

Ce numéro est consacré au compte-rendu des CAP de conservateurs des hypothèques et de receveurs divisionnaires qui se sont tenues le mardi 23 novembre 2004...

Mouvement des conservateurs des hypothèques

Dans sa déclaration liminaire, le SNUI a notamment souligné que :

« S'agissant des projets de mouvements qui nous intéressent ce jour, une première constatation s'impose : le peu de places « disponibles » compte tenu du nombre, semble-t-il de plus en plus important de prétendants.

Ceci est vrai pour toutes les catégories, de la 1^{ère} à la 6^{ème} et de façon plus prégnante pour les 6^{ème}, 5^{ème} et 4^{ème}.

Dans ce contexte de pénurie dû au baby boom d'après guerre, aux recrutements massifs d'inspecteurs dans les années 60-70 et aux restructurations en cours qui incitent les RP et les IP « déprofessionnalisés » à se diriger en nombre vers les conservations (postes qui demeurent pour l'instant à l'abri de la frénésie de « réengineering »), le SNUI estime que la Direction générale devrait poser très clairement les règles de gestion (et leurs contraintes) pour éviter la désillusion de bon nombre de cadres.

Dans le contexte actuel, il nous paraît essentiel qu'une plus grande transparence, notamment en terme de projections sur les 3-4 années à venir et de notion de « rang utile », préside à la confection de ces mouvements.

Une seconde constatation, au vu de ce projet de mouvement, peut être faite : il s'agit de l'absence de reclassement pour quelques collègues dont le poste est déclassé alors qu'ils sont prioritaires (certes durant 3 ans)».

Plus généralement, le SNUI a évoqué les points suivants :

- Quid de la rémunération des conservateurs de 6^{ème} catégorie qui ont un niveau de salaire inférieur à leur rémunération antérieure ? le SNUI demande à nouveau que la promotion en CH6 ne se traduise pas par une perte de rémunération.*
- Quid du régime de retraite obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2005 pour les camarades en activité et pour les futurs promus ?*
- Le respect des 100% dans le délai de 10 jours pour la délivrance des renseignements pose un réel problème, au détriment de la publication, en période de congés comme l'ont montré ces dernières semaines de novembre.*
- Contrôle Qualité : oui, mais comme l'a dit le Directeur général « la qualité a une dimension supérieure en matière de Publicité foncière ». Ceci induit nécessairement le maintien absolu de la 2^{ème} main, une réflexion sur la course à la productivité et un arrêt des suppressions d'emplois dans les CH.*
- L'accroissement des charges dans la plupart des bureaux (PVI, BNDP, évolution des flux) justifie de surcroît, pour le SNUI, que les suppressions d'emplois dans les CH soient abandonnées.*

→ Enfin le SNUI prend acte des propos du Directeur général lors de la dernière assemblée générale de l'AMC, précisant que le conservateur est maître de l'organisation de son service. Il n'existe pas forcément une forme d'organisation, fut-elle labellisée par la Direction générale.

Concernant plus particulièrement les CH 4 - 5- 6, le SNUI a interpellé la DG sur les points suivants :

1. Des directeurs départementaux ont demandé des CH4 et n'ont pas obtenu satisfaction contrairement à l'année précédente.

Quelle est la politique menée en la matière ?

2. La politique de recherche frénétique d'amélioration de la productivité est d'autant plus difficile à gérer que la CH est petite (avec la nécessité d'un effectif minimum pour gérer les absences).

Il conviendrait que l'administration nuance un peu son discours en la matière.

Le chef de contrôle ne doit pas être pris en compte dans le calcul de la productivité.

3. Pour les nominations en CH6, les règles semblent avoir été correctement appliquées, étant observé que cette année tous les postes sont attribués à des IP ou IDEP ex IP.

4. Le SNUI demande que le PBO précise l'ensemble des grades qui, peuvent postuler statutairement à un emploi de conservateur.

La nouvelle Chef du Service des Ressources, Madame BIED-CHARETON, qui présidait cette CAP a reconnu la demande forte de transparence exprimée par les représentants des personnels.

Pour la première fois, la DG a donné une visibilité sur les vacances prévisibles (suite aux départs en retraite) concernant les prochaines années.

	2005	2006	2007
CH1	8	7	1
CH2	4	9	14
CH3	11	13	14

Pour les CH1, les chiffres concernant le 2^{ème} mouvement 2005 sont respectivement de 4, 0 et 6.

Le sous-directeur a retracé, concernant les CH, 4, 5 et 6, l'évolution des vacances sur les années 2004, 2005 et 2006.

	2004	2005	2006
CH4	28	22	29
CH5	35	33	34
CH6	32	26	Non prévisible

Concernant les engagements de départ à la retraite, l'administration a précisé qu'il n'y en avait pas d'une durée supérieure à 4 ans.

Par ailleurs, pour Madame BIED-CHARETON, l'ouverture des postes de CH aux administrateurs civils est un gage de maintien de ce corps de débouchés.

Concernant les autres sujets, l'administration a précisé :

- Sur la qualité dans les CH : que la Cour des Comptes a constaté que les CH sont à la pointe de la modernisation de l'Etat et pour l'administration, c'est la qualité qui permet de réfuter « les attaques qu'on lit parfois dans la presse contre les conservateurs ».

Le SNUI partage ce point de vue et c'est bien pour cette raison qu'il a demandé d'arrêter les suppressions de personnel dans les CH.

- Sur la pérennité des CH6 : il n'y a pas de sujet actuellement ni en ce qui concerne leur nombre, ni en ce qui concerne leur implantation.

- Sur les compléments de retraite : l'administration a précisé qu'il s'agissait avant tout d'un sujet Fonction publique. Pour autant, la Direction générale va analyser les problèmes et faire connaître le fruit de sa réflexion. Le SNUI a adressé une lettre au Directeur général sur ce sujet.
- Sur l'évolution des produits et des rémunérations : l'administration a précisé qu'entre la période du 1^{er} janvier au 30 septembre 2003 et celle du 1^{er} janvier au 30 septembre 2004, les produits bruts ont augmenté de 10 à 19% et les rémunérations de 4 à 7%.

Mouvement des receveurs divisionnaires

Le SNUI a fait la déclaration liminaire suivante :

Dans le cadre du rapprochement CDI/Recette, les missions du réseau comptable de la DGI s'étendent désormais à la gestion de l'ensemble des impôts professionnels et, désormais, au recouvrement des impôts dus par les professionnels perçus au profit de l'Etat.

Dans les CDI/Recette, la gestion est même étendue aux impôts des particuliers.

Ce renforcement des missions de la DGI est un moment fort de l'évolution administrative mal vécu par l'encadrement et le personnel qui pour la plupart n'y trouvent pas leur compte en matière d'encouragement et de reconnaissance, c'est à dire en termes d'indice et de rémunération. Les services recouvrement sont écartés de la prime de 2000€ et 3000€ accordée aux I DEP. Et ce n'est pas plus la prime de 400€ du ministre partant qui répond à leurs attentes légitimes. On observe d'ailleurs, signe des temps, que c'est la première fois que la DGI met en œuvre des réformes aussi importantes sans imaginer au profit des acteurs une juste récompense pour leurs efforts.

En ce qui concerne les personnels implantés dans les nouvelles structures, « recettes élargies et centres /recettes », ils ont été calibrés au plus court pour favoriser la mission de contrôle fiscal. Or entre temps sont venues se surajouter des missions nouvelles alors que, dans bon nombre de services, les moyens aujourd'hui alloués ne permettaient déjà plus l'exécution normale des missions dévolues.

L'arrivée de l'encaissement de la TS, de l'IS, de la CRL, de l'IFA, nécessite une augmentation des emplois implantés dans les services gestionnaires, à défaut ce transfert ne sera pas réussi et vous en assumerez l'entière responsabilité.

Nous tirons aujourd'hui à nouveau le signal d'alarme !

Au-delà, il nous paraît également indispensable voire impératif de renforcer l'encadrement de ces structures par l'implantation de cadres A et A+ là où ce n'est pas encore fait pour :

- faciliter l'élargissement et l'acquisition des compétences individuelles et la polyvalence,
- concilier RTT et permanence de l'accès au public,
- pallier les obsolescences de l'informatique et son manque de simplicité : 11 logiciels différents sont actuellement recensés.

Nous vous rappelons que nous sommes opposés aux fusions qui sacrifient le plus souvent à un effet mode ou qui répondent aux exigences des « DPA directeurs entrants » au détriment d'une réflexion préalable indispensable, conduisant à la création de structures ingérables en ce qui concerne :

- le périmètre mouvant des missions,
- le nombre d'agents à encadrer,
- l'exigence du suivi de l'élargissement considérable des compétences individuelles.

Dans ce contexte instable, le rôle du Receveur Divisionnaire jusqu'ici et traditionnellement l'adjoint du Directeur chargé de l'animation du réseau comptable s'étend puisqu'il assure désormais l'animation du réseau IFU, ce qui n'est pas une mince affaire.

Déjà en 2002, dans cette même enceinte, en réponse à une question du SNUI, vous nous avez rassuré en nous indiquant que la réflexion administrative sur ce point était engagée.

Si nous concevons aisément l'intérêt de mûrir la réflexion sur ce point, comme sur d'autres d'ailleurs, nous n'imaginons pas qu'aujourd'hui vous nous apportiez une réponse semblable à la même question ni que vous

n'avez pas avancé dans cette réflexion. Nous vous remercions donc et par avance pour les précisions que vous allez nous apporter sur les pistes explorées et les hypothèses envisagées.

De même, êtes-vous en mesure de nous dire au regard des expérimentations menées dans quelques directions ce qu'il en est des pôles de recouvrement forcé sur lesquels nous réitérons les plus grandes réserves en l'état de l'information que nous détenons.

Sur le mouvement lui-même, mais au-delà pour l'ensemble des mouvements intéressant les directeurs divisionnaires il apparaît que sont prises en considération des anciennetés différentes pour élaborer les tableaux :

- Date d'accès au 4^{ème} échelon pour les emplois de RD et de CH4 ;*
- Date d'accès au 5^{ème} échelon pour les emplois d'IDEP surindiciés et de CH5.*

Nous constatons l'absence de lisibilité des règles mises en œuvre pour les non initiés c'est-à-dire pour la grande majorité des camarades qui postulent ou envisagent de le faire.

A l'évidence une clarification des règles de gestion s'impose car de nature à conférer aux mouvements une plus grande transparence et évitant ainsi les incompréhensions mais aussi sans doute de devoir traiter des demandes qui n'ont pour l'instant aucune chance de prospérer, sauf à appartenir au cercle très restreint et très privilégié de quelques collègues « moins égaux que d'autres » pour lesquels le positionnement sur la liste d'ancienneté n'a guère d'importance. A cet égard, au-delà des services éminents sans doute rendus par eux, dans un contexte de grandes difficultés, à satisfaire des cadres tout aussi méritants mais plus éloignés de PARIS, il est de notre rôle de vous dire que ces décisions sont très mal comprises et non acceptées.

Le SNUI est porteur de propositions visant à clarifier la situation et à permettre à chacun de comprendre les règles qui président à la confection des mouvements. Nous demandons en conséquence la tenue d'un groupe de travail sur ce point avant les prochains mouvements et pour mise en œuvre en 2005.

L'administration a répondu qu'en ce qui concerne les recettes divisionnaires, la situation n'était pas stabilisée du fait du rapprochement CDI-R (mission qui va vers l'élargissement), des pôles de compétence, et de la LOLF qui fait passer d'une comptabilité de caisse à une comptabilité d'engagement.

La direction générale a indiqué que sur les charges des CDI-R ou des RE, le transfert de l'IS est une occasion de regarder si les IFU ont les moyens de fonctionner. Une note cadre a été adressée aux DSF par la Direction générale pour qu'ils adaptent les moyens aux enjeux.

Analyse des mouvements

CH 1 - 2 - 3 entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2005.

- **CH 1** : 4 postes publiés vacants :
4 nominations CSFF.
- **CH2** : 4 postes publiés vacants :
3 nominations : 1 AC ; 2 CSFF.
1 promotion.
- **CH3** : 5 postes publiés vacants, 1 s'ouvre en cascade.
5 nominations : 1 AC, 1CSFF, 1 CSFN, 2 RD HEA.
1 promotion.

CH 4 - 5 - 6 année 2005.

- CH4 : 19 postes publiés vacants, 1 fermé après l'annonce du mouvement, 6 postes ouverts en cascade.
3 mutations.
3 promotions.
19 nominations : 1 RD HEA (ex directeur départemental); 8 RD (ex directeurs divisionnaires);
8 directeurs divisionnaires dont 1 consécutive à la nomination de 2 agents sur un même poste.
2 IDEP1 (ex directeurs divisionnaires).
- CH5 : 28 postes publiés vacants, 20 ouvertures en cascade, 1 poste ouvert après l'annonce du mouvement.
16 mutations.
23 promotions dont 2 consécutives à la nomination successive de 2 agents sur un même poste.
12 nominations : 4 directeurs divisionnaires, 4 IP1, 3 IDEP1, 1 IDEP2 (dont certaines consécutives à la nomination de 2 agents sur un même poste).
- CH6 : 4 postes publiés vacants, 22 ouvertures en cascade de promotions et 4 en cascade de mutations.
4 mutations.
26 nominations : 15 IP1 ; 11 IDEP1 (ex IP).

RD hors échelle (1^{er} janvier au 31 août 2005) et RD 1015 (année 2005)

- RD HEB : aucun poste
- RD HEA : 2 postes s'ouvrent en cascade de nomination CH.
2 nominations : 2 directeurs départementaux.
- RD 1015 : 7 postes publiés vacants, 13 s'ouvrent en cascade.
5 mutations.
15 nominations : 11 directeurs divisionnaires ;
4 IDEP1 (ex directeurs divisionnaires).