de mutation, l'expérience des précédentes CAP, corroborée par les statistiques présentées démontre que ce critère doit être pondéré et adapté en raison de la nature même de ce type de mutation :

- le décret prévoit une durée d'affectation limitée : on sort donc du cadre normal des mutations en métropole sans durée d'affectation
- les contraintes particulières que personne ne peut nier : visa d'un pays étranger, visite médicale, éloignement des intérêts moraux.
- Les modalités de nomination des agents devraient prendre en compte une réelle volonté des agents démontrée par des demandes répétées (ancienneté de la demande) et en capacité de les assumer : adaptabilité démontrée, absence de réserves sur les capacités relationnelles et ne pas s'appuyer uniquement sur des critères liés à la seule ancienneté administrative

Pour terminer ce premier point, il est clair pour **F.O.-DGFIP** que la richesse est dans la diversité comme dans la complémentarité. Sachons tirer partie du dynamisme et de l'expérience sans avoir à choisir sur un seul critère trop restrictif.

Les durées de séjour :

Nous prenons acte des dispositions prises par la Direction Générale pour harmoniser les différentes situations des agents affectés à l'étranger et l'abandon de la procédure de retour forcée par la mise en place d'un moratoire distinguant.

Les agents affectés à l'étranger avant 2003 et parmi ceux-ci les + de 55 ans et les - de 55 ans, les agents affectés à l'étranger de 2003 à 2007 et les agents affectés à l'étranger à compter du 1^{er} mars 2007.

Cette fiche 2 sur les durées de séjour est donc indissociable de la fiche 4 : mise en œuvre des nouvelles dispositions statutaires relatives à la durée de séjour.

Si la distinction entre les différents types de contrat a mis en exergue la source des conflits actuels, il ne faut surtout pas les laisser perdurer.

Le moratoire a permis d'ici à 2011 de trouver des solutions de contournements dans l'attente des nouveaux statuts.

Leur mise en application fixe une durée de séjour de deux ans renouvelable éventuellement une fois (art 19) à compter du 1^{er} septembre 2011.

F.O.-DGFIP prend acte des mesures prises en faveur des agents de + de 55 ans et de la possibilité qui leur est offerte de rester jusqu'à une éventuelle cessation de fonctions mais en tout état de cause jusqu'au 31 AOUT 2013 (1^{er} septembre 2011 + 2 ans) éventuellement renouvelable 1 fois donc jusqu'en 31 août 2015.

Cependant nous ne pouvons que regretter de retrouver une nouvelle fois dans le dispositif proposé les réminiscences des désordres passés avec la distinction après cette date des différents types de contrats, des - de 55 ans, des avant 2003 après 2007

L'Administration doit avoir un projet simple, lisible et transparent : Cela évitera que certain se considère faire partie du train de tête ou du dernier wagon ...

À partir de septembre 2011, les compteurs doivent être remis à zéro pour tous les agents exerçant à l'Étranger quel que soit le type de contrat en cours : chacun doit pouvoir repartir pour un séjour de deux ans renouvelable une fois.

Cela permettra un retour au calme et des polémiques inutiles entre les agents.

Nous n'évoquerons pas la gestion en sifflet des retours, cela ne peut être un argument justifiant les tensions et le maintien d'un climat plus que malsain sur le terrain.

Le fait d'ailleurs de laisser à un ex-agent du Réseau à l'Étranger la possibilité de repartir permettrait le maintien des acquis de l'expérience sur le terrain !

Reste la question du maintien sur le même poste d'un agent

Si les différentes durées de séjour paraissent de nature à satisfaire le plus grand nombre, **F.O.-DGFIP** ne peut qu'exprimer plusieurs interrogations voire même les plus grandes craintes quant aux modalités de renouvellement qui devront être lisibles simples et transparentes ...

Que sous entend l'Administration par avis du chef de poste et du responsable de la TGE au regard de l'intérêt du service ? Le Syndicat a en mémoire des faits récents, comme ceux qui ont animé la trésorerie de Dakar, et qui ont nécessité l'arbitrage de la Direction Générale pour un légitime retour au calme

Si trop de discussion nuit à la discussion, l'absence d'un cadre réglementaire défini et lisible ouvre la porte à des injustices et à un traitement différencié des agents en fonction de la situation du poste, des effectifs implantés et de l'appréciation du chef de service.

Or le Syndicat milite pour que tous les agents soient soumis aux mêmes règles.

Les modalités de retour

Si on respecte une logique qui vise à satisfaire l'intérêt de tous les agents de catégorie A, B et C, parmi les options proposées, **F.O.-DGFIP** défend une priorité pour les RAN (Résidences d'Affectation Nationale) d'un département choisi par l'agent et le maintien de la priorité pour les agents déjà inscrits sur un département à l'ancienneté de la demande.

En conclusion, **F.O.-DGFIP** a des revendications qui poursuivent un seul objectif :

- Quel que soit les modalités de recrutement, de nomination, de durée de séjour et de retour, elles doivent être analysées au regard d'un seul angle de vue qui répond à une question essentielle : contribuent-elles et contribueront-elles à favoriser et à améliorer les conditions de travail des équipes à l'Étranger et à renforcer la position de la DGFIP par rapport au MAE ?

Pour le Syndicat, il y a une spécificité « Étranger », elle constitue une des missions de la DGFIP et il est primordial qu'elle continue à être maintenue et valorisée.»

BULLETIN D'ADHESION



NOM : PRÉNOM :

Pour la filière fiscale n°DGI :

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 est déductible du montant de l'impôt sur le revenu