

Journal de la Section des Directeurs

N° 40 - Mai 2007

Merci d'adresser vos commentaires, questions ou réactions à www.snui.fr/snui-locaux/directeurs

A voté



Content ou pas, le résultat est là : Nicolas Sarkozy prend les rênes de l'Etat. Et les législatives à venir risquent de conforter, s'il en était besoin, les pouvoirs du Président. Depuis Valéry Giscard d'Estaing, c'est la première fois qu'un ancien ministre des Finances arrive à l'Elysée. Ce n'est pas neutre, et on ne va pas tarder à s'en apercevoir. Nicolas Sarkozy a des idées sur tout et notamment sur Bercy.

Le SNUI a pour sa part un calendrier propre, séquencé par son congrès en juin prochain qui va déterminer son orientation pour les deux ans à venir, et par des élections professionnelles en décembre qui vont mesurer son audience à la DGI.

Il y a donc une stratégie à définir, et il ne faudrait pas qu'au moment du « bouillon de Bercy », le SNUI ait davantage de positions arrêtées sur la manière de défendre le service public - en général face à l'emprise du libéralisme - que sur les enjeux immédiats de la DGI et du MINEFI.

Pour la DGI, il y a trois dossiers brûlants : celui de la mise en place de la retenue à la source, celui des frontières DGI-CP et celui des conditions de discussion du prochain contrat qui sera déterminé par les deux points précédents.

Pour la section des directeurs, qui réunissait son assemblée générale le 9 mai au siège du syndicat, la réponse est claire : sortir du prochain congrès sans position précise sur ces points constituerait une faute stratégique historique et majeure.

- La mise en place de la retenue à la source doit s'appuyer sur le concept stratégique d'interlocuteur unique des particuliers qu'il faut mettre en place comme a été mis en place l'interlocuteur unique des entreprises. Cette option n'est pas compatible avec un recouvrement des acomptes d'IR par les URSSAF.
- La réorganisation des périmètres DGI-CP doit se faire sur la base d'une direction des ressources publiques et d'une direction de la dépense publique et pas d'une seule direction générale des comptes.

Sur la base de ces deux fondamentaux, nous pourrions construire un véritable projet revendicatif ministériel et directionnel mobilisateur pour les agents.

Le temps des choix stratégiques du SNUI, trop longtemps éludés, est enfin venu. Le congrès de Villefranche sera d'une manière ou d'une autre, un tournant politique pour notre organisation.



Brève : « Copernic Titanic » info ou intox ?

Entendue la première fois cette formule est une surprise, entendue une seconde fois c'est une coïncidence, entendue une troisième, c'est un problème.

Interrogés sur le sens de la formule, on nous répond qu'avec Copernic ce qui doit arriver n'arrive pas et ce qui arrive pose problème. Vrai ou faux, info ou intox ? Dans tous les cas, il y a lieu de rectifier le tir, en somme de « Re Grapiniser » le programme. On entend par là assurer la notoriété publique d'efficacité en interne et d'une crédibilité en externe.

<p style="text-align: center;">MOUVEMENT DES CONSERVATEURS DES HYPOTHEQUES (1^e 2^e et 3^e catégories) CAP du 27 AVRIL 2007</p>
--

Lors de cette CAP les élus du SNUI ont prononcé la déclaration liminaire suivante :

Encore une fois (il y a du mieux depuis deux ans), ce mouvement est d'importance, nous ne pouvons que nous en réjouir .S'agissant des CH3, le nombre de postes est même plus important que celui initialement annoncé. Certes, il y a sans doute des marges de progrès à trouver, les déceptions chez de nombreux collègues demeurant trop importantes. Les informations de la Centrale sur les perspectives, s'agissant des prochains mouvements, seront les bienvenues.

Il faudrait encore plus de clarté sur la politique des contrats. Nous aimerions avoir la connaissance des contrats, même si vous allez une fois de plus invoquer les cas personnels ; mais la transparence s'impose. Nous sommes encore trop dans un système à la carte et de réseau. Des promotions plus rapides et directes, sur des postes importants mériteraient des explications, notamment sur les critères retenus par la Centrale. Des collègues ont souvent du mal à comprendre et ont le sentiment d'inégalité et d'injustice. Les incidences, notamment sur la rémunération et la retraite, peuvent être considérables. Par ailleurs, on constate qu'à grade égal, la règle de l'ancienneté aurait pu et aurait dû jouer pour ce qui est de l'affectation géographique.

Nous relevons des promotions de CH2 vers CH1, CH3 vers CH2, et CH4 vers CH3. Cela va dans le sens que nous souhaitons. Dans un proche avenir, avec plus de fluidité, les promotions devraient être plus importantes.

Lors de la dernière CAP, nous avons déploré la « marche forcée » dans le secteur de la publicité foncière, imposée par la Centrale, qui invoque la nécessaire modernisation et le

retour sur investissement du budget informatique. Force est de constater que l'on ne freine pas cette marche, bien au contraire.

Les messages de la centrale du type « la productivité encore en progrès », « la productivité au firmament » ne font aucunement sourire. Un auteur a intitulé un livre « Toujours plus », et un autre « Encore plus ». Nous sommes dans le « Encore et toujours plus ». Les conservateurs et tout le personnel des CH estiment que cela suffit ! La Centrale ne mesure plus tous les effets désastreux, à terme, de cette politique aveugle. Quid de l'aspect qualitatif ? Quid de la motivation des agents ? Le ressenti, c'est le mépris et l'hypocrisie.

Un exemple : on ne fait pas du tout avancer, malgré les promesses, le dossier concernant le statut et la rémunération des chefs de contrôle alors que leur spécificité et les contraintes de leur métier (impossibilité de sortir de leur spécialité) ne sont pas contestées. Mais c'est bien connu, les promesses n'engagent désormais que ceux qui les écoutent et font preuve de naïveté en les croyant.

La course à la productivité cela suffit ! Cessons de vouloir définir des équivalents-publication. Personne n'est dupe, on décrète des taux de productivité en fonction des emplois que l'on veut supprimer.

Il ne faut pas croire au miracle de Télé@ctes. Surtout n'anticipons pas de gains de productivité non réels dans l'immédiat (bien au contraire)

Les notaires ne sont pas dupes ils savent bien que l'effet sera de reporter une charge de travail sur les études.

Une seule finalité apparaît à l'évidence : la suppression d'emplois, au risque de mettre à mal le régime de la publicité foncière ; mais veut-on en réalité maintenir ce système ? Il faudrait l'exprimer clairement. On aurait tort de ne pas entendre ceux qui constatent que la qualité du fichier immobilier ne va pas dans le bon sens (pourcentage de correction de formalités). Comment préparer l'évolution de Télé@ctes dans un tel contexte !

Il n'y a plus de climat de confiance entre les agents (et même la plupart des conservateurs) et la Centrale. Ce constat est grave. Tout est suspect. Quant un conservateur demande l'intervention justifiée de la BNI en raison des problèmes d'effectifs et des évolutions conséquentes des charges, il doit se justifier et rendre des comptes en permanence. Trop c'est trop ; il est urgent de prendre conscience d'une démotivation certaine ; la sérénité fait défaut dans la plupart des conservations des hypothèques.

Nous ferons deux observations ayant trait à la formation professionnelle et à la capacité des agents au changement.

➤ *La formation adoptée pour Télé@ctes est défailante :*

Télé@ctes marque un tournant en matière d'organisation et de méthodes de travail ; l'Administration a pris l'option d'une formation sur place sur la base de deux CD ROM à la disposition du conservateur et du chef de contrôle. Cette modalité ne correspond pas aux besoins et aux enjeux, et ne peut se substituer à une véritable formation dispensée par un moniteur ; par ailleurs les évolutions juridiques substantielles (réforme des régimes matrimoniaux et de la dévolution successorale , réforme des hypothèques et des procédures de saisies immobilières, taxe communale des terrains à bâtir) justifieraient la

mise en place sans attendre d'une formation adéquate afin de maintenir à niveau les compétences et donc la qualité du travail.

➤ *Enfin, les agents font la preuve d'une réelle aptitude au changement.*

La mise en place de Télé@ctes révèle avec évidence une certaine frilosité des notaires et une réelle difficulté à restructurer leur organisation.

L'administration est quant à elle opérationnelle, ce qui démontre la capacité des agents à s'adapter au changement d'où la légitimité de leurs revendications en matière de reconnaissance.

La Centrale ne semble pas (ou ne veut pas) percevoir, ou prendre en compte le malaise qui s'est installé dans les conservations de hypothèques. Dommage ! »

Mme Bied-Charreton a notamment apporté les éléments de réponse suivants :

➤ Sur les gains de productivité : ils sont tirés a posteriori et non a priori. Le SNUI lui a rappelé que dans le cadre de FIDJI les contre-exemples ont malheureusement été nombreux.

➤ Sur les chefs de contrôle : il y a deux sujets : un relatif à la rémunération et un relatif à la technicité.

Sur le premier, elle reconnaît qu'avec la montée en puissance de Télé@actes, une partie de la rémunération peut disparaître.

Sur le second, la question qui se pose est de savoir si on peut renouveler ce vivier de gens très compétents et il conviendra d'ouvrir un chantier GEPEC sur ces questions (notamment sur le métier de chef de contrôle : est-ce un expert ou un manager, quid par rapport à Idep expert...).

Sur ces 2 sujets, des propositions seront formulées à la rentrée notamment pour éviter une perte de rémunération.

➤ Sur la formation : ce n'est pas un sujet doctrinal, la DG veut essayer de faire au mieux. Si l'évaluation à chaud du CD-Rom est négative, le tir sera rectifié rapidement par l'administration. Par ailleurs si des besoins s'expriment en matière juridique, la formation s'adaptera à ceux-ci et des stages de portée juridique seront organisés.

➤ Sur le mouvement et les prévisions de vacances : ce mouvement 2007-2 est d'une belle ampleur (mutations, promotions et nominations).

Les prochaines vacances seraient : en 2008 : 8 CH1, 20 CH2, 30 CH3 et en 2009 : 9 CH1, 9 CH2, 15 CH3.

➤ Sur les engagements de départ à la retraite :

Tous les conservateurs ont un engagement de départ sauf pour ceux nommés dans une catégorie inférieure à celle correspondant normalement à leur grade.

A ce sujet, elle a rappelé que les CSFF avaient vocation à obtenir une première, les CSFN une seconde et les directeurs départementaux une troisième si la démographie le permet.

Le groupe de travail sur les catégories 5 et 6 se tiendrait avant l'été.

ANALYSE DU MOUVEMENT DE CONSERVATEURS

CH1 : 6 candidatures déposées : 1 CH2, 1 CH3, 2 DI (dont un AC), 1 CSFF et 1 CSC1/1.
3 nominations : 2 DI, 1 CSFF.
1 promotion.

CH2 : 20 candidatures dont 2 en mutation : 1 CH2, 10 CH3, 4 CSFF, 4 CSFN,
1 DIR DEP.
1 mutation.
6 nominations : 4 CSFF, 1 CSFN, 1 CSC1.
4 promotions.

CH3 : 35 candidatures dont 3 en mutation : 3 CH3, 1 AC, 1 CSFN, 12 DIR DEP, 4 DIR DIV,
14 CH4.
12 nominations : 1 AC, 1 CSFN, 3 CSC1, 4 DIR DEP, 3 CSC2.
3 promotions.

CAP RELATIVE AU CSC 1^{ère} catégorie- CSC 2^{ème} catégorie 1^{er} sous- groupe

Le SNUI a fait référence à sa dernière déclaration liminaire prononcée pour le mouvement 2007-1 (doctrine d'emploi du CSC de SIEC, A IFU, transfert du recouvrement TP à la DGI...).

- L'administration a confirmé le recouvrement généralisé de la cotisation normale de TP à la DGI en 2008. En revanche, une expérimentation sera conduite dans 10 départements majoritairement couverts par des Hôtels des Finances pour le recouvrement amiable de la TP par les SIE (paiement par chèques, numéraires y compris les lettres de rappel).
- Un bilan sera établi début 2008 sur les pôles de recouvrement.
- Sur le A IFU : l'administration reconnaît qu'il n'y a pas de chantier en cours actuellement, la doctrine nationale étant un calibrage de 8 personnes pour avoir un A IFU.
- Sur les engagements de départs à la retraite : l'administration confirme qu'ils n'ont plus de sens dans la mesure où il existe un statut d'emploi.

ANALYSE DU MOUVEMENT DE CSC

12 demandes ont été déposées : 1 AC, 5 DIR DEP, 4 DIR DIV (dont 2 CSC) et 2 IDEP.

CSC DE 1^{ère} CATEGORIE/ 2^{ème} GROUPE/ 1^{er} SOUS-GROUPE :

1 nomination : 1 AC.

CSC DE 1^{ère} CATEGORIE/ 2^{ème} GROUPE / 2^{ème} SOUS-GROUPE :

3 nominations de directeurs départementaux.

CSC DE 2^{ème} CATEGORIE / 1^{er} SOUS-GROUPE :

3 nominations : 2 directeurs départementaux et 1 IDEP (ex-dir div).