

CAP Locale n° 2 du 5 novembre 2013

Déclaration liminaire de la délégation F.O.-DGFIP

Monsieur le Président,

Vous avez réuni cette CAP Locale aujourd'hui après le boycott des élus Force Ouvrière à la CAP Locale du 28 octobre 2013 pour émettre un avis sur les propositions d'inscription sur la liste d'aptitude 2014 au grade de Contrôleur de 2ème classe et ce, sans que nous ayons connaissance du nombre de promotions pour la Nouvelle-Calédonie.

Si le nombre de candidats est le même que l'année dernière, le nombre de candidats retenus et classés au plan national qui accepteront leur promotion risque d'être bien différent.

La cause en est évidente : les nouvelles modalités d'affectation qui imposent aux promus de participer au mouvement national de mutations du 1er septembre 2014 avec, pour les agents néo-calédoniens, une mobilité imposée dans des conditions bien différentes de celles appliquées à leurs collègues métropolitains ou domiens, qui eux, pourront solliciter une affectation à caractère prioritaire après leur promotion.

Nous rappelons dans cette instance que le Syndicat National **F.O.-DGFIP**, seul, avait revendiqué lors des discussions avec la Direction Générale des Finances Publiques le maintien de ce que l'administration appelait « *droit au retour* », c'est-à-dire l'affectation dans le département ou le territoire d'origine des agents promus de C en B par concours interne, concours interne spécial ou liste d'aptitude.

Ce dispositif existait dans la Filière Gestion Publique jusqu'à l'année dernière. Il aura permis la promotion sociale de nombreux collègues et notamment d'agents néo-calédoniens pour qui la mobilité forcée va, indéniablement, constituer un frein à cette promotion. Les agents devront maintenant choisir entre une continuité de vie familiale en Nouvelle-Calédonie avec des conséquences graves sur le déroulement de leur carrière et une promotion sociale qui va exiger beaucoup de sacrifices.

En effet, pour un gain indiciaire dérisoire, avec un départ sans visibilité de retour, une perte de rémunération importante et des frais de double résidence sans aucune compensation financière (contrairement à leurs collègues métropolitains ou domiens qui bénéficient d'indemnités lorsqu'ils sont affectés en Nouvelle-Calédonie et d'un droit au retour dans leur département d'origine à l'issue de leur affectation), accepter cette promotion dans de telles conditions est quasi-impossible.

Pourtant, dès connaissance de ces nouvelles mesures, le syndicat Force Ouvrière des Finances Publiques est intervenu pour dénoncer ces règles de gestion totalement inadaptées aux personnels en poste dans les collectivités du Pacifique et pour demander à la Direction Générale de définir des règles de gestion pérennes et adaptées à ces collectivités (déclaration liminaire remise en ouverture du CTL du 28 février 2012, courrier du Secrétaire Général du syndicat adressé le 29 janvier 2013 au Directeur Général, boycott du CTL du 29 mai 2013).

Une délégation du Syndicat National **F.O.-DGFIP** conduite par son secrétaire général et à laquelle participaient des représentants de Polynésie Française et de Nouvelle-Calédonie a même été reçue en mai 2012 par le directeur général adjoint de la DGFIP.

Force est de constater qu'à ce jour aucune réponse ne nous a été donnée et la situation n'a pas évolué, même si vous dites soutenir cette démarche et être intervenu à votre niveau.

Ces règles de gestion sont par ailleurs contraires à l'accord de Nouméa, lequel prévoit que "des néo-calédoniens seront formés et associés à l'exercice de responsabilités" dans le domaine des compétences régaliennes, « dans un souci de rééquilibrage et de préparation de cette nouvelle étape ». De plus, le relevé de conclusions du dernier comité des signataires de l'accord de Nouméa, réuni en décembre dernier sous la présidence du Premier Ministre, a explicitement prévu la « calédonisation » des services de l'État.

Il existe également une circulaire du Ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique du 23 juillet 2010, relative à la mise en oeuvre des mesures transversales retenues par le Conseil interministériel de l'outre-mer pour favoriser l'émergence d'une fonction publique plus représentative du bassin de vie qu'elle administre qui prévoit que devra être favorisé le maintien sur place des fonctionnaires y possédant le centre de leurs intérêts moraux et matériels.

Dès lors, pourquoi tout est-il mis en oeuvre pour produire l'effet contraire et pour que les agents néo-calédoniens des Finances Publiques renoncent à ce mode de recrutement statutaire. Nous n'osons pas imaginer que l'administration aille contre la volonté du Premier Ministre ou qu'elle profite de la nette diminution des possibilités offertes par le plan de qualification pour dissuader les agents d'accepter leur nomination.

La Direction Générale ne peut pas non plus ignorer l'évolution statutaire et juridique de la Nouvelle-Calédonie et la situation tout à fait particulière des agents qui y exercent.

Contraindre les agents néo-calédoniens à partir en métropole pour obtenir leur promotion les empêcherait de participer à l'évolution statutaire de la Nouvelle-Calédonie, ce qui n'est ni envisageable, ni acceptable.

De plus, déjà sous-administrés de façon chronique en matière d'action sociale et en matière d'hygiène et sécurité et de conditions de travail, même si dans ce dernier domaine des améliorations ont été apportées depuis l'année dernière, les services de la DGFIP en Nouvelle-Calédonie ont un taux d'encadrement inférieur à la métropole. Selon le rapport d'activité de la DGFIP, les cadres C représentaient 34% de l'effectif global des services en 2011. En Nouvelle-Calédonie, en 2013, les agents de catégorie C représentent 39% des effectifs.

Cette situation anormale doit être corrigée dès 2014 en amenant le taux d'encadrement au même niveau qu'en métropole par les transformations d'emplois nécessaires de C en B et par les promotions adéquates. Le nombre d'agents que nous allons classer aujourd'hui doit en tenir compte.

Il est plus que temps que la DGFIP se penche sur la situation des agents exerçant dans les collectivités du Pacifique et définisse des règles de gestion pérennes et adaptées à la situation particulière de ces territoires.

Cette situation ne fait que confirmer la dégradation constante du dialogue social et le manque total d'intérêt que la Direction Générale porte aux problèmes soulevés par le syndicat **F.O.-DGFIP** pour les agents de la Nouvelle-Calédonie, de la Polynésie Française et de Wallis et Futuna , ce que nous déplorons.

Lors de la grève du 10 octobre 2013, les agents de la DGFIP en Nouvelle-Calédonie ont exprimé leur mécontentement et leur capacité de mobilisation en étant 42% à cesser le travail. Si la Direction Générale des Finances Publiques persiste dans son attitude méprisante et n'apporte pas rapidement des réponses aux problèmes soulevés, elle portera seule la responsabilité des actions qui sont en train de se dessiner.

La délégation **F.O.-DGFIP**

Alain DELBAUVE Danièle LEDRU

Clarita TAPUTUARAI Nicole THIRIET

Experts : Yannick LAHAUT Johanna VOLLE Julie ROLLAND