

Compte rendu du deuxième groupe de travail HM Il y a eu l'appel du 18 juin, rappelons-nous l'audience du 18 JANVIER !

Le 9 juin 2010 s'est tenu un deuxième groupe de travail présidé par Monsieur Xavier Menette en charge du bureau RH1C sur le thème : « gestion des agents hors métropole ».

Ce groupe de travail intervient dans un contexte qui a évolué par rapport à la première réunion, sur le même sujet, le 6 novembre 2009.

Rappelons en effet que le premier groupe de travail avait permis, sinon un constat, du moins un nécessaire état des lieux des problèmes qui **animent les agents en poste affectés dans le réseau à l'étranger et qui obligent** :

- d'une part à trouver des solutions équitables pour sortir du conflit,
- d'autre part de tirer les leçons qui s'imposent pour mettre en place un mode de recrutement lisible et transparent qui garantit à chacun le respect **de ses droits et ses obligations**.

Aujourd'hui nous devons également prendre en compte une durée de séjour des personnels HM de deux ans renouvelable 1 fois, désormais statutaire et effective au 1^{er} septembre 2011, date d'application des nouveaux statuts fusionnés des catégories A, B et C.

Petite précision qui s'impose : la résolution de la question pendante des conditions de retour après un séjour hors métropole est prématurée, les discussions sur les règles de gestion DGFIP n'ayant pas encore débuté.

Il s'agira donc lors des discussions sur les règles de gestion de mettre au point un dispositif global de mutation qui concerne tous les agents de la DGFIP puis **d'examiner** certaines particularités ou particularisme qui concerne le hors réseau.

La Direction Générale attend les propositions des Organisations Syndicales en la matière.

La parole est ensuite donnée aux différentes Organisations Syndicales pour les déclarations liminaires :

Déclaration liminaire de F.O.-DGFIP

Les agents en poste à l'Étranger attendaient depuis longtemps des mesures écrites et un engagement de la Direction Générale quant à leur devenir et leur déroulement de carrière.

Entre les avant 2003 sans contrat, les contrats de 5 ans ou les après 2007 titulaires d'un contrat « pro-forma » de deux fois 2 ans à l'instar des A, le manque de lisibilité de la situation des agents de catégorie B et C en poste dans le hors réseau a créé un climat malsain car souvent inéquitable ce qui a eu pour conséquence une multiplication des recours devant les tribunaux administratifs.

Même si F.O.-DGFIP a toujours reconnu la nécessité pour les agents de se ressourcer dans le réseau métropolitain, nous avons toujours dénoncé l'opacité de ces règles de gestion et contesté avec vigueur de telles dispositions encadrées par des lettres d'affectation en précisant, dès 2003 que ces contrats n'avaient pas de base juridique légale.

F.O.-DGFIP n'a jamais souhaité une judiciarisation des conflits et a toujours privilégié la négociation pour satisfaire chacun et servir l'intérêt de tous.

Cependant, nous ne pouvions que réagir fortement face à la procédure de retour forcé initialement mise en œuvre générant des inégalités par rapport au traitement accordé aux agents de Statut Hors Métropole de catégorie A qui se sont vus accorder le droit de terminer leur carrière à l'étranger.

À ce jour et après de longues séances de travail ayant présidé à l'élaboration des nouveaux statuts des personnels des catégories A, B et C de la DGFIP, notre organisation syndicale ne peut que se réjouir de l'inscription enfin statutaire de la durée de séjour des personnels en poste Hors Métropole.

Pour autant nous continuons aujourd'hui et pour l'avenir à revendiquer une durée de séjour de 2 x 4 ans dans deux pays différents, jugée plus juste et plus adaptée à la spécificité de nos missions dans des conditions toujours particulières.

L'examen des documents remis par l'administration fait suite au premier groupe de travail du 6 novembre 2009.

Deux thèmes principaux sont abordés et feront l'objet de remarques précises lors de l'étude détaillée des 3 fiches :

- la procédure de recrutement pour les collectivités d'outre mer et l'étranger,
- la gestion du « stock » qui concerne le sort réservé à 152 agents B et C en poste à l'étranger au 1^{er} juillet 2010 et donc en fonction avant la mise en application des nouveaux statuts le 1^{er} septembre 2011.

Outre ces deux thèmes essentiels, FO interroge la Direction Générale sur des sujets non traités mais tout aussi importants :

- le caractère prioritaire des retours hors métropole et l'avis de la CAP compétente,
- la fin de la limite d'âge pour l'exercice de nos missions hors métropole,
- la possibilité des passerelles étranger/COM et la révision du dispositif de mutation pour convenance personnelle sur un seul DOM.

F.O.-DGFIP attend aujourd'hui des réponses à ces questions qui ne peuvent rester en suspens et qui participent au quotidien des agents en poste dans le HM.

FICHE 1 : La procédure de recrutement pour les Collectivités d'Outre Mer et l'Étranger

F.O.-DGFIP se félicite de la mise en place de CAP Nationale pour examiner les recrutements des personnels pour le HM.

F.O.-DGFIP précise que la validation post-CAP en cas d'urgence doit rester l'exception même si elle est prévue par le statut.

Ce nouveau dispositif permettra enfin plus de transparence et de lisibilité sur une procédure jugée jusqu'à présent trop opaque.

Deux groupes sont à distinguer :

Les cadres A :

Le critère retenu est l'ancienneté administrative intégrant les contraintes et particularités d'exercice des missions à l'étranger :

- Formation ou tutorat sur place difficile
- Contextes locaux économiques et socio culturels très spécifiques
- Réglementation et méthodes de travail particulières.

Maintien des fiches d'emploi :

Une attention particulière donnée au profil professionnel (compétences particulièrement attendues dans certains domaines, dimension managériale ou technique spécifique du poste, pratique d'une langue étrangère nécessaire).

Les cadres B et C :

La fiche d'emploi sera adaptée.

Le profil professionnel attendu ne sera plus précisément détaillé que si un besoin très spécifique est exprimé par la structure locale (ex : emploi informatique, compétences ressources humaines attendues, compétences linguistiques nécessaires...).

Pour l'ensemble des catégories, la fiche d'emploi présentera le contexte particulier du poste ainsi que les conditions d'exercice sur place et indiquera le nombre d'emplois à pourvoir.

Ces fiches permettront aux candidats de prendre connaissance de la situation et du descriptif de l'emploi, de l'environnement de travail ainsi que des exigences des fonctions proposées.

Les candidats transmettront leurs demandes à partir de ces fiches d'emplois, dans le calendrier qui sera précisé par l'administration.

Après classement des demandes de mutation opéré dans l'ordre d'ancienneté administrative, l'administration examinerait les candidatures dans cet ordre, en tenant compte des éléments suivants :

- la mutabilité des demandeurs en application des règles de mutabilité afférentes au grade du candidat,
- l'avis du directeur régional ou départemental des finances publiques ou du trésorier-payeur général,
- les trois dernières feuilles de notation,
- pour les A (et par exception pour les B et C si des compétences très spécifiques sont requises sur certains emplois), l'adéquation du dossier du candidat aux caractéristiques de l'emploi offert et des compétences et qualités attendues localement,
- la connaissance de la langue pour les emplois dans certaines trésoreries auprès des ambassades de France à **l'étranger**.

L'administration proposera la nomination du (des) premier(s) candidat(s) satisfaisant aux attentes exprimées, à hauteur du nombre de postes à pourvoir. Pour les A, un entretien préalable en administration centrale permettra de présenter au postulant tous les enjeux, l'environnement du poste ainsi que les contraintes inhérentes à l'éloignement et de s'assurer de sa motivation.

Pour les B et C, cette information fera l'objet d'une mise en ligne sur l'intranet. Des informations complémentaires pourront être obtenues par ailleurs auprès de la TGE, des TG concernées, et de l'administration centrale.

Les fiches d'examen de candidatures seront présentées à la CAPC compétente.

Le nouveau dispositif **a déjà été** mis en place **au cours** du second semestre 2010 pour le cadre A.

F.O.-DGFIP

- regrette que le dispositif expérimental d'affectation des cadres A hors réseau se soit déroulé avant même la validation du projet par les organisations syndicales. C'est encore une curieuse façon d'appréhender le dialogue social !
- conteste un mode de recrutement hors métropole des catégories B et C reposant sur le critère de l'ancienneté administrative.

En effet **cette méthode entraînerait** un vieillissement du réseau qui porterait atteinte à une certaine image de dynamisme qu'il inspire.

De plus, la durée de séjour désormais statutaire des personnels HM étant fixée à deux fois deux ans, le turn-over des **agents** sera constant et les candidatures toujours plus nombreuses.

Cette mesure écarterait donc les « jeunes » d'une possible expérience à l'étranger.

- Conteste l'avis du directeur régional ou départemental des finances publiques ou du Trésorier Payeur Général.

En effet, rappelons que nous sommes dans un contexte de suppression d'emplois et de gestion des personnels à flux tendu !

Certains agents jugés indispensables au bon fonctionnement du ou des services pourraient se voir pénalisés par un avis jugé défavorable ou prématuré !

- Conteste l'examen des trois feuilles de notation.

Certes les missions à l'Étranger ont un caractère particulier mais plus conjoncturel que purement professionnel.

Pour F.O.-DGFIP, ce sont les qualités d'adaptabilité et la motivation du candidat qui doivent servir de base à une affectation à l'étranger.

L'ensemble de ces considérations **prône donc pour un recrutement basé sur l'ancienneté de la demande** plus significative pour exprimer une certaine constance de l'agent dans son souhait d'expatriation.

Par ailleurs, F.O.-DGFIP revendique une formation initiale à l'emploi plus longue et adaptée aux missions exercées à l'étranger.

Motivation et formation initiale sont pour nous les deux composantes primordiales d'une affectation HM réussie !

FICHE 2 : Séjour des personnels B et C en fonction à l'étranger

Un petit point de genèse qui explique le contexte lié au manque de lisibilité engendré par des décisions successives prises depuis quelques années déjà avec pour conséquence une gestion sans cesse modifiée et souvent inéquitable :

I. Les différentes situations au regard des durées de séjour.

1) Les agents affectés à l'étranger avant 2003

Avant 2003, le séjour a été borné à 10 mois renouvelables quatre fois ou 20 mois renouvelable deux fois. Dans les faits, les séjours ont largement fait l'objet d'une tacite reconduction chaque année.

En raison de la diversité des durées de séjour à l'étranger et dans un souci d'harmonisation, l'administration a procédé au 1^{er} trimestre 2009 à un examen individualisé des séjours tacitement reconduits.

Une distinction a été opérée entre :

- les agents de plus de 55 ans,
- les agents de moins de 55 ans, (23 agents B et C concernés).

Les agents âgés de plus de 55 ans ont ainsi été destinataires, au mois d'avril 2009, d'une lettre les informant de la possibilité qui leur était offerte de rester à l'étranger, afin de leur permettre d'articuler la fin de séjour à l'étranger avec une éventuelle cessation de fonction.

Les agents âgés de moins de 55 ans ont été destinataires le 3 juillet 2009, d'une lettre précisant que, par mesure de tempérament, l'administration leur proposait de renouveler leur contrat pour un dernier séjour de deux ans renouvelable une seule fois, à compter du 1^{er} janvier 2010.

La possibilité leur a en outre été offerte de bénéficier, à l'occasion de ce renouvellement, s'ils le souhaitent, d'une mutation dans une autre trésorerie à l'étranger. À l'issue d'un séjour maximal de quatre ans, leur réaffectation interviendra en métropole.

2) les agents affectés à l'étranger de 2003 à 2007

À partir de 2003, les affectations à l'étranger ont été prononcées pour un séjour d'une durée maximale de cinq ans à l'issue de laquelle les réaffectations interviennent en métropole.

3) les agents affectés à l'étranger à compter de 2007

À compter de 2007, le décret 2007-258 du 27 février 2007 modifiant le décret n°95-869 du 2 août 1995 fixant le statut particulier des personnels de la catégorie A du Trésor public, limite le séjour à l'étranger des cadres A à deux ans renouvelables une fois.

Ce décret prévoit également l'intégration des personnels appartenant au corps des inspecteurs du Trésor public hors métropole dans le corps des personnels de la catégorie A, à compter du 1^{er} mars 2007.

Par analogie, les affectations à l'étranger des cadres B et C, ont été prononcées également pour une durée de séjour de deux ans, renouvelable une seule fois.

Les délais de séjour auxquels sont soumis les agents à l'étranger sont expressément mentionnés dans leur lettre d'affectation dont ils accusent réception en précisant explicitement qu'ils ont pris connaissance des termes et conditions de leur mutation.

Le réseau à l'étranger compte donc désormais deux types de séjour :

- les séjours de 5 ans, qui concernent 47 cadres B et C,
- les séjours de deux ans éventuellement renouvelables une fois concernant 101 agents B et C.

Les propositions de l'Administration

La règle sur les durées de séjour vise à développer, diversifier et fluidifier les recrutements en provenance de la métropole au moyen d'appels à candidatures périodiques. Elle vise également à rendre la gestion des personnels dynamique et adaptable aux besoins réels du réseau à l'étranger et en métropole. Elle permet enfin aux intéressés d'assurer régulièrement une réactualisation de leurs connaissances professionnelles en métropole entre deux séjours à l'étranger.

Dans le cadre de la finalisation des nouveaux statuts B et C, les projets de textes statutaires intègrent un article relatif aux affectations à l'étranger, à l'instar de celui existant déjà pour les cadres A.

Cet article limite la durée d'affectation à l'étranger à deux ans renouvelable une seule fois.

Dans ce nouveau contexte, les orientations suivantes sont proposées, s'agissant des agents B et C actuellement en fonction à l'étranger :

- les agents atteignant la date limite de leur séjour avant la date d'entrée en vigueur des nouveaux statuts pourront se maintenir sur leur emploi jusqu'à la date d'effet des statuts s'ils le souhaitent,
- les agents qui, à la date d'effet du nouveau statut, sont en poste à l'étranger et qui ont déjà séjourné au moins deux ans sur le poste qu'ils occupent à cette date pourraient prolonger le séjour à l'étranger en cours pour une dernière période de deux ans à compter de l'entrée en vigueur du décret. Les agents concernés seraient invités à faire savoir s'ils souhaitent bénéficier de cette prolongation de séjour ou pas,

- les agents nommés à l'étranger depuis moins de deux ans avant l'entrée en vigueur des décrets statutaires verraient leur séjour limité à 2 ans, renouvelable une fois, conformément aux notifications qui leur ont été adressées.

NB : Ce dispositif ne concerne pas les agents nommés dans les COM, qui restent soumis à une limitation de leur séjour à deux ans renouvelable une fois dans le cadre du dispositif réglementaire actuel fonction publique.

Pour F.O.-DGFIP :

Ce dispositif est celui exposé à l'issue de l'audience du 18 janvier 2010 avec F. DUFAY en charge du service des Ressources Humaines de la DGFIP, afin d'éviter la multiplicité des recours et traiter les agents de la même manière dans l'attente des nouveaux statuts.

Sur les 152 agents B et C **actuellement** en poste à l'Étranger aucun n'est désormais contraint par une procédure de retour forcé, dans l'attente de la mise en œuvre des nouveaux statuts et pourra bénéficier d'un dernier séjour de 2 ans, non renouvelable.

De plus les agents de plus de 55 ans pourront rester en poste au-delà de leur 60 ans et profiter également de ce dispositif.

Toutefois, F.O.-DGFIP a demandé à l'Administration :

- un accompagnement précis et écrit en termes d'informations sur le dispositif proposé,
- la prise en compte des situations exceptionnelles et douloureuses qui doivent faire l'objet d'un traitement particulier,
- un nécessaire lissage des départs en fin d'année 2013 pour ne pas pénaliser les agents qui restent en place et ceux qui arrivent par une trop grande désorganisation.

La Direction Générale a répondu favorablement à nos demandes et envisage une sortie en sifflet du dispositif qui conduirait à s'écarter à quelques mois de la date prévue, pour des raisons de nécessité de service.

F.O.-DGFIP a également revendiqué la possibilité de rester sur place en cas de changement de corps dans le cadre d'un séjour à l'Étranger.

La réponse de la Direction Générale étant négative, le syndicat continuera à faire entendre sa revendication.

Pour conclure il est nécessaire de rappeler que seule une bonne connaissance du réseau HM et des préoccupations des agents qui le font vivre permettraient de trouver des solutions adaptées et justes pour tous les agents.

C'est comme cela que nous avons pu faire valider nos propositions auprès de la Direction et éviter une judiciarisation massive des conflits préjudiciable aux agents car trop incertaine dans son dénouement.

Pour certains il s'agissait de gagner du temps, pour F.O.-DGFIP il s'agissait de rétablir le droit et l'équité dans la gestion de tous les personnels HM présents et à venir.

F.O.-DGFIP a toujours été présente et à l'écoute des personnels.

La diversité des intérêts ne doit pas être une source d'opposition. F.O.-DGFIP a toujours milité pour que le plus grand nombre d'agents déroule une carrière diversifiée et enrichissante en fonction de leurs souhaits.

Aujourd'hui nous nous félicitons d'avoir su proposer une solution qui profite à tous tout en mettant en œuvre pour l'avenir les bases d'un nouveau dispositif plus lisible pour la gestion des personnels HM.

Nous continuerons dans cette voie dans les discussions à venir avec un seul souci, l'intérêt des agents.