



# Journal de la Section des Directeurs

N° 30 mai 2006

Merci d'adresser vos commentaires, questions ou réactions à [www.snui.fr/snui-locaux/directeurs](http://www.snui.fr/snui-locaux/directeurs)

**Notez le : L'assemblée générale annuelle de la section des directeurs se tiendra le mercredi 05 Juillet. Une invitation vous sera adressée ultérieurement.**

## DPR de campagne

La campagne des déclarations pré-remplies (DPR) est lancée. Si l'on n'y voit pas encore très clair sur l'impact global de la mesure, quelques enseignements se font jour.

Pour Madame Michu, la simplification reste mesurée et pour tous ceux qui constatent une différence entre leurs données et celles restituées, elle est carrément contestable. "Réintoxiquer" 20% des contribuables aux guichets ça fait effectivement du monde ....

Au fond, la DPR est surtout un pari technologique et organisationnel que la DGI s'est fixée à elle-même et qui, s'il s'avère réussi, renforcera son image au niveau national et international tout en permettant d'enregistrer des gains de productivité et des rentrées budgétaires supplémentaires.

Ce n'est pas rien et c'est pourquoi cette bataille de l'image a donné lieu, pour la première fois dans l'histoire de la DGI, à une stratégie de communication sortant de l'amateurisme habituel.

Mais "au bout du bout" quelle sera l'affectation des gains de productivité ?

Pour ceux qui rêvent de "nabotiser" la DGI, ce sera une nouvelle occasion de supprimer des emplois au minimum à hauteur des gains de productivité obtenus.

Mais s'il se trouvait des tenants d'une politique de gauche, ces gains de productivité pourraient être affectés au moins pour partie, au renforcement de la justice fiscale et sociale en affectant des moyens nouveaux au contrôle fiscal. Ils pourraient également servir à améliorer les conditions de travail et de rémunération de tous les agents des impôts.

Qu'allons-nous faire de l'Impôt sur le revenu, de la DPR et des gains de productivité ?

A ces questions la réponse est politique et c'est une autre campagne qui commence.

# **CAP DE CONSERVATEURS DES HYPOTHEQUES DU 24.04.2006 (MOUVEMENT 2006-2)**

**Le SNUI a prononcé la déclaration liminaire suivante à l'ouverture de la CAP :**

« Au nom du SNUI, nous voudrions tout d'abord dire avant son départ, que les relations entretenues dans le cadre des CAP ont été excellentes avec Yannick Girault. Nous félicitons Madame Pelata pour sa nomination à la tête du bureau H2 et nous souhaitons pouvoir continuer à œuvrer dans le même sens qu'avec son prédécesseur.

Le SNUI constate que le présent mouvement, comme le précédent, se présente de façon plutôt favorable, et nous souhaiterions qu'il en soit de même pour les autres mouvements des autres catégories de personnel.

Il convient bien entendu de poursuivre la politique dite " des contrats ". Cela dit, la fluidité reste encore insuffisante et on relève encore trop d'amertume, bien compréhensible, chez de nombreux collègues.

Nous rappelons qu'il convient encore de parfaire l'éclairage des candidats sur :

- la règle des 18 mois,
- l'âge requis,
- la formule " tout poste " dans les demandes,
- la règle de 3 ans précédant l'obtention de la retraite à taux plein.

Il est aussi rappelé que certains directeurs obtiennent directement des postes de CH de catégories importantes, alors que d'autres doivent attendre en passant par des catégories inférieures. Il serait opportun que des critères précis, à cet égard, soient retenus et portés à la connaissance des directeurs pour l'orientation de leur carrière.

Avec la fluidité qui devrait s'améliorer, des promotions devraient avoir lieu pour des cadres qui ne peuvent y prétendre actuellement, CH4 vers CH3, CH3 vers CH2, CH2 vers CH1. Mais il est difficile d'admettre, comme dans le présent mouvement, qu'un RD, ancien directeur divisionnaire, puisse directement accéder sur une CH3, alors que, par exemple des directeurs départementaux attendent toujours.

Cela étant, sur la situation actuelle des conservateurs, il est observé que la modernisation (nécessaire, mais très forte ces dernières années) dans les CH, ne doit pas se traduire par " une marche forcée ", alors que l'on n'a pas su motiver les agents. Ne revenons pas sur le malaise certain qu'ont vécu (et qu'ils vivent encore) les chefs de contrôle, suite à la note brutale, l'été dernier, en matière de frais de correspondance.

On met trop " la charrue avant les bœufs ". Des exemples :

- L'arrivée de la BNDP devait se faire sans charges supplémentaires significatives pour les CH. Or le message flash N° 12 du 7 mars dernier montre que tout n'est pas parfait ; il a fallu mettre en place un dispositif correctif qui entraîne souvent de lourdes charges en CH. On confond, à l'évidence, trop souvent, vitesse et précipitation.

- La réforme du régime des sûretés n'a pu être anticipée. Cela met des conservateurs dans l'embarras face à certaines questions des études notariales.

- Beaucoup de conservateurs, sous la pression sans doute, lors de la mise en place de FIDJI, n'ont pas suffisamment approfondi les questions liées aux BED (Bases Etats Divisions). Or maintenant il faut un plan d'action national d'apurement des BED en anomalie (cf. note F2 du 6 avril 2006). Certains conservateurs n'ont-ils pas, en la matière, reporté les ennuis sur leurs successeurs ?

Il faudra aussi éviter les inégalités de traitement des CH dans ce plan d'apurement. Actuellement, certaines sont aidées (grâce notamment à la BNIPF), d'autres pas.

- N'assiste-t-on pas à une " marche forcée " s'agissant de télé@ctes, avec, dans un premier temps la généralisation de la télétransmission des réquisitions ? (Cf. la note du 23 mars dernier). Certains directeurs, toujours prêts à être les premiers de la classe, auraient voulu que la mise en place ait lieu dès la mi-avril comme cela est cité au début de la note. Mais si on lit plus loin et que l'on se reporte à l'annexe 2, il faut analyser les pré-requis.

Tout d'abord " la balle " est avant tout dans le camp des études notariales qui doivent s'équiper en matériel informatique et logiciels adéquats.

Du côté de l'administration, il y a aussi des pré-requis organisationnels, techniques et matériels.

Le SNUI a souvent répété en CAP que la course à la productivité fait prendre des risques au niveau de la qualité.

La nouvelle version de F2 sur la productivité analytique fait craindre le pire à cet égard. Toujours plus de productivité (certainement pour " aligner " des suppressions d'emplois correspondantes).

Par exemple vouloir que l'on traite 30 radiations, par agent et par jour, n'est pas réaliste.

La responsabilité du conservateur n'est pas un vain mot. Nous pouvons utilement nous reporter à la plaquette de l'AMC : " la responsabilité personnelle du conservateur dans sa mission civile ".

Le directeur général a rappelé devant l'AMC que le conservateur reste maître de l'organisation de son service. Encore faut-il, pour être seul responsable, qu'on lui fixe des objectifs réalistes et qu'il obtienne des moyens satisfaisants. »

Mme Bied-Charreton, qui présidait cette CAP, a indiqué les perspectives de vacances de postes pour 2007 :

(10 CH1 ; 26 CH2 ; 31 CH3) et pour 2008 (4 CH1 ; 4 CH2 ; 17 CH3).

Elle a rappelé le caractère ferme de la politique des engagements de départs à la retraite.

L'administration centrale a précisé que télé@ctes n'est pas de nature à remettre en cause le maillage des conservations (nombre et implantation).

Pour les chefs de contrôle, la DG examinera les conséquences de télé@ctes sur leur rémunération.

La nomination de receveur divisionnaire ex directeur divisionnaire sur un poste de CH 3 se fait selon des critères comme l'ancienneté dans RD, les services rendus et la situation personnelle.

## **CAP DE RECEVEURS DIVISIONNAIRES DU 24.04.2006 (MOUVEMENT 2006-2)**

Le SNUI a demandé des précisions sur la doctrine d'emploi et sur le statut de chef de service comptable et fiscal (notamment où en est le dossier et à quand le groupe de travail).

Sur le statut d'emploi, l'administration a répondu que le texte a été examiné au Conseil d'Etat par le rapporteur et qu'il passe en section mercredi 26 avril.

Le rapporteur s'est déclaré favorable à la mise en place d'un tronc commun au niveau ministériel sans préjudice naturellement de quelques dispositions spécifiques pour chaque direction générale (DGI, DGCP, DGDDI).

La publication du décret et la tenue du groupe de travail devraient intervenir en juin.

Sur la doctrine d'emploi, Mme Bied-Charreton a rappelé que le RD a vocation à être responsable du bloc professionnel et qu'une note définissant son rôle serait très prochainement publiée.

Sur les emplois de débouchés, elle a précisé que tout receveur divisionnaire a vocation à terminer sa carrière sur une conservation.

Elle a également donné de la visibilité sur les prochaines vacances :

8 RD en 2007 : 1 HEC ; 4 HEB ; 3 HEA.

6 RD en 2008 : 2 HEB et 4 HEA.

### **LE MOUVEMENT EN CHIFFRES**

CH1 : 2 postes : un AC et une promotion.

CH2 : 8 postes : 2 CSFF ; 1 CSFN ; 1 RD HEB et 4 promotions.

CH3 : 9 postes : 3 CSFN ; 3 RD HEA ; 2 DIR DEP ; une promotion et 2 mutations.

RD HEB+ : 1 poste : 1 CSFN.

RD HEA+ : 1 poste : 1 DIR DEP.

RD HEA : 2 postes : 2 DIR DEP.

Courrier des lecteurs : si vous aussi vous avez un point de vue à faire partager ce journal vous est ouvert

## Etonnant non ?

Avec la chute des régimes communistes dans les pays de l'est de l'Europe, avec une Chine convertie à la société de marché et de consommation, le monde est sous l'emprise aujourd'hui de l'idéologie ultra-libérale triomphante sans adversaire. Quand certains affirment qu'il n'y a plus d'idéologie, de fait, il en reste une, et elle est dominante.

L'idéologie ultra-libérale actuelle tout comme le faisait l'idéologie communiste, véhicule un certain nombre de certitudes. Tous ses chantres considèrent qu'elle seule détient la vérité, qu'elle seule peut rendre l'homme heureux. Pour cela il faut aller au bout de ses logiques, de ses dogmes qui sont basés sur toujours plus de concurrence entre les Hommes, entre les entreprises, entre les pays, toujours plus d'insécurité dans le travail pour toujours plus de profit. Ainsi le bonheur naîtrait de la seule loi du marché qui ne doit connaître aucune entrave de la part des Etats, des services publics, des droits des salariés. Les lois du marché ne sont ni d'essence divine, ni de nature scientifique, et elles n'ont été votées dans aucune constitution (même pas lors du dernier référendum sur la constitution européenne). Elles n'ont donc pas de légitimité particulière.

La dictature du prolétariat des pays de l'est fait place à la dictature de l'actionnariat au niveau mondial : avec conditionnement des masses par les détenteurs du pouvoir économique, orchestré par les médias, par les hommes politiques avec un maître mot : réforme.

Face au triomphe et à la domination du seul pouvoir économique, présenté comme la seule solution possible, il y a plusieurs attitudes possibles. Il y a ceux qui y croient vraiment, ce sont les ayatollahs de la pensée unique, il y a ceux qui n'y croyaient pas, qui ont cru à d'autres valeurs, d'autres idéaux, et qui collaborent, et puis il y a ceux qui résistent. Ces comportements existent plus ou moins dans tous les milieux sociaux, dans les domaines politiques et syndicaux. Ceux-ci existent aussi à la DGI, où l'on voit des gens connus pour ne pas être politiquement de droite et qui considèrent qu'ils sauvent la DGI en appliquant des réformes et des recettes qui sont dans la droite ligne de la démarche libérale. Ils pensent ainsi éviter le pire, et accusent les syndicats d'être ringards et bornés parce qu'ils résistent.

Parce qu'il n'y avait pas suffisamment de richesses matérielles produites dans les pays communistes, le régime fixait des objectifs, glorifiait les Stakhanovistes, faisait appel au dévouement à la cause, créait des récompenses qui ne coûtaient rien : médailles de reconnaissance de toutes sortes qui bardaient les poitrines, photos des meilleurs ouvriers affichées dans les ateliers.

Parce qu'elle produit beaucoup de richesses matérielles, mais de plus en plus mal redistribuées, pour enrichir en priorité les actionnaires, l'idéologie ultralibérale pour récompenser les travailleurs, fait appel à la culture d'entreprise, glorifie la productivité, le rendement, affiche les photos de l'employé du mois chez MacDo, crée la médaille du mérite à la DGI, des Teeshirts, des casquettes dans les entreprises. On peut même dire que les pratiques de l'auto-critique chez les uns et de l'auto-évaluation chez les autres, procèdent d'une même démarche intellectuelle. Ainsi deux idéologies aussi contraires, retrouvent les mêmes recettes. Etonnant non !!!

**Pour nous, pour vous ce n'est pas ainsi que les hommes doivent vivre. Parce qu'ils sont être pensants avec des besoins de conscience, de justice, de culture, ils ne peuvent être réduits ainsi, à l'état de simples producteurs et consommateurs. Puisque c'est la déshumanisation qui fait dériver les systèmes, l'alternative est simple: remettre l'humanité au centre des organisations sociales.**