



# Journal de la Section des Directeurs

N° 35 - Décembre 2006

SNUI - 80/82 Rue de Montreuil 75011 Paris - Tél : 01-44-64-64-44 - Fax : 01-43-48-96-16 - Email : [snui@snui.fr](mailto:snui@snui.fr) - <http://www.snui.fr>  
Merci d'adresser vos commentaires, questions ou réactions à [www.snui.fr/snui-locaux/directeurs](http://www.snui.fr/snui-locaux/directeurs)

Ce numéro est consacré au compte-rendu des CAP de conservateurs des hypothèques et de chefs de service comptable des services des impôts des entreprises centralisateurs (SIEC) qui se sont tenues le jeudi 23 novembre 2006.

Les CAP des CH1, 2, 3 et de CSC ont été présidées par Madame BIED-CHARRETON, Chef du Service des Ressources et la CAP des CH4, 5, 6 par Monsieur SIVIEUDE, Sous-directeur des Ressources humaines.

Le SNUI a tenu à souligner en liminaire la situation de conflit social dans laquelle la DGI se trouve actuellement.

« Le CTPC du 14 novembre aurait dû permettre à l'administration d'ouvrir la négociation. Cela n'a pas été le cas.

Le courrier du Directeur général adressé le 17 novembre 2006 aux secrétaires généraux, ne démontre en rien sa volonté d'évoluer concrètement dans sa conception du dialogue social.

Sa proposition de débat écartant la fiche n°3 des autres fiches démontre qu'à ses yeux, celle-ci n'est plus indispensable à la rédaction de l'instruction.

Une réponse intersyndicale lui a été adressée le 21 novembre.

Les organisations signataires lui rappellent qu'elles sont toujours prêtes à une rencontre rapide afin d'entamer un cycle de négociations sur les règles de gestion, la rémunération (régime indemnitaire), les conditions de vie au travail et l'emploi, sujets qui étaient au cœur de la mobilisation des agents en grève à plus de 40% le 14 novembre.

Le courrier du Directeur général ignore ces éléments essentiels du conflit en cours pour lesquels l'intersyndicale appelle de nouveau les agents à la grève le 30 novembre.

Nous tenons à souligner que la CAP relative aux agents de catégorie C a fait l'objet d'un mouvement de protestation avant son ouverture en deuxième convocation.

Le SNUI a adressé le 21 novembre au Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, un courrier par lequel il demande expressément d'avancer la date de publication des résultats de ce concours afin d'optimiser les affectations sur les postes vacants et d'améliorer sensiblement le mouvement complémentaire des agents de catégorie C du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Par ailleurs, en ce qui concerne les cadres, le projet de charte de l'encadrement n'est pas une bonne réponse aux préoccupations et aux attentes des cadres comme nous l'avons déjà indiqué dans plusieurs journaux (Unité, JSD). Nous aurons l'occasion d'en reparler lors d'un prochain groupe de travail ».

# Mouvement des conservateurs des Hypothèques

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

Il avait été relevé, lors de la dernière CAP que le mouvement se présentait de façon plutôt favorable. Une annonce optimiste pour 2007 avait été faite. Force est de constater que ce mouvement est de grande ampleur. Il convient de poursuivre dans ce sens, car on relève encore trop d'amertume chez de nombreux collègues. Qu'en sera-t-il pour 2008 et 2009 ? Les informations à cet égard seront les bienvenues.

La politique des « contrats » porte ses fruits ; cela dit, on déplore encore une certaine opacité en la matière. On pourrait ainsi dire qu'un conservateur, certes méritant (au cas particulier ce n'est pas sa valeur qui est en cause, ni son cas personnel), s'était engagé à prendre sa retraite en décembre 2006. Or il obtient une mutation en 2007. Nous souhaiterions obtenir des explications utiles de la Centrale sur de telles situations (qui engendrent des inégalités de traitement, et pénalisent, en cascade, des collègues) et qu'elle définisse clairement ce qu'est exactement un contrat.

Nous aimerions aussi, dans un souci de transparence, même si on nous répète que des cas personnels n'ont pas à être évoqués et mis sur la place publique, que la durée de chaque contrat soit communiquée. Il semble que l'on est trop dans un système « à la carte ».

Nous redisons aussi qu'il est difficile d'admettre que certains directeurs obtiennent des CH de catégorie importante (CH1) par exemple, alors que d'autres doivent passer par des catégories inférieures

Nous rappelons par ailleurs, qu'avec la fluidité qui devrait encore s'améliorer, la génération née dans l'immédiat après guerre partant en retraite, des promotions devraient davantage avoir lieu pour des cadres qui ne peuvent trop y prétendre actuellement, CH4 vers CH3, CH3 vers CH2 et CH2 vers CH1.

Cela étant, sur la situation actuelle des conservations, nous observons encore que la modernisation nécessaire, mais très forte ces dernières années dans les CH, se traduit trop par « une marche forcée », alors que l'on a pas su motiver les agents. Nous nous devons de mettre en garde la Centrale : un phénomène de démotivation est en train de s'installer. Pourquoi, pour ne citer qu'un aspect du problème, ne fait-on pas avancer le dossier concernant le statut et la rémunération du chef de contrôle ?

On confond trop vitesse et précipitation. Télé@ctes en fournit encore un exemple. Nous sommes loin d'assister à la ruée des télérequisitions, qui rappelons-le au passage, n'engendre pas de gains de productivité. Souhaitons que l'expérimentation des transmissions des actes, de façon dématérialisée soit une véritable expérimentation avec toutes les conséquences à en tirer.

Nous abordons un autre domaine, à titre d'exemple, pour mettre en évidence l'insuffisance du soutien apporté aux conservateurs. La réforme de l'hypothèque s'applique depuis juin dernier. Des notaires posent des questions, et la Centrale, c'est le moins que l'on puisse dire, a été avare de notes à ce sujet. Les conservateurs sont encore en attente d'instructions à ce jour. On aurait pu aussi donner plus tôt des

précisions utiles sur les actes de main levée simplifiées pour certains types de radiation. Ce n'est pas très sérieux !

La formation professionnelle laisse à désirer s'agissant de télé@cte. La simple diffusion d'un CD Rom ne saurait se substituer à une véritable action de formation avec des moniteurs.

Qu'en est-il par ailleurs de l'apurement des BED (bases états divisions) en anomalie ? Un soutien est nécessaire. D'autres types de soutien sont attendus, notamment quand des agents prennent leur retraite avant septembre, etc....

Nous voudrions insister particulièrement sur un point, à savoir celui de la transmission du savoir en CH. Nous assistons en effet à un départ massif d'agents expérimentés (ce qui va se poursuivre dans les prochaines années). Il convient de réaliser l'ampleur du phénomène, de maintenir un effectif suffisant pour tenir compte de la nécessaire intégration des nouveaux arrivants, d'adapter la formation au calendrier des mouvements, de ne pas limiter la formation à FIDJI. Il faut en effet éviter la dégradation de la qualité du fichier et du service aux usagers.

Il faut préserver la mission fondamentale de la publicité foncière, à savoir la délivrance d'un renseignement foncier précis et sûr.

La course à la productivité, qui hélas ne cesse pas, la suppression des effectifs semblant être véritablement le seul objectif, fait prendre des risques au niveau de la qualité, risques que l'on ne mesure sans doute pas véritablement encore aujourd'hui. Le taux de corrections de formalités enregistré à ce jour est un signe précurseur. On ne sait pas ou on ne veut pas tenir compte de spécificités dans certaines CH. On veut surtout normer, généraliser, uniformiser la statistique. Or Morgenstein disait : « que la statistique était la forme élaborée du mensonge ».

Le projet du bureau F2 relatif aux équivalences- publications fait craindre le pire. Par exemple, vouloir que l'on traite 30 radiations, par agent et par jour, n'est pas réaliste.

Lors de la récente AG de l'AMC , le directeur général, Bruno Parent, a précisé qu'il n'y aurait pas de « fléchage » en 2007, s'agissant des emplois dans la CH (et que l'effectif actuel de la DGI serait maintenu). Nous en prenons acte, en souhaitant que l'effectif des CH soit adapté à l'évolution des CH et à la spécificité de chacune d'elles et en fonction du tissu.

Le SNUI formule le vœu que les CH puissent travailler dans la sérénité (ce qui n'est pas toujours le cas aujourd'hui), dans le souci primordial de la recherche de la qualité.

Sur ces différents points, l'administration a précisé :

#### ■ Les engagements de départ à la retraite :

Ils sont signés par les cadres de tous grades qui sont nommés CH (à l'exception des CH6 hors le quota de 10%).

Depuis 2002, les engagements ne sont plus conditionnés à une promotion. L'administration ne souhaite pas communiquer les engagements au motif qu'il y a derrière des situations très diverses et très personnelles.

Par ailleurs, en cas de promotion à la catégorie supérieure, la durée moyenne de séjour sur la 2<sup>ème</sup> conservation est plus courte que sur la première car le conservateur connaît déjà le métier.

La révision d'un contrat n'existe que lorsque le conservateur est confronté à des circonstances très particulières.

L'administration a confirmé que cette politique qui permet de fluidifier les mouvements sera poursuivie.

Le SNUI, qui partage cette analyse, a exprimé son soutien à cette politique des engagements de départ.

■ **Télé@ctes :**

La Chef du Service des Ressources a renvoyé à un groupe de travail.

■ **Promotions de CH4 en CH3 :**

Ces promotions resteront des cas exceptionnels reposant sur la qualité des personnes et les possibilités réelles.

Dans ce mouvement, l'administration a privilégié la sortie des directeurs départementaux mais considère que cette voie n'est pas fermée.

■ **Supplément familial et indemnité de résidence :**

L'administration considère que la rémunération des conservateurs a été débarrassée des scories sur le plan juridique et qu'il s'agit d'un progrès vis-à-vis de la Cour des Comptes.

■ **Visibilité pour les futurs mouvements : probabilité de vacances**

⇒ Mouvement 2007-2 :           CH1 : 2 vacances.  
  CH2 : 9 vacances.  
  CH3 : 10 vacances.

⇒ Mouvement 2008 : CH1, CH2, CH3 : une quarantaine de postes vacants.

Pour les CH4, le nombre de vacances sera au moins identique à celui de cette année. L'administration a exprimé sa volonté d'améliorer le taux de rotation sur les CH5. Un groupe de travail sera convoqué début 2007 afin d'examiner cette question. Le SNUI approuve les mouvements des CH1 à 6.

## **Mouvement des chefs de service comptable**

Le SNUI a fait la déclaration liminaire suivante :

L'année 2006 se situe dans la continuité des années précédentes en amplifiant nettement les évolutions amorcées. Ainsi, nous constatons une dégradation, désormais inquiétante, des relations entre les chefs de service comptable et les directeurs des services fiscaux. En effet, le dialogue de gestion est basé uniquement sur une vision technocratique de la mission : seuls les indicateurs comptent. Il en résulte une déshumanisation des relations et l'instauration d'un climat de défiance et parfois d'intolérance ; ne s'exprime plus que le politiquement correct.

La gestion très personnalisée des carrières (promotions, notation) crée une brèche très importante dans la solidarité du corps des cadres ; ce qui se traduit par un affaiblissement en interne de l'administration dans un environnement hostile.

Cela dit, nous remercions l'administration d'avoir clarifié le positionnement du chef de service comptable, et nous lui demandons de nous communiquer les résultats de l'étude menée sur les moyens mis à la disposition de ces cadres.

Nous sommes surpris que l'administration ait reconduit, sans concertation préalable, le délai de séjour de 2 ans. En effet, lors du groupe de travail relatif au statut d'emploi, il était envisagé une harmonisation des délais de séjour pour tous les chefs de service comptable. A l'issue de cette réunion, il avait été décidé d'engager une réflexion sur les durées de 24 et de 18 mois.

Par ailleurs, nous souhaitons obtenir quelques informations :

- à quelle date sera réalisé le reclassement des postes comptables et quelle sera sa date d'effet ?;
- de quels transferts d'emplois bénéficiera le réseau comptable lors de la prise en charge de la TP et de la TF?;
- quelles missions seraient éventuellement transférées du pôle enregistrement à la conservation des hypothèques dans le cadre de télé@ctes ?;
- quelles sont les évolutions prévues des missions confiées actuellement aux SIE et aux ICE ?;
- quel suivi est prévu pour l'activité des pôles de recouvrement ?;
- le pôle des particuliers sera-t-il chargé du recouvrement de l'IR et de la TH ?.

Nous constatons, avec satisfaction, la prise en considération du tableau d'avancement. Malheureusement, contrairement à l'objectif, le mouvement est plus opaque qu'il ne l'a jamais été. En effet, les promotions sont réalisées, dans la moitié des cas, au choix en bafouant la règle consensuelle de l'ancienneté.

2006 constitue un tournant inacceptable dans les principes qui doivent présider à l'élaboration d'un mouvement susceptible d'être compris par tous. Nous déplorons que le dialogue soit totalement inexistant dans un organisme dont la vocation est précisément l'échange paritaire ; et ce, du fait d'une décision unilatérale de l'administration (le choix pur et simple) qui s'inscrit dans un mouvement plus global de déréglementation de la vie sociale à la DGI.

L'administration a précisé que l'enquête sur les moyens mis à la disposition de cadres des SIEC serait adressée prochainement et qu'il était un peu tôt pour répondre sur les sujets fonctionnels.

En ce qui concerne la nomination des CSC centralisateurs, Madame BIED-CHARRETON a précisé que la composition d'équipe valait pour l'ensemble des catégories (1 et 2) et que si l'ancienneté était prise en compte, c'était cependant le dossier qui primait.

Les critères sont multiples : l'âge, le tableau, la situation de la direction, le tempérament recherché (manager, gestionnaire ...).

L'administration retient d'un candidat qui postule sur CSC et sur CH que celui-ci fait primer la zone géographique avant tout. Pour elle, un cadre né en 1948 a plutôt vocation à aller sur une CH que sur un SIEC.

Elle estime que la Réunion, la Corse sont des zones géographiques spécifiques donc des postes à profil. Pour autant, sur les autres postes, elle revendique également la composition d'équipe au regard d'une situation (le département, le service...) et du binôme (avec le DSF).

Il en résulte que lorsqu'elle écarte le candidat le plus ancien (le premier sur la fiche de poste), elle se considère comme non liée par l'ancienneté, et elle nomme le candidat de son choix.

Voilà comment, on peut enjamber plusieurs tableaux lors d'un même mouvement.

Madame BIED-CHARRETON a reconnu que sur ce sujet la Centrale se devait de faire des progrès en matière de communication.

Elle souhaite attirer l'attention sur le caractère particulier du poste, les qualités recherchées....

Le SNUI a réagi en indiquant qu'il s'agissait avant tout d'un problème de fond.

Comment expliquer le non-respect des tableaux, comment expliquer à un cadre qu'il peut-être CSC dans un département et pas dans un autre ?

Le SNUI, pour souligner les graves dérives constatées lors de ce premier mouvement de CSC centralisateurs a voté contre.

## Le mouvement CH en chiffres

- CH 1 : 8 postes attribués.
  - 4 nominations : 1 DI et 3 CSFF.
  - 4 promotions.
  
- CH2 : 18 postes attribués.
  - 13 nominations : 1 AC ; 4 CSFF, 2 CSFN, 6 CSC de 1<sup>ère</sup> catégorie.
  - 5 promotions.
  
- CH3 : 22 postes attribués.
  - 17 nominations: 3 AC, 2 CSFN, 8 CSC de 1<sup>ère</sup> et de 2<sup>ème</sup> catégories, 4 Directeurs départementaux.
  - 2 promotions.
  - 3 mutations.
  
- CH4 : 37 postes attribués.
  - 26 nominations : 1 Directeur départemental, 9 CSC (ex-directeurs divisionnaires), 8 directeurs divisionnaires. 8 Idep1 (ex-directeurs divisionnaires).
  - 4 promotions.
  - 7 mutations.
  
- CH5 : 39 postes attribués.
  - 18 promotions.
  - 14 accès directs : 7 directeurs divisionnaires ou Idep1 (ex-directeurs divisionnaires) et 7 IP1 ou Idep1 (ex-IP).
  - 7 mutations.
  
- CH6 : 24 postes attribués.
  - 22 nominations : 7 IP1 ; 12 Idep1 (ex-IP) ; 2 Idep1 (non ex-IP), 1 Idep2.
  - 2 mutations.

# Le mouvement de CSC de SIEC en chiffres

■ CSC de 1<sup>ère</sup> catégorie / 1<sup>er</sup> groupe / 2<sup>ème</sup> sous-groupe :

2 nominations : 2 CSFN.

■ CSC de 1<sup>ère</sup> catégorie / 2<sup>ème</sup> groupe / 1<sup>er</sup> sous-groupe :

4 nominations : 4 CSFN.

1 promotion.

■ CSC de 1<sup>ère</sup> catégorie / 2<sup>ème</sup> groupe / 2<sup>ème</sup> sous-groupe :

3 nominations : 3 directeurs départementaux.

■ CSC de 2<sup>ème</sup> catégorie / 1<sup>er</sup> sous-groupe :

3 nominations : 3 directeurs départementaux.

■ CSC de 2<sup>ème</sup> catégorie / 2<sup>ème</sup> sous-groupe :

16 nominations : 14 directeurs divisionnaires, 2 Idep1 (ex-directeurs divisionnaires).

3 mutations.