
Déclaration liminaire et compte rendu de la CGT Finances publiques.

En propos liminaires, la CGT Finances publiques a commenté les quatre fiches transmises par la direction générale qui portaient sur :

- le classement (présentation générale, critères et pondérations),
- les garanties de gestion et de rémunération accordées aux conservateurs à partir du 01/01/2013,
- la situation des chefs de contrôle au 01/01/2013.

Toutes ces fiches sont en ligne sur le site de la CGT finances publiques dans l'espace syndiqué.

Les interventions de la délégation CGT ne se sont pas limitées à ces commentaires. En effet, nous avons déjà sollicité la direction générale au moyen d'un message adressé à M RAMBAL et lors d'une audience en juillet avec le service RH. Par ailleurs, lors des CAP de nominations et mutations des CH nous avons également déjà développé nos questions et propositions sur l'avenir des services de la publicité foncière (SPF) et des règles de gestion à mettre en place.

Voici donc un résumé de notre intervention et des réponses apportées par la direction générale lors de ce premier GT.

Classement

Après réflexion, les critères retenus concernant le bloc métier de la publicité foncière nous conviennent (nombre de demandes de renseignements, nombre de formalités entraînant l'annotation, montant des droits acquittés). En effet, à l'instar de la procédure de classement des postes comptables, il ne s'agit pas de déterminer des indicateurs de charges des services, en rajoutant une multitude de données souvent corrélées entre-elles, mais un niveau de responsabilité comptable et administrative, justifiant le classement et l'attribution des indices attachés aux postes. Ainsi, même si la responsabilité comptable est plus limitée que dans les autres postes comptables, il existera une responsabilité administrative très importante pour les futurs chefs de SPF, qui prendra toute sa dimension lorsque les litiges apparaîtront. Réduire le nombre de critères à ceux qui sont les plus représentatifs nous semble donc suffisant, même si l'on peut discuter de différences entre les milieux ruraux et urbains, qui ont chacun leur propres spécificités, y compris en matière de complexité.

Notre préférence va vers la simulation A qui permet de mieux équilibrer les charges et les ressources.

En revanche, nous doutons de la pertinence du critère de management qui prend en compte la mobilité des agents. En effet, en conservation des hypothèques, la mobilité des agents est limitée et correspond pour l'essentiel aux départs en retraite. L'introduction de ce critère « favoriserait » les postes qui ont connu des départs en retraite en 2008 et 2009 même si ensuite l'effectif s'est stabilisé au détriment d'autres postes qui auront eu des départs après 2009, voire après 2012.

Par ailleurs, la CGT finances publiques a proposé d'élargir la période de référence des flux à 2011 (seules les années 2009 et 2010 étaient retenues dans les simulations), afin de mieux tenir compte du marché immobilier.

Au delà, des questions restent sans réponse : quel sera le pyramidage associé à chaque catégorie d'indice ? Quel sera le niveau du redéploiement de certains indices sur les autres postes comptables de la filière fiscale ?

Garanties

La CGT finances publiques estime que dans ses principes, le dispositif proposé est satisfaisant pour les collègues en poste.

Néanmoins, la règle prévoyant l'absence de possibilité de rejoindre d'autres services que les SPF, énoncée comme principe par la direction générale dans la fiche consacrée aux garanties nous semble devoir être interprétée avec souplesse. En effet, par exemple, certains chefs de SIEC ont fait l'objet de pression pour rejoindre rapidement le réseau des CH. Cela a eu pour conséquence la signature d'engagements de départs au delà de 2018, voire plus. Au surplus, d'une manière générale, si l'on cantonne les collègues dans le réseau SPF, il faudra prévoir des systèmes de priorité, pour qu'ils puissent bénéficier de promotions dans ce réseau. La direction générale s'est montrée attentive à notre remarque et s'est engagée à expertiser notre proposition.

Par ailleurs, sur le calcul même de la garantie de rémunération, nous nous demandons comment sera calculée la moyenne des salaires découlant des produits traités.

Nous estimons que les effets du délai de publication devraient être neutralisés, au moins partiellement, et calculés sur trois ans (glissants en fonction de la disponibilité des données), afin de se rapprocher le plus possible de la réalité du 1er janvier 2013.

Les futures règles de gestion concernant les SPF

La fiche ne comporte aucune piste sur la future gestion des SPF : quelles seront les règles de gestion applicables (spécifiques ou à l'identique des autres familles de postes de comptables) ? Quels seront les quotas d'accès par grade ?

Nous avons rappelé à cette occasion que la CGT Finances publiques ne souhaite pas la banalisation complète des SPF en matière de règles de gestion, notamment au regard des délais de séjour et des conditions d'accès. Notre position s'intègre dans la logique d'indices de fin de carrière promise par M RAMBAL.

Comment continuer à garantir des débouchés a minima, sans l'aide d'une politique d'engagements de départs et de conditions d'accès spécifiques ? Les CH étaient gérées comme des postes de fin de carrière, offrant aux cadres, à partir d'IP et à quelques ldiv, de bénéficier d'un indice de retraite supérieur à l'indice de leur grade, quelle que soit leur ancienneté. Au delà des indices de retraite intéressants, la gestion des CH permettait également d'assurer des taux de promotion minimum, y compris lorsque la démographie était source de tension.

La banalisation totale de la gestion des postes de SPF risquerait de paralyser le dispositif en limitant la fluidité, puisque les postes pourraient être occupés par le même cadre sans limitation de durée. Inversement, nous pensons qu'il ne serait pas souhaitable que les autres postes comptables, comme les SIE, deviennent des postes dits « de débouchés », occupés 6 mois par des cadres uniquement pour l'indice pour la retraite.

Situation des chefs de contrôle

Les fiches présentées par la direction générale résument la situation actuelle en terme d'effectifs, de grades et de rémunérations. La notion de « fondé de pouvoir » pour l'avenir a fait son apparition afin de valoriser le rôle des chefs de contrôle et il est annoncé la possibilité pour certains d'entre eux, en fonction de leur grade, d'être affectés en qualité de responsable de SPF.

La CGT finances publiques, si elle partage les préoccupations de la direction générale sur l'avenir des chefs de contrôles, quant à leurs modalités de sélection et leurs compétences techniques à préserver, s'interroge sur la notion de « fondé de pouvoir ». S'agirait-il d'une banalisation des postes, alors que nous pensons qu'il faut absolument préserver une spécificité technique propre au

réseau SPF, de nature à sécuriser les agents et la qualité du fichier ?

Par ailleurs, aucune information n'a été communiquée sur leur avenir en cas de déclassement des CH.

REPONSES DE LA DIRECTION GENERALE

M TALON, sous-directeur de BP 1, a rappelé la méthode qui a prévalu pour le classement des CH : choix d'indicateurs retraçant les enjeux financiers et les charges, pondération, détermination d'un nombre de points classant les postes de 1 à 354, phase de corroboration fin novembre. Le résultat devrait être connu avant la publication du prochain PBO de mutation.

Au final, le reclassement ne bouleversera pas les choses car l'effet taille fait que tous les critères vont dans le même sens (simulation A : 285 CH sans changement de classe, 34 qui progressent et 32 qui diminuent / simulation B 300 CH sans changement de classe, 27 qui progressent et 27 qui diminuent).

Mme GONTARD, sous-directrice RH, a indiqué que les propositions sur les garanties doivent être soumises au ministre. Elle partage l'idée que la période de référence pour leur calcul pourrait être étendue à trois ans, mais fait remarquer que les données 2012 ne seront pas connues en totalité. Elle propose donc de faire expertiser la possibilité de retenir une période glissante de trois ans. En tout état de cause il s'agira de données individuelles liées au poste et non d'une moyenne globale. Par ailleurs, elle a rappelé qu'il est exclu de revenir sur la notion de service fait.

Elle justifie la position de la direction générale de ne pas ouvrir les postes comptables aux collègues qui sont dans le réseau des CH en raison des conséquences liées à la pyramide des âges. En contrepartie, un système de priorité au sein de la filière sera prévu. La question des ex-chefs de SIEC lui paraît devoir être étudiée par les services centraux.

Concernant les réflexions sur les postes de débouchés et la fluidité des mouvements, elle propose d'amener la discussion via les GT A+ au moyen des fiches sur les fins de carrières et les quotas. Elle entend qu'il faut se donner du temps pour préserver les espoirs de promotion et répète que certains indices seront remis sur les postes comptables au fur et à mesure des départs. Enfin elle réaffirme que pendant le pastillage (jusqu'en 2015), les SPF resteront dans la filière fiscale.

Le prochain GT sur le sujet est annoncé pour mi-janvier.

le doc à télécharger

fichiers:



[Télécharger dl_et_cr_bilan_tests_rappr_spf_enregistrement.pdf](#) (132.94 Ko)

Public: [Archives GT](#)

- [A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank