LE MEPRIS, CA SUFFIT !

Les représentants du personnel sont convoqués le 28 octobre 2013 aux réunions des commissions administratives paritaires locales pour l'élaboration des listes d'aptitude 2014 de B en A et de C en B.

Les agents promus devront obligatoirement participer au mouvement national de mutations de septembre 2014, ce qui signifie pour les agents résidents la fin de la garantie d'affectation en Nouvelle-Calédonie alors qu'ils y possèdent leur centre d'intérêts moraux et matériels.

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 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 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.

A ce jour, aucune réponse positive ne nous a été donnée, même si le DFIP de Nouvelle-Calédonie dit aller dans notre sens et intervenir de son côté.

Les agents vont donc devoir choisir entre une continuité de vie familiale en Nouvelle-Calédonie avec des conséquences graves sur le déroulement de leur carrière ou une promotion sociale incluant un départ sans visibilité de retour avec une perte de rémunération et des frais de double résidence sans aucune compensation financière.

Ces mesures sont également un frein à la participation aux concours des agents résidents en Nouvelle-Calédonie. Sur 36 cadres A exerçant en Nouvelle-Calédonie, seuls 4 ont le statut de résident, les 32 autres cadres A venant de métropole, soit près de 90%.

Les agents résidents calédoniens ne pourront pas exercer localement les responsabilités pour lesquelles ils ont été promus et formés en raison de l'application des règles d'affectation en vigueur à la DGFIP.

Plus grave, ces règles sont 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.

Lors de la dernière réunion du comité des signataires, a également été évoqué le transfert des compétences prévu à l'article 27 de la loi organique dont celle relative au régime comptable et financier des collectivités publiques et de leurs établissements publics. Si 3/5 des membres du Congrès adoptent une résolution en ce sens, ces compétences pourront être transférées à la Nouvelle-Calédonie par une loi organique. Nous sommes directement concernés.

Dans ces conditions, la direction générale ne peut pas ignorer l'évolution statutaire et juridique de la Nouvelle-Calédonie et la situation tout à fait particulière des agents qui y exercent. Les agents résidents calédoniens ont une citoyenneté propre. Diverses mesures ont été prises en ce sens, notamment en ce qui concerne le corps électoral et l'adoption de signes identitaires.

Après les élections provinciales prévues en 2014, le nouveau congrès aura la possibilité, entre 2014 et 2018, de lancer la phase finale de l'accord de Nouméa en demandant un référendum sur l'accession à la souveraineté.

Contraindre les agents 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.

Autre élément important, déjà sous-administrés de façon chronique en matière d'action sociale (pas d'accès à la restauration) et de conditions de travail (pas de CHS-CT), les services de la DGFIP en Nouvelle-Calédonie ont un taux d'encadrement largement inférieur à la métropole. Alors que le pourcentage des effectifs de la catégorie C n'est plus que de 30% en métropole, il est encore de 39% en Nouvelle-Calédonie.

Cette situation doit être corrigée en amenant le taux d'encadrement au même niveau qu'en métropole par les transformations d'emplois nécessaires de B en A et de C en B et par les promotions adéquates.

Lors de la grève du 10 septembre 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. Il serait bon que la direction s'en souvienne.

Le syndicat Force Ouvrière des finances Publiques exige maintenant des réponses claires de l'administration et demande à ce que ses revendications exprimées telles que définies précédemment soient prises en compte, et dans un premier temps :

- le maintien sur place des agents résidents promus par liste d'aptitude et le retour des agents résidents ayant réussi le concours pour accéder au corps supérieur à l'issue de leur formation, s'ils le souhaitent.

- un taux d'encadrement identique à la métropole par la transformation d'emplois et l'abondement du nombre de possibilités de promotion des listes d'aptitude 2014 pour parvenir à ce taux d'encadrement.

- la communication immédiate aux agents de toutes informations ayant trait au transfert de compétences de l'article 27 de la loi organique.

Les élus Force Ouvrière ne se rendront pas à la première convocation des prochaines CAPL pour protester contre le mépris affiché de la direction et l'absence de prise en compte de leurs légitimes revendications et ce malgré toutes les démarches entreprises par le syndicat.

SYNDICAT CERTIFIÉ - 100% LIBRE ET INDÉPENDANT - FO DGFiP