

Ce numéro est consacré au compte-rendu des CAP de conservateurs des hypothèques et de receveurs divisionnaires qui se sont tenues le jeudi 17 novembre 2005.

Mouvement des conservateurs des hypothèques

Dans sa déclaration liminaire, le SNUI a notamment souligné les points suivants :

Le SNUI a constaté avec satisfaction que le présent mouvement se présente de façon plus favorable que les précédents mouvements. La politique des contrats porte ses fruits, il convient de poursuivre bien évidemment cette politique. Cela dit, la fluidité est loin d'être totalement satisfaisante et trop de collègues restent sur leur désillusion. Aussi les règles de gestion doivent-elles être posées clairement, la transparence doit être de rigueur, notamment en terme de rang de propositions sur les 3-4 années à venir et sur la notion de « rang utile ».

S'agissant de l'information, il convient d'éclairer encore les candidats sur :

- *La règle des 18 mois,*
- *L'âge requis (ex : cette année ceux nés avant 1949 pour les CH5, 4 et autres, 1950 pour les 6^{ème}).*
- *Les candidats, en citant quelques postes et en terminant par la formule « tout poste » ne savent pas que leurs souhaits sont examinés de façon restrictive s'agissant du « tout poste », pourriez-vous fournir des précisions à cet égard ?*
- *Pour ce qui est de la règle des 3 ans précédant l'obtention de la retraite à taux plein, les informations utiles doivent être également données.*

On observe que des CSFF obtiennent directement des CH1, alors que d'anciens CSFF, actuellement conservateurs sont en attente. Ces derniers se sentent pour la plupart frustrés. (On pourrait aussi évoquer de même des passages en CH2 et CH3). Il serait opportun qu'en la matière des critères précis soient retenus et portés à la connaissance des directeurs pour l'orientation de leur carrière. La fluidité semblant s'améliorer, le SNUI souhaiterait savoir si dans un proche avenir (lequel ?) des promotions CH4→CH3, CH3→CH2, CH2→CH1, pourraient être envisageables pour des cadres qui ne peuvent y prétendre actuellement. Par exemple, un Directeur divisionnaire pourra-t-il finir sur une CH3 ?

Cela étant, le SNUI fait aussi remonter les regrets justifiés des agents des CH non concernés par la prime d'intéressement de 320€. Pourtant, les CH se sont très fortement modernisées ces dernières années avec une forte implication des agents.

Citons la mise en place de FIDJI, la réforme du régime des plus-values, l'arrivée de BNDP, la forte augmentation de la productivité (dans un contexte de suppressions d'emplois) ; les réformes ne sont pas terminées : perspective de Télé@acte, etc.

Le malaise est aussi certain chez les Chefs de contrôle qui ont particulièrement fait preuve de disponibilité, de facultés d'adaptation, de loyauté, et qui ont contribué largement à améliorer la productivité, ces dernières années depuis l'arrivée de FIDJI.

Or leurs efforts ont été sanctionnés financièrement suite à la récente note brutale, sans concertation préalable, au début des vacances d'été, sur les frais de correspondance.

Le SNUI ne peut que dénoncer cette manière de faire. Espérons que les Chefs de contrôle puissent rester motivés à la veille de la mise en place de Télé@acte ? !

En réalité, c'est l'Etat qui prélève un revenu bénéficiant auparavant aux Chefs de contrôle. Quelle compensation financière est envisagée pour ces derniers ? Une indemnité spécifique ?

Le respect des 100% de réponses aux demandes de renseignements dans les 10 jours pose encore un réel problème, au détriment de la publication, en période de congés, ou comme récemment pour la Toussaint.

Le contrôle qualité est mis en avant, 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 deuxième main, une réflexion sur la course à la productivité et un arrêt des suppressions d'emplois dans les CH, surtout avec l'arrivée de charges supplémentaires telles que la BNDP, de la mise en place de Télé@acte et de l'évolution continue des flux.

La course à la productivité fait prendre des risques au niveau de la qualité.

On en prendra sans doute la mesure dans un proche avenir. La responsabilité du Conservateur n'est pas un vain mot.

Le Directeur général a réaffirmé (AG de l'AMC) que le Conservateur restait maître de l'organisation de son service.

Encore faut-il, même si l'optimisation des résultats est son objectif, qu'il obtienne des moyens satisfaisants.

Par ailleurs, suite aux décisions arrêtées lors du groupe de travail du 24 juin 2005, l'Administration se réserve le droit de nommer sur des postes de 6^{ème} catégorie des Idep, non anciens IP, particulièrement méritants, dans un volume limité au plus à 10% des postes, sous réserve de prendre un engagement de départ au terme d'une durée d'un an maximum.

Deux constats peuvent être faits sur la première application de cette règle :

→ *En ne nommant qu'un seul Idep, non IP, l'Administration n'a pas utilisé toutes les possibilités offertes par les nouvelles règles d'accès.*

→ *Le choix de l'Administration s'est porté sur un Idep2 et non sur un Idep1. Le SNUI réitère les réserves déjà exposées lors du groupe de travail. En effet, la vocation naturelle des Idep2 est de devenir Idep1, par voie du couronnement de carrière le cas échéant, et non Conservateur des hypothèques.*

Il serait souhaitable pour des raisons de clarté et de transparence de préciser dans le PBO que le rang d'ancienneté retenu pour les Idep anciens IP soit celui de leur nomination au grade d'Idep (ex RP) et non à celui d'IP.

Le SNUI revient à nouveau sur le problème de la rémunération des Conservateurs de 6^{ème} catégorie qui ont parfois un niveau de salaire inférieur à leur rémunération antérieure.

Il n'est pas normal qu'une promotion en CH6 se traduise par une perte de rémunération.

Cette année encore, des Directeurs départementaux ont demandé des CH4 sans obtenir satisfaction. Quelle est la véritable politique de la DGI en la matière ?

Sur ces différents points, l'administration a répondu :

Prime de 320 euros :

Le choix des bénéficiaires s'est porté sur les structures les plus ancrées dans la réforme. Par ailleurs, les agents des CH bénéficient d'une rémunération supérieure à celle des autres services.

Frais de correspondance :

L'administration, tout en précisant qu'il fallait y mettre fin, a pris acte du caractère brusque de cette annonce.

Suppressions d'emplois dans les CH :

La DG ne peut pas dire qu'il n'y aura pas de suppressions d'emplois avec l'arrivée de télé@actes. Sur l'avenir du réseau, celui-ci sera maintenu et il n'y aura pas de conséquences négatives suite à une éventuelle réorganisation de celui-ci.

Engagement de départ à la retraite :

Cette politique qui permet de fluidifier les mouvements sera poursuivie. Le SNUI a exprimé son soutien à celle-ci.

Précisions de vacances :

- Mouvement 2006-2 : CH1 : 3 vacances.
CH2 : 6 vacances.
CH3 : 7 vacances.

- Mouvement 2007 : CH1 : 8 vacances.
CH2 : 21 vacances.
CH3 : 27 vacances.

Il est à noter la fenêtre historique concernant les ouvertures de postes en CH2 et CH3.

Mouvement des receveurs divisionnaires

Le SNUI a fait la déclaration liminaire suivante :

Les missions du réseau comptable comprennent la gestion de l'ensemble des impôts professionnels, voire pour les CDI-Recettes, la gestion des impôts des particuliers.

Le Receveur divisionnaire est donc l'animateur du réseau service des impôts des entreprises ; en conséquence, il cumule la mission dévolue au comptable centralisateur (responsable d'un poste comptable, action en recouvrement avec la généralisation des pôles en recouvrement) et celle antérieurement confiée à un Directeur divisionnaire.

Dans ces conditions, la création du statut d'emploi doit être l'occasion de concrétiser l'évolution du rôle du Receveur divisionnaire et non se limiter à une légalisation des indices de rémunération et de référence pour la liquidation de la retraite.

Le rôle du Receveur divisionnaire doit nécessairement faire l'objet d'une réflexion approfondie afin, entre autres, de le positionner clairement par rapport à la direction, aux Chefs des services comptables locaux et aux usagers.

L'objectif n'est pas de définir une doctrine d'emploi contraignante mais de clarifier le positionnement d'un cadre supérieur devant assurer le bon fonctionnement de la mission de fiscalité professionnelle et de renforcer la structure du service.

Quelques pistes de réflexion, dont la liste n'est pas limitative, s'imposent.

- Le grade du plus proche collaborateur du Receveur divisionnaire,*
- Le grade des adjoints des Chefs de service comptable et fiscal,*
- Le personnel nécessaire à un fonctionnement performant des services comptables,*
- Les rémunérations et les régimes indemnitaires qui devraient progresser au rythme de l'augmentation du périmètre des missions.*

Bien entendu, les agents du réseau comptable, comme l'ensemble du personnel de la DGI, doivent percevoir une rémunération et des indemnités conformes à leur engagement, et aux responsabilités qui leur sont confiées.

Le nouveau statut d'emploi aura vraisemblablement pour conséquence une révision de la politique actuelle des engagements exigés des candidats à une promotion au grade de Receveur divisionnaire.

Il paraît totalement irréaliste d'exiger des engagements dont le terme se situe une dizaine d'années après la promotion.

En effet, les évolutions des conditions d'accès à la retraite à taux plein, et des situations professionnelles et personnelles sont trop imprévisibles pour crédibiliser un engagement, même limité au moyen terme.

Le présent mouvement obéit aux règles mises en œuvre lors des précédents mouvements. Il nous serait utile de connaître les résultats des simulations des nouvelles règles adoptées lors du groupe de travail de juin 2005.

L'administration a souligné l'importance du mouvement de RD cette année (renouvellement d'un tiers des RD 1015).

Concernant le statut d'emploi, Madame BIED-CHARETON a précisé que celui-ci n'a pas vocation à changer les règles de gestion et qu'un groupe de travail spécifique se tiendra, le moment venu (après passage au Conseil d'Etat) afin d'examiner les points techniques, la question des engagements de départ...

Par ailleurs, l'administration n'établira pas à court terme de doctrine d'emploi du RD car le paysage n'est pas encore stabilisé (notamment avec les pôles).

Quant à notre interpellation sur la revalorisation de la rémunération des RD en fonction de leur extension de compétences, l'administration a répondu que la priorité en la matière était l'harmonisation indemnitaire des agents A, B et C et non le dossier A+.

Analyse des mouvements

CH 1 - 2 - 3 entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2006.

- CH1 : 9 postes publiés vacants et une ouverture en cascade.
 - 7 nominations : 2 DI et 5 CSFF.
 - 3 promotions.
- CH2 : 9 postes publiés vacants, 1 poste fermé après l'annonce du mouvement, 2 s'ouvrent en cascade.
 - 7 nominations : 2 AC ; 1 CSFN, 4 RDHEB.
 - 3 promotions.
- CH3 : 5 postes publiés vacants, 5 s'ouvrent en cascade.
 - 7 nominations: 1 AC, 3 CSFN, 1 RD HEB, 2 Directeurs Départementaux.
 - 1 promotion.
 - 2 mutations.

CH 4 - 5 - 6 année 2006.

- CH4 : 28 postes publiés vacants dont un poste en vacance éventuelle, 15 postes ouverts en cascade.
 - 12 mutations.
 - 3 promotions.
 - 2 nominations de directeurs départementaux.
 - 7 nominations de RD (ex directeurs divisionnaires).
 - 13 nominations de directeurs divisionnaires.
 - 6 nominations d'inspecteurs départementaux de 1^{ère} classe (ex directeurs divisionnaires).
- CH5 : 34 postes publiés vacants, 21 ouvertures en cascade, 1 poste ouvert après l'annonce du mouvement.
 - 14 mutations dont 2 consécutives à la nomination de 2 cadres sur un même poste.
 - 25 promotions dont 2 consécutives à la nomination successive de 2 cadres sur un même poste.
 - 16 nominations : 8 directeurs divisionnaires, 5 IP1, 3 IDEP1.
- CH6 : 2 postes publiés vacants, 25 ouvertures en cascade de promotions et 1 en cascade de mutation.
 - 1 mutation.
 - 28 promotions dont 2 consécutives à la nomination de 2 cadres sur un même poste : 17 IP1 ; 10 Idep1 (ex IP) ; 1 Idep2.

RD hors échelle (1^{er} janvier au 31 août 2006) et RD 1015 (année 2006)

- RD HEB : aucun poste n'a été publié vacant ; 3 postes s'ouvrent en cascade de nomination CH.
→ 3 nominations : 3 CSFN.
- RD HEA : aucun poste n'a été publié vacant ; 2 postes s'ouvrent en cascade de nomination CH.
→ 2 nominations : 2 directeurs départementaux.
- RD 1015 : 9 postes publiés vacants dont 1 poste en vacance éventuelle ; 13 postes s'ouvrent en cascade.
→ 6 mutations.
→ 10 nominations de directeurs divisionnaires.
→ 6 nominations d' IDEP1 (ex directeurs divisionnaires).