



Gestion publique

finances
Solidaires

CAP B et C

En premier lieu nous tenons à protester contre l'absence de procès verbaux des CAP de mutations hors métropole depuis les premières réunions du mois de novembre 2011

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires rappelle ses positions énoncées déjà à plusieurs reprises lors de réunions précédentes de groupes de travail et lors des CAP Centrales. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires est attachée à des règles claires et lisibles pour tous, transparentes, respectant les règles communes de mutations. La règle doit être la consultation préalable des CAPC.

Le classement des demandes de mutations doit s'établir sur des critères précis. Nous prenons acte du choix par l'administration centrale d'un classement à l'ancienneté administrative avant même que celle-ci ne devienne la règle pour l'ensemble des personnels de la DGFIP.

Nous sommes favorables à des durées de séjour courtes, vers des durées de 2 ou 3 ans renouvelables une fois. La direction générale a fait le choix de 2 fois 2 ans, durées aujourd'hui inscrites dans les statuts des différentes catégories (article 25 du statut particulier de catégorie A de la DGFIP, article 19 du statut particulier des contrôleurs des finances publiques, article 20 du statut particulier des agents administratifs des finances publiques).

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, au delà des différents statuts particuliers des agents des finances publiques, il manque toujours des textes régissant clairement les affectations hors métropole. Il est indispensable que, dans le cadre de la mise en œuvre de nouvelles règles de gestion pour l'ensemble des personnels de la DGFIP, ces textes soient rapidement publiés pour constituer un cadre et des références sur lesquels élus du personnel et représentants de l'administration puissent s'appuyer notamment dans le cadre des CAPC chargées d'examiner ces affectations.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires réaffirme son hostilité à tout profilage. S'il existe bien une compétence reconnue en matière de métiers informaticiens, nous ne voyons pas en quoi une compétence particulière en matière de gestion des ressources humaines, évoquée dans les fiches préparatoires au groupe de travail, pourrait départager des demandes. La fiche descriptive d'emploi identifiant le type de compétences attendues doit uniquement servir à cerner ce type de fonctions reconnues et en aucun cas ne doit constituer un cheval de Troie pour un examen généralisé au profil des demandes.

C'est la formation qui doit répondre le cas échéant aux besoins de l'agent et du service, comme c'est le cas dans le réseau métropolitain, la formation devant alors permettre à l'agent de répondre aux « exigences » du poste comme tout autre agent le cas échéant après une mutation dans un type de service où il n'a jamais travaillé.

Comme nous l'avons réaffirmé à plusieurs reprises en CAPC, c'est l'ancienneté administrative, règle adoptée par l'administration, qui doit départager celles-ci. Pour nous, la seule exigence indépassable pour occuper des emplois à l'étranger ou dans les collectivités d'outre-mer est que les personnels postulant aient une éthique du service public sans faille. Ceux-ci doivent être sensibilisés aux réalités culturelles, politiques, économiques et sociales du pays ou de la collectivité dans laquelle ils sont appelés à exercer.

Nous rejetons également toute prise en compte de la notation et de l'avis du TPG ou DDFIP ou DRFiP du département d'origine de l'agent, comme c'est la règle pour toutes les mutations.

(suite en page 2)

**CAP
Centrales
Hors Métropole
du
15 juin 2011**

Elus à la CAP :

Catégorie B

Yannick FISSIER

04 68 62 30 46

Catégorie C

Chantal GSELL

05 94 28 20 80

Expert :

Patrice LAURRIN

03 87 38 69 19



Juin 2011

(suite de la page 1)

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires pose aussi la question des rapprochements d'époux, aujourd'hui à l'origine de procédures juridiques. L'administration centrale ne peut gérer dans la durée ainsi ces situations qui ne peuvent être ignorées. Nous avons demandé une étude de cas pour l'ensemble des fonctionnaires d'État et notamment tenant compte de l'expérience des personnels du Ministère des Affaires Étrangères.

En tout état de cause, pour nous, la priorité est d'informer préalablement les agents qui demandent une affectation hors métropole sur les conditions qui la régissent, y compris sur les modalités de retour en métropole et sur la façon dont les situations prioritaires sont susceptibles d'être prises en compte.

Les rapprochements de conjoints : L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires rappelle le droit au rapprochement des conjoints contenu dans le statut et la mise en place d'un système d'affectation hors métropole transparent, clair et vérifiable en CAPC. Nous avons bien conscience que postuler à une mutation ne signifie pas forcément l'obtenir dans un contexte où le délai de séjour hors métropole est limité à deux fois deux ans avec la possibilité de changer de poste à l'occasion du renouvellement.

Enfin pour conclure nous constatons que de nombreux appels de candidature pour les emplois hors métropole laissent à peine une semaine aux agents pour postuler ce qui est insuffisant



MUTATIONS HORS METROPOLE « du grand n'importe quoi ! »

Depuis novembre 2010, ce sont les 4èmes CAP nationales C et B qui se réunissent pour examiner les mouvements hors métropole (trésorerie à l'ambassade, collectivités d'outre mer). Or, à ce jour, au 15 juin 2011, aucun texte réglementaire pour appuyer les décisions de l'administration et aucun procès verbal n'a été soumis à l'approbation des élus du personnels, donc aucune jurisprudence pour pallier l'absence de textes réglementaires : le vide, le grand n'importe quoi.

Dans les deux cas, les élus ont du batailler pour faire respecter la prise en compte de situations prioritaires, en particulier des demandes de rapprochements de conjoints, et s'opposer à des demandes de dérogation au regard des seuls textes existant, notamment le tout nouveau statut DGFIP.

Lors de ces CAP, nous avons été confrontés si ce n'est à une incompréhension de l'administration et au moins à une attitude obstinée.

Les nouveaux statuts prévoient que pour obtenir une trésorerie à l'étranger, il faut avoir fait 2 ans en métropole : article 19 du statut du B et article 20 du statut C : « une affectation à l'étranger n'est possible qu'à l'issue d'une affectation d'une durée minimale de deux ans en métropole ».

Cette mauvaise rédaction ne choque pas l'administration qui interprète le texte à la lettre : ainsi un guyanais, un antillais, un réunionnais qui, habitant et travaillant dans un DOM, demande une mutation pour une trésorerie à l'étranger (l'Italie, le Maroc...), il doit d'abord faire 2 ans en métropole, alors qu'un agent de métropole peut obtenir directement une trésorerie à l'étranger.

Ce texte, dont la rédaction ne distingue que deux grands ensembles les pays étrangers et la métropole (hexagone et Corse) ignore la dimension de l'outre-mer . Cela crée de fait une discrimination entre les citoyens outre mer et ceux de métropole, et une rupture de l'égalité républicaine et constitutionnelle.

Plutôt que de respecter la lettre erronée du décret, nous avons demandé à l'administration d'en appliquer l'esprit : à savoir que les agents de la DGFIP après un séjour de 4 ans à l'étranger doivent revenir 2 ans en France avant de pouvoir partir à nouveau à l'étranger.

Le président de la CAP centrale l'a refusée au détriment des agents de la DGFIP en postes dans les départements français d'outre mer. A suivre pour rétablir le droit de nos collègues antillais, guyanais et réunionnais.

Par ailleurs nous avons noté, plusieurs éléments inacceptables lors de ces CAP Centrales qui sont des manquements aux règles élémentaires du paritarisme.

- les propositions de l'administration n'ont pas été communiquées aux élus 8 jours avant la réunion.

- Les dossiers étaient incomplets sur la nature des demandes des agents. Ainsi nous avons parfois découvert en CAP de situations qui relèvent d'une demande prioritaire, situations qui ont alors pu être prises en compte en tant que telles.

- Les listes communiquées 8 jours auparavant ont été modifiées et augmentées peu avant (l'ensemble des élus n'ayant pas alors pu prendre connaissance de ces nouveaux éléments) ou au cours de la CAPC.

- Des agents d'administration figuraient sur les listes de candidats contrôleurs pour les emplois à pourvoir.

- La règle de l'ancienneté administrative n'a pas toujours été respectée dans les propositions initiales de l'administration. Ainsi, en CAPC C, l'administration a proposé de retenir un agent, 3ème à l'ancienneté administrative, sous prétexte de son « profil » informaticien, ignorant les deux premiers qui possédaient eux-même la qualification de PAU. Nous avons rappelé que ces deux agents répondaient aux exigences non d'un « profil » mais de la détention d'un examen, celui de PAU, et possédaient l'ancienneté administrative pour être classés premier et second, ce qui fut fait finalement.

Si l'administration a souhaité établir une liste principale et une liste complémentaire pour les postes proposés dans le réseau HM et COM (Collectivités d'Outre-Mer), correspondant peu ou prou aux nombres d'emplois proposés, ce afin a-t-elle fait valoir de ne pas créer de faux espoirs, pour nous, il s'agissait de classer ces agents sur l'ensemble des tableaux correspondant à leurs demandes et de leur laisser le soin de faire leur choix le moment venu en fonction des opportunités.

Il en a été de même lors de demandes « conjointes » formulées, à l'instar de ce qui se passe dans le réseau métropole-DOM, par des agents alors que l'un des deux était susceptible de ne pas être muté.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, si tant est que la règle de la mutation conjointe existerait pour le réseau HM, les agents peuvent et doivent être classés dès lors qu'ils sont en rang utile (si on s'en réfère aux critères de l'administration) et avoir la possibilité de renoncer si leur conjoint n'est pas muté.

- Pour les affectations à Mayotte, se pose d'ores et déjà la question de l'évolution du statut de cette île devenue département français. Les agents affectés aujourd'hui dans le cadre des dispositions propres au réseau HM et COM – l'administration ne nie pas le fait que la durée de séjour des agents affectés à Mayotte soit la même - sont sensés pouvoir y demeurer 2 x 2 ans.

A l'issue de cette période, ces mêmes dispositions leur font obligation de rentrer en métropole. Qu'en sera-t-il demain avec la départementalisation ?

Devront-ils prendre rang sur les tableaux de mutations qui concernent la métropole et les DOM ?

Pourront-ils demeurer à Mayotte, département, s'ils le souhaitent ?

Nous avons demandé que ces agents soient informés et sensibilisés aux évolutions en cours. L'administration attend en la matière les textes Fonction Publique. Un prochain groupe de travail devrait évoquer le sujet.

- Enfin l'emploi de catégorie C auprès de l'ambassade de France au Maroc a été proposé à un agent dont la situation était connue de l'administration (cf de précédents comptes-rendus de CAPC) et qui a obtenu du juge administratif une injonction d'affectation à Rabat faite à l'administration pour lui assurer le rapprochement de son conjoint. Nous avons renvoyé l'administration à sa responsabilité dans ce dossier, conséquence de l'absence de règles d'affectation dans le réseau HM.

Cette affectation sera prononcée au 31 août 2011, avant l'entrée en vigueur des nouveaux statuts particuliers des agents de la DGFIP au 1er septembre 2011 et leurs obligations contenues dans les articles concernant l'affectation à l'étranger.

Nous avons fait remarquer à l'administration qu'elle aurait pu s'éviter un appel à candidatures au 1er septembre 2011 pour cet emploi auprès de l'ambassade du Maroc, au regard du contentieux en cours. N'a-t-elle pas ainsi suscité les faux espoirs dont elle se défend par ailleurs ?

Le mouvement hors métropole des contrôleurs en chiffre :

Nouvelle Calédonie : 1 emploi à pourvoir pour 54 candidatures (dont 1 AAP). 2 noms de retenue, un rapprochement de conjoint et en numéro 2 le plus ancien administrativement, à titre complémentaire pour un éventuel refus.

Algérie : 1 emploi à pourvoir pour 24 candidatures, 2 noms de retenue sur le critère de l'ancienneté administrative.

Etat Unis : 1 emploi à pourvoir pour 57 candidatures (dont 1 AAP). 3 noms ont été retenus pour prévoir les désistements éventuels. Nous avons voté contre car la numéro 1 aurait du être un agent de Guyane, écarté injustement.

Italie : 1 emploi à pourvoir pour 53 candidatures (dont 2 AAP), 2 noms de retenue sur le critère de l'ancienneté administrative.

Maroc : 1 emploi à pourvoir pour 63 candidats (dont 3 AAP), 2 noms de retenue, nous avons voté contre le numéro 1 retenue étant en poste en Espagne en violation de la seule réglementation existante.

Le mouvement hors métropole es agents d'administration en chiffre :

Nouvelle-Calédonie : 1 emploi pour 37 candidatures ; en numéro 1 le rapprochement d'un agent avec ses enfants déjà établis là-bas ; 2 agents en liste complémentaire, dont un agent dont le conjoint contrôleur fait également une demande pour ce TOM.

Algérie : 1 emploi pour 29 candidatures ; 4 noms retenus ; le premier a été rayé par la suite, n'ayant pas fait ses 2 ans dans son affectation

Saint-Martin : 2 emplois pour 21 candidatures ; 4 noms retenus selon le critère de l'ancienneté administrative

Maroc : 1 emploi pour 57 candidatures ; un seul nom retenu suite à une procédure devant le TA, avec effet au 31/08/2011

Polynésie Française : 1 emploi de PAU pour 4 candidatures, le choix s'est porté sur le premier

Sénégal : 1 emploi pour 34 candidatures ; l'agent retenu l'a été dans le cadre d'une situation familiale à caractère prioritaire

Mayotte : 8 emplois à pourvoir (5 au 1er septembre, 2 au 1er octobre, 2 au 1er novembre) pour 42 candidatures. Le critère retenu a été l'ancienneté administrative, 13 noms ont été retenus