



Gestion publique

Affectations Hors Métropole

**CAP
Centrales
B et C
9 novembre
2010**

Le 9 novembre 2011, pour la première fois dans la filière gestion publique, des CAP nationales se sont réunies pour formuler un avis sur le mouvement de mutations hors métropole des agents de catégorie C et B. De fait ces CAP constituent une double nouveauté. Ces CAP Centrales se caractérisent en effet par l'examen conjoint des tableaux des demandes de mutations et celui du mouvement de mutations proposé. La mise en place de ces CAP avait été débattue notamment dans deux groupes de travail avec les organisations syndicales.

Après des années d'opacité, l'administration affirme vouloir réaliser les mouvements de mutations hors métropole et à l'étranger dans la transparence, avec des règles connues de tous, ce que nous revendiquons, mais aujourd'hui les CAP ont montré que nous étions loin encore des objectifs affirmés.

Préalablement à ces CAP Centrales, des appels à candidatures ont été diffusés par l'administration dans le réseau. Elles étaient accompagnés le cas échéant de fiches d'emplois. Rappelons que lors du groupe de travail du 9 juin 2010 l'administration a proposé de maintenir la diffusion de fiches d'emplois pour le A et d'en adapter le principe pour le B et le C. Il s'agit pour l'administration de définir le contexte particulier du poste et les conditions d'exercice sur place mais également de détailler le profil professionnel attendu pour le A et en cas de besoin très spécifique pour les B et C. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires est opposée à tout profilage professionnel (les emplois informatiques relevant pour nous d'une autre logique) et s'oppose à ce que cet aspect soit pris en compte dans la sélection du candidat.

Listes des postes et des 7 emplois proposés :

Pour WALLIS et FUTUNA :

- 1 emploi de B pour 44 candidatures déposées, avec une installation au 1er avril 2010.
- 3 emplois de C pour 37 candidatures, avec une installation le 1er janvier ou le 1er avril 2011.

Pour MAYOTTE :

- 1 emploi de C pour 32 candidatures, avec une installation au 1er décembre 2010.

Pour la POLYNESIE française :

- 1 emploi de B pour 18 candidatures, avec une installation au 1er janvier 2011.

Pour SAINT BARTHELEMY :

- 1 emploi de B pour 21 candidatures, avec une installation au 1er décembre 2010.

Pour tout contact

Yannick FISSIER

04 68 62 30 46

Chantal GSELL

05 94 31 00 51



Novembre 2010

En préambule, l'Union SNUI-SUD-Trésor Solidaires a rappelé ses revendications en matière de mutations hors métropole.

Pour l'Union SNUI-SUD-Trésor Solidaires, les mutations hors métropole doivent pour l'ensemble des mouvements de mutations être faites dans la transparence et avec une totale lisibilité des règles, connues de l'ensemble des agents et vérifiables par tous et notamment par les élus des personnels.

Comme pour les autres mouvements de mutations, les mutations hors métropole doivent être soumises à la consultation des CAP centrales, préalablement au mouvement.

Nous avons rappelé notre opposition aux mutations selon le profil professionnel (le tuilage et la formation professionnelle d'adaptation à l'emploi devrait suffire) et souligné, que pour nous, ce type de fonctions à l'étranger ou dans les Collectivités d'outre mer nécessitait des fonctionnaires possédant une éthique du service public sans faille et sans taches qui nous semble les seules spécificités à exiger.

Nous avons aussi demandé une information des candidats par fiche papier sur les réalités culturelles, politiques, économiques et sociales propres aux pays concernés.

Pour l'Union SNUI SUD-Trésor Solidaires comme le prévoit le décret de 2007 sur les mutations, les mutations hors métropole ne doivent pas être soumises à l'avis du supérieur hiérarchique, ni dépendre de la notation mais, comme le prévoit le statut des fonctionnaires, les règles des mutations hors métropole doivent respecter le droit des conjoints au rapprochement et tenir compte du handicap et des problèmes sociaux et familiaux.

Nous avons aussi exprimé notre satisfaction de constater qu'était retenue la règle d'un séjour de courte durée de 2 ans renouvelable une fois, mais déploré que pour SAINT MARTIN, SAINT BARTHELEMY et SAINT PIERRE ET MIQUELON, les textes en vigueur ne prévoyaient pour l'instant toujours pas de limitation de durée.

L'administration a répondu que compte tenu de la spécificité de l'emploi à l'étranger, si le premier critère qu'elle prenait en compte était l'ancienneté administrative (le plus gradé), anticipant de fait le débat sur les règles de gestion à la DGFIP sous couvert de l'impossibilité de reconstituer des tableaux d'ancienneté à la demande pour des personnels relevant pourtant encore de la filière gestion publique, elle le combinait avec un profil défini par la notation des 3 dernières années, l'expérience professionnelle et l'avis de la hiérarchie locale ainsi qu'un profil de santé compatible avec la géographie du lieu.

L'administration a aussi justifié la gestion des mutations hors métropole des C et des B par le bureau RH 1 C (bureau de gestion des A) par le fait que ce bureau avait l'expérience de la gestion des emplois hors métropole. Au regard de ladite expérience héritière d'une gestion conduite en l'absence de règles et de transparence, nous resterons particulièrement vigilants.

L'administration a aussi clairement posé le principe du refus des mouvements de mutations internes entre poste à l'étranger et confirmer le principe du retour obligatoire après des séjours courts.

CAP des Contrôleurs

Sur les 3 emplois proposés, 2 emplois ont été attribués sur le critère de l'ancienneté administrative et 1 emploi a été sélectionné sur le profil professionnel (expérience en RH) parmi ceux ayant la plus grande ancienneté administrative.

Concernant le poste offert à WALLIS ET FUTUNA, la personne retenue par l'administration n'ayant quitté le réseau hors métropole que depuis moins de 5 ans elle ne peut bénéficier de la prise en charge de ses frais de changement de résidence. Il a été proposé qu'en cas de refus, l'emploi soit proposé au numéro 2 dans l'ancienneté administrative.

L'Union SNUI-SUD-Trésor Solidaires a refusé de prendre part au vote compte tenu de l'absence de règles claires connues de tous (agents et élus).

Pour l'Union SNUI-SUD-Trésor Solidaires, l'utilisation de critères à géométrie variable (ancienneté administrative ou profil professionnel selon le cas et suivant l'emploi ou le candidat) ne sont pas pour nous acceptables.

CAP des Agents d'Administration

L'emploi à pourvoir sur MAYOTTE a été proposé au 1er de la liste selon le classement de l'ancienneté administrative avec proposition au second en cas de refus (le premier étant revenu en métropole depuis moins de cinq ans ne peut prétendre à la prise en charge par l'administration de ses frais de changement de résidence). Il est à noter que l'administration a voulu barrer la candidature éventuelle du second pour cause de notation négative de -0,01 l'an passé, mais face à l'opposition unanime des organisations syndicales, elle a cédé.

L'affectation des 3 emplois concernant WALLIS ET FUTUNA a été effectuée selon le critère de l'ancienneté administrative (le plus gradé) après de vifs débats avec la direction.

Si l'administration n'a pas contesté la proposition d'emploi à l'agent classé premier (selon le critère de l'ancienneté administrative). Elle a ensuite contesté la proposition des deux autres emplois aux deux agents inscrits sur le tableau des demandes de mutations selon le critère de l'ancienneté.

Pour l'un le conjoint contrôleur du Trésor n'étant pas mutable, l'administration ne voulait pas générer une mutation prioritaire de celui-ci. Pour l'autre qui de fait serait affecté dans la même trésorerie que son conjoint l'administration voulait appliquer une règle écrite de la filière fiscale qui interdit que 2 conjoints travaillent dans le même service. Il a donc fallu aux représentants du personnel unanimes d'abord imposer la proposition d'emploi à l'agent classé en 2ème position (à l'intéressé d'accepter ou de refuser, son épouse ne suivant pas dans l'immédiat du fait des dates d'affectation différentes) avant ensuite d'imposer la prise en compte de la demande de son conjoint.

En cas de refus, les deux candidats suivants par ordre d'ancienneté administrative se verraient proposer l'emploi.

Au cours de cette CAP centrale qui s'est tenue sans base réglementaire arrêtée, bien que défendant l'ancienneté de la demande dans le cadre de mutations, nous sommes intervenus avec l'ensemble des autres élus pour que la direction s'en tienne au critère principal qu'elle avait défini et nous avons combattu les critères de notation, de profil professionnel et d'avis du supérieur hiérarchique.