

Catégorie A**Affectation des inspecteurs sur des emplois hors métropole
CAPN n°4 du 7 octobre 2014**

Cette CAP avait pour objet d'affecter 9 inspecteurs des Finances Publiques à Mayotte, à Djibouti, au Maroc, à Wallis et Futuna, en Nouvelle Calédonie et en Polynésie Française. Quatre-vingt et une candidatures ont été déposées.

Dans sa réponse aux déclarations liminaires le Président a déclaré qu'une CAP spécifique aux affectations des inspecteurs hors métropole serait reconduite, ce dont les élus **F.O.-DGFIP** se félicitent.

Au sujet de Mayotte qui est devenu un département depuis 2011, à compter du 30 juin 2014 les affectations se feront pour une durée illimitée. Cependant le recrutement à profil est maintenu de manière transitoire. La Direction Générale a promis la création de 15 emplois de A supplémentaires au titre de 2015.

La délégation **F.O.-DGFIP** a demandé, dans un souci de transparence, que les motivations qui ont amené la Direction Générale à retenir ou non les candidats soient fournies avant la CAP, tout en laissant cette dernière jouer son rôle dans le cadre du paritarisme.

Le Président a précisé que les candidatures sont examinées et classées par ordre d'ancienneté. Puis les 2 ou 3 agents qui ont le meilleur profil, par poste sollicité, sont reçus par le bureau RH1C, afin de connaître leurs motivations.

Pour la grille d'analyse, elle est discutée dans le cadre de la CAPN.

À nos remarques et revendications figurant dans la déclaration liminaire, se rapportant au Centre d'Intérêts Matériels et Moraux (CIMM) et au dispositif actuel d'affectation dans les COM qui n'accorde aucun avantage particulier aux agents dont le CIMM est situé dans une COM, le Président de la CAP nous a répondu que la Direction Générale ne mettrait pas en place un quota de 50 % de prioritaires pour les inspecteurs. Pour autant la situation des inspecteurs mentionnés ci-dessus sera étudiée au cas par cas.

En marge de l'objet de la CAPN, la situation des 850 trésoreries C4, (chefs de poste inspecteur) menacées de fermeture a été évoquée par les élus **F.O.-DGFIP**. La délégation FO attend que l'administration dévoile rapidement ses plans en la matière. Point n'est besoin de préciser que **F.O.-DGFIP** revendique le maintien de toutes les trésoreries avec les moyens en effectifs pour fonctionner. **F.O.-DGFIP** s'oppose et s'opposera à toutes les tentatives d'affaiblissement du réseau comptable.

RETROUVEZ **FO DGFIP** SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



<https://www.facebook.com/fodgfiip>



@fodgfiip

Déclaration liminaire

Monsieur le Président

En préambule, les élus **F.O.-DGFIP** souhaitent faire un droit de réponse, à une médiatisation récente sur le statut des fonctionnaires que des hommes politiques veulent mettre à terre.

Non les fonctionnaires ne représentent pas une catégorie protégée mais plutôt une catégorie « réglementée » qui a des droits mais aussi des devoirs. Le statut général de la Fonction Publique permet d'encadrer l'activité des fonctionnaires, afin qu'elle s'exerce au service des politiques publiques, de façon indépendante du pouvoir en place et dans le respect des valeurs républicaines. Un fonctionnaire a des devoirs de probité, de neutralité, de respect de la hiérarchie et de la mise en œuvre des politiques publiques... Mais en contrepartie il a des droits et c'est le statut qui les lui garantit, dans le privé les salariés sont couverts par les conventions collectives, et dans le public c'est le statut.

D'un point de vue général, réuni les 2 et 3 octobre 2014 à Paris, le Comité Confédéral National de la CGT Force Ouvrière rejette le « pacte de responsabilité ».

Il s'agit d'un acte contre les travailleurs, un cadeau de 41 Mds au patronat en plus d'un marché de dupes qui ne fera qu'accroître les difficultés des salariés, actifs, chômeurs, retraités et pensionnés.

Ce pacte est financé par 50 Mds de réduction des dépenses publiques et sociales qui remettent en cause les services publics et la protection sociale.

Dire non au pacte de responsabilité, c'est dire oui au progrès social, aux salaires, à l'emploi, aux services publics et à la sécurité sociale, oui au syndicalisme libre et indépendant.

Force Ouvrière exige l'arrêt complet de la RGPP, de la MAP et de la loi MAP Territoriale et affirmation des métropoles et de ses décrets de septembre 2014 ainsi que l'abrogation de la loi HPST (hôpital, patient, territoire santé) et de la loi portant réforme des collectivités territoriales.

Plus que jamais, il est primordial de défendre les garanties statutaires des fonctionnaires des trois versants de la Fonction Publique. Dès lors, Force Ouvrière rappelle son attachement indéfectible à la défense du statut général des fonctionnaires et à ses éléments fondamentaux, la grille indiciaire unique et le maintien des catégories (C, B, A).

Force Ouvrière exige des recrutements statutaires et l'arrêt des suppressions de postes dans la Fonction Publique.

Force Ouvrière condamne les annonces faites concernant le budget 2015 et les 21 Mds de coupes sombres supplémentaires sur les services publics, les collectivités territoriales et la protection sociale.

Dans la droite ligne des coupes sombres, les suppressions de postes continuent (2 000 à la DGFIP pour 2015). La baisse du pouvoir d'achat s'aggrave avec le gel de la valeur du point d'indice depuis 4 ans (et jusqu'en 2017). Les conditions de travail et de vie des agents se détériorent. Ce constat est irréfutable ! La faute aux contraintes budgétaires directement issues du Programme de stabilité !

Pour Force Ouvrière, ce que subissent les fonctionnaires et agents publics est inacceptable.

À la politique d'austérité, Force Ouvrière oppose l'action revendicative en toute indépendance.

Nous exigeons le dégel et une revalorisation immédiate de 8 % de la valeur du point d'indice, l'attribution uniforme de 50 points d'indice, la refonte de la grille indiciaire.

En ce qui concerne la CAP Hors métropole de ce jour, nous tenons à saluer le caractère plein et entier de cette CAP.

À notre demande, la CAP se réunit aujourd'hui sans autre ordre du jour, ce qui est plus confortable pour les élus en CAP Nationale, notamment dans la préparation de la défense des dossiers.

Le Hors Métropole a toujours sensibilisé nos débats dans les instances **F.O.-DGFIP**.

Il en est ainsi de la gestion des agents en poste dans les Collectivités d'Outre-mer (COM).

F.O.-DGFIP estime que la Direction Générale doit tenir compte des spécificités de ces collectivités et se rapprocher de la gestion, mise en place dans les nouvelles règles, des agents originaires des Départements d'Outre-mer (DOM).

Ces agents ont leur centre d'intérêts matériels et moraux dans les COM, où ils sont installés avec leur famille depuis plusieurs années, au-delà de ce principe, certains y sont nés et ont toutes leurs racines familiales.

Les contraindre à accepter, lors d'un changement de corps, une affectation en métropole les obligent à choisir entre une continuité de vie familiale dans la Collectivité ou une promotion sociale incluant un départ sans visibilité de retour, avec une perte de rémunération et des frais de double résidence, ce qui familialement et financièrement est difficile.

Six ans après la fusion, un groupe de travail consacré au H.M. s'est enfin réuni le vendredi 7 février 2014 à la DGFIP sur les points suivants :

Le classement prioritaire accordé aux agents dont le CIMM est localisé au sein d'une collectivité d'outre-mer, ce point d'ordre du jour était destiné aux agents B et C, les inspecteurs restant affectés en partie « au profil ».

À ce jour, le Centre d'Intérêts Matériels et Moraux (CIMM) n'est toujours pas pris en compte. Le dispositif actuel d'affectation dans les COM n'accorde aucun avantage particulier aux agents dont le CIMM est situé dans une COM en totale méconnaissance du principe d'équité qui doit prévaloir dans les règles de mutation entre tous les agents.

Ce dispositif est également contraire aux dispositions contenues dans la circulaire interministérielle 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 aux conclusions de la réunion du comité des signataires de l'accord de Nouméa du 11 octobre 2013, actées par le Premier Ministre.

À ce sujet, le Président de la République lors de son intervention du 23 janvier 2014 rappelait d'ailleurs « qu'il serait souhaitable que le recrutement puisse être davantage ouvert aux ultra marins quand il s'agit de postes locaux ».

Il convient d'insister sur l'importance toute particulière de ce dispositif qui doit permettre d'améliorer sensiblement les conditions d'affectation sur les emplois publics outre-mer.

Une fois ce recensement réalisé, il conviendra d'adapter ces règles dès lors qu'elles ne concourent pas à une meilleure adéquation des compétences des agents avec les qualifications exigées par les postes à pourvoir, afin de permettre, dans la limite des emplois disponibles dans les administrations d'une collectivité donnée, un maintien sur place des agents bénéficiaires d'un avancement de grade ou d'une promotion de corps.

F.O.-DGFIP veillera tout particulièrement, au cours de cette CAP, à ce que la Direction Générale examine au plus près nos demandes et celles des agents concernés.

**BULLETIN
D'ADHESION**



NOM : PRÉNOM :

N° DGI ou N° AGORA : ADRESSE MÈL :

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 fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

N'hésitez pas à contacter vos élus FO-DGFIP