



Journal de la Section des Directeurs

80/82, rue de Montreuil - 75011 PARIS Tél. 01.44.64.64.44 - Fax 01.43.48.96.16
www.snui.fr - Courriel : snui@snui.fr

N°55 Novembre 2009

Un rasoir à trois lames

Philippe Parini le sait bien, en voulant faire en 4 ans ce qui n'a jamais été possible de faire en 40 ans, il mettait la barre très haut. Depuis, c'est le rasoir à trois lames qui s'applique à tout le monde.

Première lame : vitesse et précipitation

Même avec des idées claires et une démarche pragmatique, tenir le calendrier devient de plus en plus problématique et malgré les efforts consentis, l'intendance a du mal à suivre. On ne réduira pas à moins de neuf mois la durée de la maternité, or on a le sentiment que sur chacun des dossiers, c'est ce que l'on cherche à faire désespérément. Jusqu'à présent, ça passe plus que ça casse, mais au prix de quelques acrobaties. La dernière ligne droite risque d'être terrible. S'agissant des directeurs, le lancement du dernier mouvement sous forme de « desiderata » en a surpris plus d'un à juste titre. Sur la forme, la centrale a reconnu qu'un accompagnement méthodologique eût été nécessaire. Sur le fond, si les premières DLU se sont réalisées la fleur au fusil en profitant des mouvements naturels, les dernières passeront au forceps et les arbitrages entre prétendants risquent d'en laisser plus d'un amère.

Deuxième lame : le « SAMU fiscal »

Dépossédés de la politique monétaire depuis le passage à l'euro, nos gouvernants se tournent vers la fiscalité comme instrument de politique conjoncturelle et de politique tout court. Plan de relance, statut de l'auto entrepreneur, éco-taxes et compensation pour les ménages, réforme des impôts locaux et du financement des collectivités locales, politique immobilière de l'Etat, tout ou presque passe par le canal DGFIP. C'est une grande responsabilité et un enrichissement des missions mais lorsque l'on met en balance les charges nouvelles et les gains de productivité, il n'y a pas photo et dans ce contexte, les suppressions d'emplois sont douloureusement ressenties.

Troisième lame : les suppressions d'emplois

La seule approche qui vaille en matière d'emplois consiste à s'interroger sur la compatibilité entre le niveau des emplois effectivement disponibles et celui des missions à réaliser. Ce qui n'est pas le cas puisque les suppressions d'emplois sont déterminées à priori indépendamment du contexte. Un des résultats de ce décalage, se paye en terme de conditions de travail où la mise sous tension permanente des agents ne saurait durer éternellement sans dommages collatéraux.

Avec ce rasoir à trois lames, l'urgence, l'extension des missions et les suppressions d'emplois, l'agent des finances publiques est rasé de près.

Pour l'après rasage, il aimerait bien bénéficier d'un coup de pouce sur son pouvoir d'achat et éviter un coup de trique sur son régime de retraite.

Ce que ne manquera pas de défendre becs et ongles le syndicalisme unitaire et combatif que l'on connaît !!!

COMPTE RENDU DES CAP DE CH 1 à 6, DE SIEC ET DE SIE HEA MOUVEMENT 2010

Les CAP, présidées par A Gardette, se sont tenues le 5 novembre 2009. Elles concernaient

- les postes de conservateurs des hypothèques (CH) de catégories 1, 2 et 3 ainsi que ceux de chefs de service comptable centralisateurs (CSC-C) de 1ère catégorie et de 2ème catégorie 1er sous-groupe pour la période du 1er janvier au 31 août 2010
- les postes de CH de catégories 4, 5 et 6 ainsi que ceux de CSC-C de 2ème catégorie 2ème sous-groupe pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2010
- les postes de SIE reclassés en HEA et devenus vacants (cf l'article questions-réponses du journal des directeurs n°54)

Conservateurs des Hypothèques : la déclaration liminaire des élus du SNUI

Par rapport à l'an passé, le SNUI constate que le nombre de postes à pourvoir est en baisse pour les CH 1-2-3 et en hausse pour les CH 4-5-6.

Pour les 3 premières catégories, s'agit-il d'une modification de la durée des engagements de départ pour aider à préfigurer les futurs postes de responsables de la politique immobilière de l'Etat?

Pour les 3 dernières, s'agit-il du jeu réussi des engagements de départ pour assurer la fluidité du mouvement et manifester une reconnaissance pour des cadres méritants?

Le SNUI approuve les promotions d'ex Dir Div sur des CH 3 et celles d'ex IP sur des CH 4, ce qu'il était le seul à revendiquer dès l'an dernier pour 2 CH 4 restées vacantes.

Compte tenu de cette ouverture, il demande à ce qu'un Dir Div ou un IP, sur un poste comptable HEA ou surindicié puisse postuler utilement et respectivement en accès direct sur des CH 3 ou des CH 4.

Il constate aussi l'échec relatif de l'ouverture des CH 4 à des Dir Div éloignés du départ en retraite et fera à ce sujet plusieurs remarques:

les perspectives de carrière et de reclassement des postes, parfois associées à une surcote sont beaucoup plus attrayantes qu'un poste de CH, nous l'avions écrit et nous l'écrirons plus bas, nous avons appris au cours du GT CH du 26 octobre dernier que l'administration souhaitait ne voir qu'un nombre limité de conservateurs franchir l'échéance du 31 décembre 2012. Comment allez-vous gérer cette contradiction et concilier cet objectif de départ avec les plages d'accès actuelles qui ont au contraire tendance à figer les postes?

en corollaire, nous vous poserons la même question qu'à ce GT: comment interpréter la phrase "2012 sera une année de transition"?

Ce mouvement et les échanges qui l'ont précédé nous montrent que le paysage prend forme, lentement, que les choses avancent mais aussi que l'administration a tout son temps, jusqu'en 2013, encore 3 ans.

La disparition du grade de conservateur deviendra définitive le 31/12/2012,

Globalement, le suivi de la responsabilité civile du conservateur est réglé, y compris pour les litiges en cours au 31 décembre 2012,

Le maillage du réseau semble ne pas être remis en cause sauf quelques opérations de re-localisation,

Les conservations deviendront à l'horizon 2013 des services de la publicité foncière,

Ils seront probablement classés en fonction des charges et des enjeux,

Les missions de l'AMC, notamment le suivi des dossiers de mise en cause de la responsabilité civile, seront reprises par le bureau GF3B.

Le SNUI rappelle au passage qu'il est favorable à la création d'un véritable service patrimonial qui ne se limite pas à la publicité foncière mais il est opposé au principe d'un statut d'emploi pour son responsable.

Et pourtant, le temps presse pour les conservateurs qui cesseront leur activité d'ici le 31 décembre 2012. Pour eux, il y a urgence.

Aujourd'hui, leur situation n'est plus aussi favorable qu'on veut bien le dire. Pourquoi?

en matière de rémunération, leur salaire diminue voire plonge au moment où les autres cadres voient leur traitement revalorisé par le biais de l'harmonisation indemnitaire, en matière de retraite, la surcote compense avantageusement l'écart indiciaire avec des conservateurs soumis à un contrat de départ. Quelques exemples: 18 mois de surcote pour un IP pour avoir la retraite d'un CH 5, idem pour un directeur départemental par rapport à un CH 3, indice identique pour un comptable HEA et un CH 4. Ne parlons pas des AFIP et AGFIP et ne comparons pas non plus le montant de la pension et celui de la rémunération d'activité.

Par ailleurs, les conservateurs ne bénéficient pas non plus du régime de retraite additionnel.

Pour ces raisons, certains préfèrent conserver leur poste et obtenir le même montant de retraite en travaillant plus longtemps.

Le SNUI qui a déjà alerté l'administration sur ce sujet, vous demande d'agir au plus vite pour tous ces conservateurs qui vont partir d'ici le 31 décembre 2012.

Nous rappellerons donc avec insistance nos propositions, parfois cumulables, parfois alternatives :

- possibilité de partir avec l'indice de retraite de la catégorie immédiatement supérieure ou nomination à la catégorie supérieure à titre personnel,
- indice nouveau majoré de 881 pour les CH 5 au même niveau que les CSC 3,
- ouverture réelle de la catégorie supérieure à tous les conservateurs justifiant de 18 mois d'ancienneté,
- abandon du délai de 18 mois pour postuler à la catégorie supérieure.

Concernant le métier, le SNUI a constaté que la direction générale reconnaît que les conservations fonctionnent bien, très bien même et là se situe son inquiétude: à l'avenir, cela fonctionnera-t-il toujours aussi bien et si oui, à quel prix?

Bien que les suppressions de postes des années 2008 et 2009 aient été calculées sur des gains de productivité calculés en fonction d'un taux de pénétration de télé@ctes de 80% qui est loin d'être atteint, les réductions d'effectifs vont pourtant perdurer. Le SNUI, qui demande "jusqu'où" et "jusqu'à quand", dénonce l'attitude stakhanoviste de l'administration qui ose écrire "il convient d'éviter le risque d'un ajustement durable de la productivité à ce niveau bas en poursuivant l'adaptation des effectifs" (note de conjoncture 3ème trimestre). C'est un affront au professionnalisme des agents des conservations, voire du mépris à leur égard.

Par ailleurs et dans un souci de réduction des emplois, l'administration cherche à imposer l'organisation intégrée dans les conservations, c'est-à-dire substituer la rigidité du dossier (suivi de A à Z par un seul agent) à celle d'une organisation cellulaire. Le SNUI s'oppose à cette forme de carcan et préfère une polyvalence déjà largement pratiquée dans les services au profit tant de la mission que de la vie des agents et permettant au chef de service et à son chef de contrôle d'assumer pleinement leurs rôles respectifs.

Chefs de service comptable centralisateur : la déclaration liminaire des élus du SNUJ

Cette déclaration liminaire concerne à la fois les SIEC et les SIE classés Hors Echelle A.

Dans le cadre de la fusion, nous constatons que les rémunérations entre les comptables de la filière gestion publique et ceux de la filière fiscale ne sont pas équitables. En effet, certains Trésoriers encadrant une équipe plus réduite que celle d'un comptable de la filière fiscale et n'ayant pour mission que le recouvrement, perçoivent des revenus un tiers supérieur à ceux de leurs collègues qui exercent des missions plus étendues. Le motif de l'absence de grade identique (CSC3 et 4) entre les deux filières ne saurait rendre acceptable une telle iniquité.

De plus, nous constatons un traitement différencié entre les SIEC et les Hors Echelle A, en effet les responsables de SIEC ont des missions plus étendues que leurs collègues. Au demeurant leur situation professionnelle est provisoire si bien qu'il semblerait équitable d'adresser un signe de reconnaissance aux responsables de SIEC dans cette période de liquidation de ces services.

Enfin, nous ne pouvons qu'adhérer à la démarche de l'Administration qui consiste à utiliser des possibilités budgétaires pour reclasser des postes comptables et en faire bénéficier les Directeurs divisionnaires.

Cela étant, nous tenons à faire part de notre déception de ne pas avoir été associé au classement de SIE en SIE HEA. Ce défaut de communication conduit à des aberrations. Ainsi, par exemple nous constatons que certains postes supprimés ont néanmoins été reclassés (Cannes Ouest devenu Cannes Extérieur).

Nous tenons à alerter une fois de plus l'Administration sur deux sujets préoccupants :

1/ la politique des indicateurs que nous dénonçons depuis longtemps. Nous ne sommes pas convaincus que les solutions se trouvent dans le DOS,

2/ la suppression des effectifs qui se traduira de plus en plus par des abandons d'exercice des missions indispensables à la bonne marche du Service Public. Supprimer des emplois revient à abandonner des missions et à permettre un développement de la fraude et à altérer l'efficacité et l'image de la Direction Générale des Finances Publiques. Cette période est particulièrement agitée et le bon sens et la sérénité doivent retrouver toute leur place pour donner de solides fondations à notre nouvelle administration.

Les réponses du président de séance

Le président a formulé les observations suivantes.

La prochaine CAP de commandement

Il a reconnu que la Centrale aurait dû communiquer davantage sur la notice de desiderata notamment pour les cadres de la filière fiscale.

Concernant le prochain mouvement, il n'est pas en mesure de préciser les dates de la CAP de commandement ex-DGI mais le pré-projet pourrait prendre naissance vers la fin décembre 2009.

La situation des cadres concernés par la création d'une DLU

Les chefs de SIEC qui deviennent responsables de la MMR bénéficient d'une garantie totale de rémunération y compris en matière de base de cotisations retraite à l'indice hors-échelle actuel.

D'une manière générale, pour les cadres impactés par la mise en place d'une DLU, la DG traite les situations au cas par cas afin de trouver la solution la mieux adaptée.

Le grade de conservateur

A compter du 31.12 2012, ce grade est mis en extinction et les conservateurs seront traités selon leur indice pension (bien entendu, le bénéfice de ce dernier est acquis pour toutes les catégories).

Lors de la transition, l'administration pourra détacher et non intégrer les intéressés dans les grades d'AFIP ou d'AGFIP.

A ce sujet, le président opère une distinction entre les CH1, 2, 3 et les CH4, 5, 6.

Pour les premiers, il souhaite limiter le nombre de cas concernés par la transition (le CH1 dont la durée d'exercice déborde de quelques mois sur 2013 continuera mais si la durée excède plus largement, il conviendra de rechercher d'autres solutions).

Pour les seconds, l'année 2012 ne sera pas compliquée à gérer : les CH4 culminent en HEA et les statuts d'emplois HEA seront utilisés à cette fin.

Il n'y aura donc pas de problème pour la date d'acquisition des droits à pension.

A GARDETTE a souligné qu'en cas de crise sévère de postulants sur des postes CH dans les prochaines années, il n'excluait pas l'ouverture des conservations à l'autre filière mais il a précisé que dans l'immédiat, il n'y a pas de sujet, ces postes demeurent attractifs.

En matière de rémunération, il a déclaré avoir bien noté nos propositions et s'est engagé à les étudier.

Sur la suppression de la règle de 18 mois, il a rappelé que ce ne serait pas facile car elle résulte de dispositions statutaires.

Les sujets métiers.

Le président a déploré l'absence du bureau métier et s'est engagé à le faire participer à la prochaine CAP.

Néanmoins, il communiquera l'ensemble de nos remarques et de nos questions à celui-ci.

Les engagements de départ à la retraite (ED)

L'augmentation des vacances en CH4, 5 et 6 est le fruit de la politique des ED.

Pour les CH1, 2 et 3, on est entré en phase de stabilisation du dispositif.

Les Responsables de la Politique immobilière de l'Etat (RPIE)

La DG ne peut pas rémunérer, en phase transitoire, cumulativement les conservateurs et les RPIE ce qui la conduit à faire accepter par certains conservateurs la prise en charge individuelle des fonctions de RPIE.

En régime de croisière, il y aura dissociation des fonctions (le passage se fera soit en sifflet, soit par basculement, ce n'est pas tranché).

Les ouvertures futures

6 CH1, 7 CH2 et 19 CH3.

Le président a précisé, en réponse à une question, que les DDEP peuvent accéder à des CH2 mais qu'ils passent après les CSFN.

Les SIEC

Le président a bien noté nos revendications sur le reclassement et la rémunération.

Sur ce dernier point, les cartes seront rebattues probablement en 2012 pour tous les comptables qu'ils soient à la tête de SIP, SIE, trésoreries municipales, hospitalières....

Le SIEC d'Aix-en-Provence a été pourvu une dernière fois compte tenu d'une part, du délai probable entre la vacance et le passage en DLU et d'autre part du niveau des enjeux.

Il est pourvu au niveau 2/2 (HEA)

Le mouvement complémentaire

Pour les CH4, 5 et 6, un mouvement complémentaire sera organisé à partir des candidatures déposées au titre du mouvement principal (CAP du 05.11.2009).

Seuls les cadres n'ayant pas obtenu d'affectation à l'issue du mouvement principal verront leurs vœux réexaminés au titre du mouvement complémentaire (CAP du printemps 2010) sans déposer de nouvelle demande de candidature.

LE MOUVEMENT DE CONSERVATEURS DES HYPOTHEQUES EN CHIFFRES

- **CH1** : 2 nominations de CSFF.
- **CH2** : 2 promotions et 6 nominations : 1 ACHC, 1 CSFF, 3 CSFN et 1 CSC 1/2/2.
- **CH3** : 2 mutations, 9 promotions et 8 nominations : 2 ACHC, 1 CSC 1/2/2, 2 CSC2/1 et 3 CSC2/2.
- **CH4** : 2 mutations, 10 promotions (6 CH5 ex-DDIV et 4 CH5 ex-IP), 26 nominations de DDIV et 2 d'IDEP1/3 ex-DDIV.
- **CH5** : 7 mutations, 28 promotions de CH6 (réserve statutaire), 16 nominations IDEP1/3 ex-IP, 5 nominations d'IP1/3 et 1 nomination d'IP1/1.
- **CH6** : nominations de 9 IP1/3, 1 IP1/2, 15 IDEP 1/3 ex-IP, 7 IDEP1/3 non ex-IP, 1 IDEP2/3, 1 attaché principal.

LE MOUVEMENT DE CHEFS DE SERVICE COMPTABLE CENTRALISATEURS

- **CSC** 1ère catégorie-2ème groupe-1er sous-groupe :

aucune nomination.

- **CSC** 1ère catégorie- 2ème groupe- 2ème sous-groupe :

mutation d'un CSC 1/2/2.

- **CSC** 2ème catégorie :

1er sous-groupe : 1 promotion:1 CSC 2/2.

2ème sous-groupe : 3 mutations et 12 nominations (5 DDIV, 6 CSC3 et 1 CSC4).

LE MOUVEMENT DE CHEFS DE SIE-HEA

Nomination de 8 DDIV, 6 CSC4 ex-DDIV, 3 CSC3 ex-DDIV et 1 IDEP ex-DDIV.