

# Hors Métropole

Groupe  
de travail  
du 6 juillet  
2011

Lors de cette réunion de groupe de travail consacré aux affectations des agents de la DGFiP « hors métropole » (HM : réseau à l'étranger et collectivités d'outre-mer) qui faisait suite à la réunion du 27 mai, Xavier Menette, chef du bureau RH-1C, a commencé par évoquer en synthèse les orientations de l'administration suite à ce dernier Groupe de Travail (GT).

Il a donc rappelé le choix de l'administration d'anticiper, pour la prise en compte des demandes d'affectation HM, le système cible qui doit concerner à terme en matière de mutations l'ensemble des agents de la DGFiP, c'est à dire l'ancienneté administrative avec inter-classement indiciaire.

Il a dit à nouveau que l'article 60 du statut de la Fonction Publique n'accorde pas de priorité absolue au rapprochement de conjoint mais fait obligation à l'administration d'accorder une priorité à l'examen des situations familiales. Il a également invoqué l'impossibilité pour un agent de catégorie A ou B d'exercer sous l'autorité de son conjoint de catégorie supérieure. Il a fait valoir que l'administration n'était pas fermée à l'étude en CAPC des situations particulières créées par l'éloignement familial mais également le handicap.

Si l'Union SNUI-SUD Trésor n'est pas revenue sur l'ensemble des positions qu'elle avait exposé dans le précédent GT dans la continuité duquel s'inscrivait la réunion du 6 juillet, se contentant de rappeler qu'elle est favorable à un système d'affectations le plus proche possible du régime de mutations valant pour la métropole et les DOM (sous réserve de la contrainte de la durée maximale de séjour de 2 x 2 ans), nous avons rappelé que la question des rapprochements de conjoints dans le cadre du réseau Hors Métropole constituait un véritable sujet. Ayant à l'esprit qu'une demande de mutation ne signifie pas sa satisfaction et que cela est d'autant plus sensible alors que le séjour dans le réseau HM pour un agent est limité à 2 x 2 ans avant un retour en métropole (hors les exceptions de St Martin, St Barthélemy et St Pierre et Miquelon où l'affectation se fait aujourd'hui sans durée de séjour), nous avons de nouveau soumis l'idée d'un système de mutations conjointes pour ce réseau.

Le bureau RH-1C a indiqué sa volonté que le sujet des rapprochements d'époux soit traité au cas par cas en CAPC, sans pour autant arrêter de position tranchée à l'occasion de ce GT, entendant les propositions permettant, au delà de l'effectivité de la mutation dans les délais d'un séjour réduit à l'étranger, seule réelle spécificité à nos yeux d'une affectation « hors métropole », d'inscrire un droit prioritaire.

Suite aux dernières CAPC HM où nous avons eu l'occasion de soulever ce que nous considérons comme une rupture d'égalité de traitement entre agents affectés en départements métropolitains et départements d'outre-mer, les seconds tenus – à la différence des premiers et selon la lecture par l'administration des nouveaux statuts des agents de la DGFiP - à un séjour « en métropole », entendu au sein de l'Hexagone, de 2 ans avant de pouvoir prétendre exercer dans le réseau à l'étranger, l'administration a saisi le Conseil d'État pour vérifier la justesse de son interprétation des nouveaux statuts des différents corps des agents des Finances Publiques. Elle a reconnu en avoir fait une lecture « stricte et littérale », « sans motif de la remettre en cause » mais, face aux interrogations soulevées lors des CAPC, a effectué une saisine du Conseil d'Etat.

Qu'est-ce que la « métropole » ? Quelle est la réalité juridique de la notion de « métropole » ?

## Durée de séjour : l'existant

Dans le cadre d'un dispositif Fonction Publique, les décrets de 1996 relatifs aux affectations et aux durées des séjours des agents à Mayotte (décret n° 96-1027 du 26 novembre 1996), d'une part, et en Nouvelle-Calédonie, Polynésie Française et Wallis et Futuna (décret n° 96-1026 du 26 novembre 1996), d'autre part, stipulent que, à l'issue de leur séjour d'une durée maximale de 2 x 2 ans dans l'une ou l'autre de ces collectivités d'outre-mer, les agents concernés ne peuvent solliciter de nouveau la collectivité qu'ils ont quitté qu'à l'issue d'un séjour de deux ans hors de ces collectivités (hors ceux qui peuvent justifier du centre de leurs intérêts moraux et matériels dans une autre de ces collectivités).

Pour l'étranger, le statut du A (décret n° 2007-258 du 27 février 2007 modifiant le décret n° 95-869 du 2 août 1995) prévoyait déjà une durée de séjour maximale de 2 x 2 ans, étendue « par analogie » à compter de 2007 aux agents de catégorie B et C.

Les nouveaux statuts des agents des Finances Publiques indiquent que leur durée d'affectation à l'étranger est limitée à 2 ans, avec possibilité de renouvellement une seule fois, et que cette durée de séjour de 2 x 2 ans dans le réseau à l'étranger n'est possible qu'à l'issue d'une affectation d'une durée minimale de 2 ans en métropole.

Dès lors que l'administration n'assimile pas les Départements d'Outre-Mer à la métropole, un agent exerçant dans ces derniers est obligé d'effectuer un séjour de 2 ans sur le territoire métropolitain, au sens hexagonal du terme, pour pouvoir exercer dans le réseau à l'étranger.

## Dispositif de retour : l'existant

Depuis le dispositif mis en place à partir de 2006, tous les agents B et C affectés dans une COM (Collectivité d'Outre-Mer) et sur le réseau à l'étranger, dans le cadre de leur réaffectation à l'issue de leur séjour hors métropole, peuvent prendre rang, dès leur affectation HM, sur les tableaux de demandes de mutation, en déposant une demande qui peut comprendre un département à titre prioritaire au motif « retour du réseau hors métropole » et trois départements pour convenance personnelle.

Le choix du nombre de départements d'outre-mer est limité à un seul et exclusivement pour convenance personnelle, sauf si l'agent peut faire valoir un motif priori-

taire de droit commun, comme le rapprochement de conjoint.

Une échéance de non-mutabilité correspond à la durée du séjour hors métropole. Sa demande est traitée dans le plus proche mouvement précédant la date de réaffectation en métropole. De leur côté les agents de catégorie A participent au mouvement national de mutation, sans pouvoir exercer de priorité. Agents C, B, A sont invités à élargir leur demande s'ils n'obtiennent pas les départements qu'ils sollicitent.

Dans les limites d'une après-midi, les débats ne pouvaient que se concentrer sur les conditions du retour des agents affectés « hors métropole » en régime cible d'un côté, pour les agents actuellement à l'étranger de l'autre. Un nouveau rendez-vous est d'ailleurs d'ores et déjà fixé.

Le bureau RH-1C a présenté en séance une nouvelle proposition de dispositif de retour en métropole dans le cadre du système cible : le droit à un retour prioritaire sur le département d'origine, c'est-à-dire le département où l'agent était en fonction avant son affectation hors métropole. Il a la garantie de l'obtenir quelque soit la situation de l'emploi dans le département. Pour l'administration, ce dispositif renforce l'idée qu'il ne s'agit pas d'une affectation comme les autres.

**En ce qui concerne le retour des agents actuellement dans le réseau à l'étranger,** l'administration a rappelé que les nouveaux statuts des personnels des Finances Publiques C, B et A entraînent en vigueur au 1er septembre 2011, « les compteurs étant remis à 0 pour les B et les C » - pour reprendre l'expression du chef du bureau RH-1C – s'agissant des agents de catégorie B et C dont les statuts ne prévoyaient pas de durée de séjour à l'étranger.

Deux dates sont donc possibles dans ce dispositif présenté par l'administration en séance pour l'organisation du retour de l'agent

en métropole : le 31 août 2013, correspondant à un nouveau séjour de 2 ans, ou le 31 août 2015, à l'issue d'un second séjour dont le renouvellement n'est pas de droit a rappelé le bureau RH-1A. Aucun « retour forcé » ne pourrait donc avoir lieu selon le bureau RH1C avant le 31 août 2013.

Dans l'examen des situations individuelles, au delà des critères évoqués « dans l'absolu » dans les fiches transmises pour le Groupe de Travail, l'administration a mis en avant la prise en compte de la nécessité de service et de la continuité du service, pour arguer de la répartition des dates de départ.

Elle a évoqué le degré de rotation des personnels, contrasté entre postes, l'ancienneté de séjour des agents, les compétences de l'agent, la poly-compétence ou non du poste et des agents y exerçant, son degré, le souhait des agents, tous éléments que la TGE devrait intégrer dans son analyse de la situation poste par poste pour proposer au CTP de la Trésorerie Générale pour l'Étranger un schéma de renouvellement des emplois dans le réseau à l'étranger.

Dans ce contexte, serait plus particulièrement examinée la situation des agents retraits en situation de faire valoir leur départ en retraite à l'occasion du 1er ou du 2nd renouvellement.

Les modalités de retour constituerait un dispositif identique quel que soit la date de retour, 31 août 2013 ou 31 août 2015. **Si un agent est déjà inscrit sur un tableau de demande de mutation à titre prioritaire** pour un département, il continue de « valoriser » sa demande, conserve son inscription à l'ancienneté de la demande qui sera « gérée dans le temps ».

**Si l'agent n'est pas inscrit sur un tel tableau**, il aura encore la possibilité de le faire en 2012 dans des conditions qui ne sont pas modifiées par l'application en système « cible » des règles de mutations des agents de la DGFIP et, ce, selon le bureau RH1A, dans le respect des éléments qui ont été portés à sa connaissance quand il est parti dans le réseau à l'étranger.

A défaut, il sera ré-affecté sur son département d'origine tel que prévu dans le système « cible » des réaffectations en métropole des agents affectés dans le réseau HM, disposition s'assimilant à une garantie telle que définie dans ce système. Si, pour certains agents, il est difficile de définir un « département d'origine », la priorité sera accordée sur un département et l'examen des situations se fera au cas par cas en CAPC.

L'administration s'est engagée à adresser aux organisations syndicales une fiche écrite avec ces dernières propositions.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, il y a une étroite relation entre les conditions du renouvellement dans le cadre du système « cible » et les conditions et modalités du retour des agents actuellement dans le réseau à l'étranger.

En ce qui concerne le système « cible » et le retour au département d'origine ou de dernière affectation avant nomination dans le réseau à l'étranger, mais également les agents actuellement en poste à l'étranger qui pourraient entrer dans cette disposition à défaut d'inscription sur un tableau de demandes de mutations à titre prioritaire ou à défaut de satisfaction de cette demande, nous avons souligné que les aléas de la vie peuvent faire que les centres d'intérêt matériel et moraux d'un agent peuvent évoluer, surtout s'il a fait l'essentiel de sa carrière hors métropole.

**Nous avons rappelé la proposition que nous avons faite à l'occasion du précédent GT d'un retour de l'agent sur une zone d'affectation nationale correspondant à ces derniers ou sur une zone contingente, en parallèle d'une possibilité d'inscrire un nombre de vœux illimité sur les tableaux de demandes de mutations pour convenance personnelle.**

Si nous avons convenu que l'obligation faite d'un retour en métropole à l'issue d'un séjour d'une durée maximale de 2 x 2 ans pouvait s'entendre comme une priorité absolue et si en conséquence elle pouvait s'entendre comme une mutation en surnombre, nous avons souligné qu'au regard du nombre de situations anonymisées des agents actuellement à l'étranger qui nous ont été détaillées dans un tableau transmis en vue du Groupe de Travail, un retour même en deux vagues (2013 et 2015) pouvait supposer un surnombre en moyenne proche d'un agent par département, dans un contexte de rythme aujourd'hui maintenu des suppressions d'emplois.

En tout état de cause, ces données plaident pour un retour échelonné en fonction de critères précis et tenant compte des situations sociales et familiales.

En aucun cas, le critère d'examen des retours des agents affectés actuellement à l'étranger ne peut s'apprécier au regard d'un profil qu'il s'agirait par exemple de renouveler au sens où l'administration l'entend.

**Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, la priorité des priorités est de tenir compte de l'âge des agents, de leurs droits acquis au titre du bénéficiaire d'une pension à taux plein et de leur proximité d'un éventuel départ en retraite, et des situations familiales qui ont pu se créer ou s'installer dans le cadre du réseau à l'étranger**, en l'absence de règles antérieures d'affectations dans ce réseau. **Pour l'Union SNUI-SUD Trésor, il n'est pas question de cogérer le retour des agents proches de la retraite ou ayant construit sur place leur situation familiale.** C'est à l'administration d'assumer seule les responsabilités de l'absence pendant des années de règles d'affectation des agents dans le réseau à l'étranger.

D'ailleurs, pour mieux apprécier les propositions du bureau RH1C et notamment leur capacité à répondre si ce n'est à la totalité du moins à la très grande majorité des situations présentes, nous aurions souhaité que le tableau des situations anonymisées évoqué ci-dessus fasse mention des annuités acquises par les agents concernés et indique le département d'affectation avant leur dernière nomination dans le réseau à l'étranger.

Nous nous inquiétons de la notion de « gestion dans le temps » des retours, nous avons demandé communication à la CAPC des demandes de renouvellement de contrats auxquels l'administration envisagerait de ne pas répondre favorablement.

De façon plus générale, nous avons demandé que le schéma de renouvellement des emplois dans le réseau à l'étranger, à l'occasion du retour des agents qui y sont actuellement en postes, soit soumis au CTPC et que les situations soient examinées en CAPC, au regard des dispositions qui auront été arrêtées.

Que ce soit sur les règles et les modalités d'affectation et de retour du réseau hors métropole ou sur les conditions du retour des agents actuellement à l'étranger, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a demandé, à l'instar de ce qui se passe pour le réseau métropolitain et les DOM, la rédaction de notes de service, l'une urgente pour cadrer le travail en CAPC et constituer une référence pour les agents, l'administration et les élus du personnel, l'autre moins urgente concernant les conditions de retour le cas échéant des agents actuellement en poste à l'étranger.

Outre un nouveau GT prévu en septembre ou octobre dans la suite de la réunion du 6 juillet, une réunion, dont l'initiative ne relève pas du bureau RH1C mais qui transmettra à qui de droit la demande des organisations syndicales, devrait être prochainement programmée sur le décret de 1967 et le régime indemnitaire des personnels dans le réseau à l'étranger. En l'absence de dispositions arrêtées au 1er septembre, le régime en cours continuera d'être appliqué.