

Comité Technique Local du 28 février 2012

Déclaration liminaire des élus **FO-DGFiP**

Monsieur le Président,

Rappelons-le, la fusion devait permettre à chacun d'entre nous d'être gagnant. Pourtant, l'élaboration de nouvelles règles à la DGFiP laisse un sentiment très amer dans plusieurs domaines et plus particulièrement, en ce qui nous concerne, sur la gestion des personnels dans les TOM. Si l'on ajoute à cela, l'absence chronique de structures d'action sociale et hygiène et sécurité dans nos services, cela commence à faire beaucoup, beaucoup trop. La forte mobilisation des agents le 2 février dernier doit amener la DGFiP à infléchir ses positions.

Pour **F.O.-DGFiP**, le principe d'égalité de traitement des fonctionnaires exige que quelle que soit son affectation, un fonctionnaire doit pouvoir disposer des mêmes droits. Les agents de la DGFiP qui exercent en Nouvelle-Calédonie ne sont pas des sous-fonctionnaires de la République.

Règles de mutation :

Aussi étrange que cela puisse paraître, la Nouvelle-Calédonie n'est pas considérée, à l'arrivée, comme un territoire de la République mais comme un territoire étranger. Elle fait partie du réseau baptisé « Hors Métropole », et à ce titre, la DGFiP applique les mêmes règles de mutation que pour une affectation à l'étranger. C'est-à-dire que le dispositif retenu pour les cadres B et C repose uniquement sur le critère de l'ancienneté administrative et pour les Cadres A et A+, ce sont des postes à profil où les agents sont retenus après avis de la Direction d'origine et entretien avec le bureau RH1C.

Les motifs reconnus et établis par la DGFiP pour justifier d'une affectation prioritaire dans un département (50% des mouvements) ne sont donc pas appliqués pour les TOM, et ce, dans certains cas, au détriment même de la loi, et l'éventuelle bonification fictive d'un échelon ne saurait combler cette carence.

Comment en effet, le bureau RH1C peut expliquer qu'un agent recruté avec un contrat COTOREP qui demande une réintégration en Nouvelle-Calédonie, lieu où travaille son conjoint, attend maintenant depuis plus de deux ans dans un désespoir moral total et que pendant ce temps, des postes vacants sont pourvus exclusivement par des agents en fin de carrière, n'ayant aucun motif de priorité ou d'attaches particulières avec le Territoire.

De fait, ce seul critère d'ancienneté administrative limite pratiquement les possibilités d'affectation aux seuls CP et AAP1 en fin de carrière. Il exclu du dispositif tous les autres agents des catégories B et C, empêchant ainsi toute diversité de grades et risquant aussi d'entraîner une fin de séjour anticipée des intéressés (retraite, promotions fléchées de fin de carrière), préjudiciable à des règles de bonne gestion dans un réseau calédonien déjà fragilisé par les nombreuses suppressions de postes intervenues depuis dix ans.

F.O.-DGFiP demande, l'abandon du seul critère d'ancienneté administrative et l'établissement de règles permettant à l'ensemble des agents de catégorie B et C d'exercer dans le réseau Hors-métropole, le respect total des dispositions de la loi 84-13 (art. 60) portant statut général des Fonctionnaires et revendique pour les TOM, la reconnaissance de critères de priorité et l'examen de toutes les situations prioritaires par la CAP Nationale et la garantie d'un traitement particulier afin d'éviter les situations socialement difficiles comme c'est le cas actuellement.

F.O.-DGFiP demande pour dénommer les TOM et les dissocier du réseau « étranger », l'abandon et le remplacement du terme « Hors Métropole », inapproprié pour les TOM, par le terme « Hors Départements », plus adapté.

Fin de séjour et conditions de réaffectation :

Pour les cadres B et C, il leur est demandé au début de leur séjour de choisir un département prioritaire et cinq départements à titre normal afin de prendre rang sur les tableaux et ainsi d'être en position éligible sur le mouvement à leur retour en métropole. L'agent prend alors rang sur les tableaux de mutation avec un critère de non mutabilité jusqu'à la fin réglementée de son séjour.

Alors qu'au vu de ces dispositions, l'agent pense légitimement avoir acquis des droits et obtenir le département demandé, la réalité est TOUTE autre. Récemment, arrivé à la fin de son séjour, un agent pourtant classé n° 1 à titre prioritaire pour le Finistère, s'est vu « inviter » à élargir ses vœux de mutation pour la Manche, l'Eure-et-Loir et l'Île de France car aucun poste n'était disponible dans le département demandé et que ce département n'était pas son département d'origine. Il est de surcroît particulièrement incompréhensible que cette demande « d'élargissement des vœux », n'ait été demandée qu'après la diffusion du mouvement général dévolu aux agents de catégorie B et C. Il est clair que l'agent a été « oublié » et qu'il lui faut maintenant accepter l'un des quelques postes qui n'a pas été pourvu lors du mouvement. L'agent est trompé et ensuite pénalisé, ce qui là encore, est inacceptable.

A quoi bon demander à un agent, trois ans à l'avance, de formuler une demande prioritaire pour le département de son choix, lui imposer un critère de non mutabilité pendant la durée de son séjour et au moment de son retour en métropole, lui dire qu'il ne peut lui être donné satisfaction et l'affecter dans un département où il n'y possède aucune attache.

Rappelons que le séjour en TOM de 2 fois 2 ans oblige l'agent à prendre un poste à la date de retour. La mobilité dont il a déjà fait preuve en servant dans un TOM, ne doit pas être aggravée à son retour par une incertitude dans l'affectation, et un choix limité aux seuls départements non pourvus au mouvement principal.

Les règles doivent être claires et ne souffrir d'aucune ambiguïté, ni être changées au détriment de l'agent en cours de séjour.

Pour les cadres A, ils participent aux deux mouvements de la catégorie A (mars et septembre) selon les règles prévues pour 2012, en fonction de la date effective de retour avec là aussi, une réaffectation en métropole sur la base de l'ancienneté administrative.

Les choix d'affectations sont fortement limités par la participation au mouvement de septembre 2012 avec l'interclassement de tous les promus de B en A de l'année (examen professionnel, liste d'aptitude et concours interne) et leur classement dans le nouveau grade issu des dispositions du décret « Jacob ».

Les inspecteurs de milieu de carrière qui sont actuellement affectés en Nouvelle-Calédonie (et sélectionnés selon les anciennes modalités DGCP) verront donc leur affectation de retour gérée selon le critère de l'ancienneté administrative et seront primés par des A nouvellement promus, n'ayant jamais exercé dans le grade, mais bénéficiant d'un indice de reclassement supérieur en raison de la reprise de l'ancienneté dans le corps d'emploi de catégorie B et des conditions favorables du décret "Jacob".

Par ailleurs, les inspecteurs en fin de séjour rattachés au mouvement de mars seront eux pénalisés par un mouvement traditionnellement résiduel en terme de postes vacants, car n'ayant pas l'alimentation des sortants de l'ENFiP et des promus de la liste d'aptitude de B en A.

Enfin! Nous avons obtenu pour 2013 la reconnaissance formelle d'un motif prioritaire pour les cadres A en fin de séjour dans un TOM avec une garantie de réaffectation dans le département d'origine de l'agent selon des règles similaires prévues pour les agents de catégorie B et C.

Cependant, cette garantie n'est pas complètement satisfaisante dans la mesure où beaucoup d'inspecteurs viennent d'un département attribué bien souvent après la sortie de l'école et qui n'est pas forcément leur département d'élection. Des garanties de retour prioritaires dans leur département d'élection doivent pouvoir être données aux agents de catégorie A, B et C, et ce, dès 2012.

Il s'agit de ne léser personne en laissant une partie des agents à quai sous prétexte que les règles ont changé pendant leur séjour ou qu'ils n'ont pas choisi le bon wagon. Ne nous a-t-on pas répété maintes et maintes fois que l'harmonisation des règles de gestion se ferait par le haut et qu'aucun agent se serait lésé. Lors de l'annonce de cette fusion, le Ministre ayant même déclaré : « Elle sera menée de façon progressive et dans la clarté, avec la volonté d'offrir aux agents de la visibilité et des garanties ».

Ces agents qui, à un moment ou à un autre, ont répondu à une offre d'emploi dans le réseau Hors Métropole ont du prendre des décisions d'ordre privé lourdes (vente d'un bien immobilier, perte de travail du conjoint, scolarité décalée...) et leur retour ne doit pas être pénalisant pour eux et leur famille, mais au contraire, favorisé sous peine pour l'administration de ne plus avoir de candidats pour les TOM dont le fonctionnement des services reste conditionné, en partie, aux affectations de cadres métropolitains pour pourvoir les vacances d'emplois.

Rappelons aussi que le nouveau quota pour les mutations prioritaires s'applique dès les mouvements pour 2012, soit une mutation sur deux, et que dans ce cadre, une solution doit pouvoir être trouvée dès à présent.

Par ailleurs, certains agents se vont vus préciser dans leur décision d'affectation, qu'au terme d'un séjour d'une durée maximale de quatre ans, leur réaffectation interviendra en métropole.

Cette disposition, qui ne repose sur aucun texte légal, interdit à un agent en poste dans un TOM de pouvoir postuler pour une affectation dans un DOM ou à l'étranger.

F.O.-DGFIP demande dès 2012, pour les agents de catégorie A, B et C, la reconnaissance formelle d'un motif prioritaire de fin de séjour dans un TOM avec une garantie de réaffectation dans le département d'élection, même en surnombre.

F.O.-DGFIP revendique pour les agents exerçant sous conditions de durée de séjour dans les TOM, la suppression de la clause de retour obligatoire en métropole et pour tous les agents, expatriés et résidents, de toutes catégories (A, B et C) en poste dans un TOM la possibilité de solliciter une affectation dans un DOM ou à l'étranger.

Promotions et affectations :

Pour la liste d'aptitude de C en B, les lauréats sous condition de durée de séjour, se voient obligatoirement notifier une affectation en métropole le jour de leur nomination.

Pour les lauréats calédoniens, ils sont pour l'instant affectés en Nouvelle-Calédonie. Cette disposition est maintenue pour les agents originaires de la filière gestion publique mais pour les agents originaires de la filière fiscale, ils ont obligation d'établir une demande de mutation élargie à plusieurs départements. Rien n'est donc assuré pour l'avenir.

A compter de 2014, les promus participeront au mouvement national de contrôleur du 1^{er} septembre avec leur ancienneté reconstituée dans le nouveau grade et ils risquent ainsi de se retrouver confrontés à des agents bénéficiant d'une ancienneté administrative plus importante et de ne plus pouvoir revenir en Nouvelle-Calédonie rejoindre leur famille.

Pour la liste d'aptitude de B en A, les agents doivent prendre l'engagement, en cas de promotion de rejoindre le poste qui leur sera attribué par l'administration et dès cette année, ils participeront au mouvement national des inspecteurs du 1^{er} septembre.

Avec ces règles, la participation des promus ultra-marins au mouvement national du grade amenuise de façon drastique leur chance d'obtenir une mutation dans leur territoire d'origine, les emplois étant par construction pourvus par appels de candidatures spécifiques, avec des affectations à l'ancienneté ou au profil/ancienneté pour les cadres A.

Il est impératif que ces règles soient modifiées et qu'elles respectent l'esprit et les dispositions de la Circulaire du 23 juillet 2010 relative à la mise en œuvre 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 et permettre aux agents résidents de ces collectivités ultra-marines, à l'issue de leur formation initiale, de retourner exercer dans leur territoire d'origine et d'effectuer sur place les mobilités qui pourraient découler d'un avancement de grade ou de corps.

Par ailleurs, si depuis quatre ans, suite à l'action menée par notre syndicat pendant plusieurs années, l'effectif de cadres B résidents est en augmentation en Nouvelle-Calédonie et qu'il est en train de rejoindre un volume de promotion et un taux d'encadrement comparables à la métropole, il en est tout autre pour les cadres A et A+. En effet, sur vingt-quatre inspecteurs en poste en Nouvelle-Calédonie, seuls trois ont le statut de résident et sur les trois, un occupe un emploi A+, mais sans le grade correspondant. Là aussi, l'esprit de la Circulaire du 23 juillet 2010 doit être respecté. Il faut, également pour les emplois de cadres A, favoriser l'émergence d'une fonction publique plus représentative de l'environnement dans lequel elle évolue. Ceci est d'autant plus important et nécessaire en Nouvelle-Calédonie avec l'approche des transferts de compétences.

Pour les promotions d'Inspecteur à IDIV, les agents retenus sur le tableau d'avancement sont confrontés à une double exigence, leur fin de séjour et leur nomination dans leur nouveau grade. Il convient donc de trouver une articulation entre la date de fin de séjour de ces agents en Nouvelle-Calédonie et leur date de nomination dans leur nouvel emploi afin de leur permettre d'arriver au terme de leur séjour et de leur garantir un déroulement normal de carrière.

F.O.-DGFIP revendique pour les agents résidents, le droit à une affectation en Nouvelle-Calédonie pour les lauréats des concours nationaux et des listes d'aptitude de C en B et de B en A et une amélioration significative du taux de promotion par liste d'aptitude de B en A avec un volume de deux promus tous les trois ans.

F.O.-DGFIP revendique, pour les agents dont le centre des intérêts matériels et moraux se situe dans un TOM, une priorité d'affectation, comme pour les agents originaires d'un DOM, afin de favoriser leur retour.

Formation initiale, frais de déplacement et traitement :

La formation initiale suite à la réussite d'un concours ou d'une promotion par liste d'aptitude pose le problème de la désindexation du traitement lors du séjour en métropole.

Avec l'ambition de revenir sur le territoire où est fixée leur résidence familiale, les difficultés financières générées par une mobilité obligée en cas d'avancement de corps, créent un obstacle, particulièrement injuste et difficile à supporter, pour les agents appelés à se déplacer hors de leur territoire de résidence alors que la famille peut ou doit rester sur place avec un coût de la vie supérieur, et le financement d'une double résidence.

Cette disposition dissuade bon nombre d'agents de vouloir passer des concours et d'être confrontés à ce problème et constitue avec la limitation des possibilités de retour des lauréats de promotion dans leur TOM d'origine, une entrave forte, voire discriminatoire, à la promotion interne des agents.

Le Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixe les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat. En raison d'un coût de la vie élevé, les taux forfaitaires appliqués pour les agents de la DGFIP en Nouvelle-Calédonie ne permettent pas de couvrir les dépenses engagées. Afin d'accomplir leur mission, les agents doivent financer une partie de leur déplacement professionnel sur leurs deniers, ce qui n'est pas acceptable.

F.O.-DGFIP revendique la création d'une indemnité spécifique visant à compenser la perte de traitement subie par les agents à l'occasion d'une formation initiale en métropole et demande à ce que le remboursement des frais de déplacement occasionnés à l'intérieur d'un TOM soit assorti du coefficient de majoration en vigueur sur le lieu de mission de l'agent.

Les élus FO-DGFIP au Comité Technique Local