



Union SNUI - SUD Trésor Solidaires

Boîte 29 80 rue de Montreuil 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44

Fax 01.43.48.96.16 union@snuisudtresor.fr snuisudtresor.fr

Déclaration liminaire

CAP n°1 et n°2 des 4 et 5 novembre 2010 CONSERVATEURS DES HYPOTHEQUES 1 à 6

Nous ne pouvons passer sous silence le contexte social que nous traversons. Les taux élevés de grève à la DGFIP soulignent outre les contestations relatives au projet de réforme des retraites, le profond malaise qui règne actuellement dans ses services. Concernant cette CAP, vous ne serez pas étonnés si nous commençons nos propos en vous affirmant que « ça va mal », très mal même, parce que le mal est à la fois structurel et profond et qu'il touche la totalité des personnels ayant en charge la mise en œuvre de la mission Publicité Foncière.

Dans les services,

1) Les moyens.

Que devons-nous dire des conditions matérielles de travail?

Sans faire de longs discours, sachez que la nouvelle version de Fidji (la F60, on se croirait chez Ferrari) cumule toutes les qualités pour ralentir l'ensemble des tâches, lenteurs, bugs. Avec une touche d'humour, nous pourrions vous adresser ces propos « il est inacceptable d'empêcher les agents des conservations de travailler ».

Dans notre liste à la Prévert, qu'en est-il de la documentation (que ce soit dans Métier ou dans Aida), qu'en est-il du scannage pour lequel l'administration s'est fourvoyée dans l'appel d'offres de transport, qu'en est-il des écrans (grands ou doubles) laissés à la réflexion d'un éventuel GT sur l'ergonomie?

2) Quel maillage pour le réseau?

Vous nous avez toujours dit que rien n'était engagé sur ce sujet et il vous plaît de laisser grandir l'inquiétude des agents : que vont-ils devenir?

- à réduire les effectifs de plus en plus de postes deviennent ingérables soit à cause des départs en retraite non remplacés dans l'attente des mouvements ultérieurs soit en périodes de congés (statutaires et de toutes natures),
- on sait que 100 postes de conservateurs vont disparaître pour être transformés en RPIE (c'est le DG qui l'a dit), des bruits courent dans les services pour dire que les CH d'un même site seraient regroupées, que de petites CH 6 et 5 seraient relocalisées. Est-il si difficile de dire, dès aujourd'hui, qu'un seul chef de service de la PF pourrait être à la tête d'un site?

- Face à ces incertitudes, des agents prennent les devants en quittant les conservations pour d'autres services afin d'éviter le pire et de pérenniser leur résidence. D'où perte de moyens et de connaissances dans les différentes structures du site, voire formations inutiles et gaspillages dont nos finances publiques n'ont pas besoin. La devise de la DGFIP serait-elle aujourd'hui « le bon sens loin de chez nous ? »

3) Le mal vivre.

Les services ont démontré leur aptitude à accomplir leur mission ; alors que notre DG écrivait qu'il faut « éviter le risque d'un ajustement durable de la productivité à un bas niveau », les services à partir de la reprise du marché de l'immobilier ont porté cette productivité en rythme trimestriel de 711 formalités (3ème T 09) à 806 (juin à août 10) mais les résultats de l'indicateur QSF 2 se sont dégradés et le délai de publication est passé de 13 à 26 jours au titre du mois d'août de ces 2 dernières années.

La DG ne peut plus se féliciter d'une qualité de service optimale comme il lui plaisait de l'écrire et face au poids de la charge, le moral des agents est au plus bas parce qu'une situation normale ne peut plus être rétablie que ce soit par télé@ctes, par des clics, par des raccourcis, par des prises de risques, par des coups d'accordéon ou des heures supplémentaires.

Vouloir faire piloter les conservations par la démoralisation et la culpabilisation des agents va conduire la mission à la catastrophe. L'administration doit prendre très au sérieux ce facteur humain.

Sur le terrain de nombreux services souffrent particulièrement du départ de chefs de contrôle expérimentés; le temps de remplacement puis celui de formation et d'apprentissage de leurs successeurs nuisent gravement à la marche des services. Pourrait-on anticiper la prise de poste des nouveaux chefs de contrôle afin de les faire bénéficier d'un tuilage pour assurer une transition harmonieuse?

A la DGFIP,

Dans les services centraux aussi, la machine est grippée. Nous assistons à un véritable autisme de notre direction générale:

- l'obsession de la suppression des emplois a pris le pas sur la qualité de service en général et sur la qualité du service rendu à l'utilisateur en particulier, l'indicateur QSF2 est sorti du BOP et on va se contenter, par la charte Marianne, d'un taux de satisfaction des usagers à 70%.
- Comment le cadastre va-t-il gérer la fiscalité locale avec le retard de nos publications pour la mise à jour de BNDP, notamment à D4?
- Qu'en est-il du partenariat avec les notaires qui, compte tenu des engagements réciproques, se sont engagés auprès de leurs clients à solder leurs dossiers en 2 mois?
- D'où vient l'insistance des directeurs à démontrer par Agora que le personnel des conservations est suffisant par rapport au TSM alors que Fidji démontre que les effectifs présents sont largement inférieurs?
- D'où vient l'insistance des directeurs à penser que la productivité des agents est faible alors que les chiffres démontrent l'inverse?

En serions-nous à une réédition sournoise de méthodes de gestion contestables?

Toutefois, nous ne pouvons qu'approuver les propos du directeur général qui tout au long de l'année 2009 demandait la poursuite de l'ajustement des effectifs: face à la paralysie de la mission, il faut indubitablement ajuster les effectifs ... à la hausse.

Chez les conservateurs,

Le moral est au plus bas. Par manque d'effectifs, la situation de leurs postes se dégrade et le salaire qui leur est versé s'étiole jour après jour alors que dans la comptabilité de leurs services leur compte d'attente gonfle de façon anormale, sans parler du prélèvement du Trésor qui, lui, est toujours opéré au moment des dépôts.

D'autant qu'ils ne disposent pas des leviers nécessaires pour redresser durablement la situation sauf à compromettre la sécurité juridique de la mission dont l'administration aura à gérer et à subir les conséquences.

Comment l'administration entend-elle remédier à cette nouvelle injustice dont elle est cette fois-ci responsable:

- revenir à la méthode précédente de rémunération des conservateurs, à savoir à la date de dépôt,
- résorber les retards par assistance prioritaire de la BNI pour les conservateurs en instance de départ,
- laisser les conservateurs remettre en cause leurs engagements de départ ou sacrifier la qualité de leurs fichiers?

En corollaire, comment seront gérés ces comptes d'attente au 31 décembre 2012? Il s'agit manifestement d'une créance acquise du conservateur, la publication donnant seulement la date de perception des rémunérations en cause, (cf. PBO n°69 du 31/10/2001 et PBO n°24 du 04/04/2008).

Pour ce qui va être de la transition au 31/12/2012, nous avons 3 autres questions à poser à l'administration:

- Pour les conservateurs de 1^{ère} catégorie qui seront nommés AGFIP, quelle sera leur nouvelle rémunération indemnitaire et couvrira-t-elle la totalité de leurs anciens salaires?
- Quel sera leur indice de retraite dès lors que la formule (HEE + HEF)/2 n'existera plus?
- Pour finir, combien reste-il de mouvements jusqu'au 31/12/2012, y aura-t-il notamment un 2^{ème} mouvement en 2012?

Nos interventions antérieures,

Revenons maintenant aux demandes que nous avons exprimées lors des précédents mouvements et qui n'ont pas encore trouvé de solution.

- Lors de la dernière CAP, M. Gardette abondait dans notre sens et considérait que le délai de séjour de 18 mois était obsolète, qu'en est-il aujourd'hui?

A ce stade, nous constatons que pour ce mouvement 17 postes de CH5 demeurent non affectés. Force est donc de remarquer que la proposition que nous faisons, il y a déjà plusieurs CAP, sur la remise en cause de ce délai pour fluidifier les mouvements était opportune et sensée.

Il y aura sans nul doute des palliatifs mais cela va ressembler à du bricolage qui va induire des discriminations flagrantes entre les différents titulaires ou postulants.

- L'indice de retraite des CH5 est de 866, celui des CSC3 est de 881. Ces grades sont désormais confondus dans le nouveau statut. Nous vous avons demandé de faire remonter au plus vite l'indice de retraite des CH5 à 881, d'autant que les conservateurs ne bénéficient pas de la retraite additionnelle de la fonction publique. Pouvez-vous faire donner droit à cette demande de portée limitée mais psychologiquement importante pour les prochains partants?
- Alors qu'un nombre significatif de candidats pertinents se sont vus opposer des engagements de départ inférieurs à 6 mois pour être exclus des mouvements, nous avons proposé sans obtenir de réponse la solution de nomination sur place à titre personnel pour la catégorie immédiatement supérieure.

Dans la situation transitoire actuelle, cette solution dérogatoire pourrait-elle être momentanément mise en œuvre afin de garantir un équilibre de traitement entre conservateurs?

- Face aux départs en retraite des personnels en cours d'année qui ne sont remplacés qu'au mouvement suivant, l'administration pourrait-elle ne plus gérer à flux tendu et libérer des marges de gestion pour les directions ou appeler les listes complémentaires de lauréats pour limiter ces longues vacances de postes.

Le dialogue social,

Dans le cadre du dialogue social, nous nous interrogeons sur l'absence de groupe de travail sur le métier de la publicité foncière en 2010 alors que la réunion "métiers" de 2009 actait l'annualisation de ces rencontres.

Cette absence est d'autant plus regrettable qu'à la lecture de la copie d'un courrier du président de l'AMC, un GT s'est tenu entre l'administration et cette association, sans aucune publicité sur la date de sa tenue, son ordre du jour, ses fiches de travail et son relevé de conclusion; voici un bel exemple de l'opacité de la gestion de la publicité foncière contre laquelle nous ne pouvons que nous opposer.

Le mouvement,

Pour ce qui est du mouvement, nous regrettons une nouvelle fois le manque de lisibilité et de complémentarité des documents fournis que nous avons dû classer, retraiter et compléter avant de nous interroger sur l'opportunité des propositions.

Il apparaît que pour un grand nombre de demandes de promotion en CH3, des candidats ont été écartés, malgré un avis favorable de leur DDFIP, par un avis réservé ou défavorable du DDG non communiqué aux intéressés.

Nous demandons donc, au titre de la transparence, la communication de tous les avis quel qu'en soit le signataire.

Pour ce qui concerne les situations individuelles, les explications qui nous ont été données ont globalement répondu à nos interrogations et nous espérons que les cas qui vont être examinés pendant la séance recevront une solution positive.

Nous ne terminerons pas sans remercier l'équipe du bureau RH 1B pour la qualité de son accueil et de son écoute, sa disponibilité et la précision des réponses qu'elle nous a apportées.

COMPTE RENDU DE LA CAP

Après la lecture des déclarations liminaires, Thierry Dufant répond aux OS sur la PF.

- Les groupes de travail.

Il reconnaît que la DG n'a pas tenu ses engagements en la matière (par manque de temps !) mais il confirme qu'il y a bien eu des rencontres avec l'AMC dont 2 récentes portant sur le calcul des gains de productivité et l'assimilation des gains de productivité. Il semble que les points de vue soient divergents, réponses lors de l'AG de l'AMC !

- Le statut.

La suppression du statut de conservateur est acquise depuis le décret de juin 2010.
Les passerelles avec les nouveaux statuts seront développées par Dominique Gontard.

- La mission.

Th Dufant dit avoir bien reçu nos différents messages d'alerte, mais il considère que la situation n'est pas homogène entre les conservations.

Pour lui, les conservateurs dramatisent la situation à l'excès et il estime qu'un manager doit d'abord relativiser!

La suppression du 1/3 des effectifs en 10 ans est la contrepartie de la modernisation de la mission. Il comprend que la méthode de suppression des emplois puisse paraître contestable même si, pour lui, la DG essaie de la mener de la façon la plus précise possible. Dans ce cadre, la notion de fléchage serait protectrice pour la mission mais il indique qu'il s'agit d'un avis subjectif de sa part.

Il annonce que l'obligation de télé@cter pour les notaires est à la réflexion dès lors que la plupart des études sont équipées et que la centrale a échangé à ce propos avec les représentants de la profession.

Pour les applications informatiques, il souligne que Fidji est l'application la plus performante de la DGFIP et qu'il va falloir améliorer la version F60 (ça vient).

Pour le pilotage des CH, Th Dufant a indiqué avoir fait rappeler à l'ordre des conservateurs qui ont privilégié le délai fichier au détriment du QSF2.

Il reconnaît aussi que les retards pris au fichier ont dû conduire à l'arrêt des organisations en système intégré et que ce n'est pas bon.

- Les salaires.

Il reconnaît que nous rencontrons des difficultés considérables mais qu'il faut les apprécier comme des cas particuliers qu'il convient de faire remonter à la centrale. La BNI pourra intervenir pour des opérations ponctuelles de rattrapage (nous l'avions demandé). Par contre, il n'est pas possible de revenir sur la notion de service fait car la gestion informatique de ce changement serait trop lourde à gérer.

NB, s'il ne s'agit que d'une question de lourdeur de la gestion informatique, cela veut dire que juridiquement ce n'est pas impossible, nous devons continuer à le réclamer.

- Le réseau.

Il n'y aura pas de bouleversements, seuls quelques transferts de sièges de CH, sans suppression de bureau et sans gêne pour les agents et les usagers.

Le maillage du réseau est maintenu notamment en milieu rural sur le court terme (jusqu'en 2013) avec possibilité de fusion ou de "respiration" sur un même site (au niveau du chef de service). Pour les chefs de contrôle, il conçoit que leur départ soit douloureux et négatif et qu'il faille anticiper leur départ mais il fait surtout référence aux outils de gestion pour l'assimilation des gestes élémentaires de la mission. Il précise qu'à l'horizon 2015, le rôle du futur chef de contrôle sera différent.

- Les emplois

Il faut relativiser, l'administration ne doit pas se résigner à une dégradation de la mission et se satisfaire de services qui n'auraient pas les moyens de fonctionner mais on ne peut pas actuellement remettre des emplois sur la mission, ni gérer en 2010 ou en 2015 comme en 2005.

En conclusion, il nous redit que nos messages ont bien été entendus et que la DG va examiner leur contenu.

Dominique Gontard, présidente de la CAP enchaîne en nous confirmant que des GT « métier » reprendront dès le début de 2011. Elle rappelle le calendrier des GT « règles de gestion »

- Les groupes de travail « nouvelles règles de gestion ».

Un premier GT sur les nouvelles règles de gestion (novembre),
Le classement des postes comptables (décembre),
La période de convergence (janvier 2011).

- Le calendrier des CAP CH.

Il reste à définir, il est acquis qu'il y aura un mouvement en février 2011 et un autre en novembre 2011. Les périodes qui seront ouvertes restent à définir, notamment si un 3^{ème} mouvement en février 2012 (année 2012-2) ne présentait que peu d'intérêt.

- Le mouvement des conservateurs.

Ce n'est pas parce que 2 AGFIP sont promus sur des CH que le mouvement est ouvert aux candidats hors DGI sauf errements antérieurs. Ceci répond à une inquiétude que nous avons exprimée auparavant en fonction de la mise en place du nouveau statut en septembre 2011 qui aurait pu ouvrir les postes aux personnels de l'autre filière.

Concernant le délai statutaire de 18 mois pour postuler à la catégorie supérieure, il convient de souligner que le nouveau statut s'applique au 01/09/2011 et que ce délai n'est pas repris. Il pourrait être remplacé par un nouveau délai plus court au titre des règles de gestion.

Rappel : le grade de CH est mis en extinction, cela veut dire qu'au 01/01/2013, les conservateurs titulaires de leur grade le conservent mais comme il n'y a plus d'emploi correspondant (pour les rémunérer), ils seront détachés sur des emplois ayant un indice au moins égal à celui détenu pour leur maintenir un droit à rémunération (et à retraite) identique. Ce détachement sera fait dans le grade d'AGFIP pour les CH 1 et 2 et dans l'emploi de chef de service comptable pour les CH 3, 4, 5 et 6.

Les candidats: le vivier des CH 1 et 2 est en train de se tarir, soit par départ en retraite, soit par reclassement dans le grade d'AGFIP.

La gestion des engagements de départ (ED).

- La DG veut éviter le bénéfice de la surcote et elle veut permettre à un maximum de candidats utiles d'effectuer le séjour minimal de 6 mois pour bénéficier des droits à pension,
- L'absence de réponse à une demande par le CH de report de son ED ne vaut pas acceptation tacite,
- La mention de conditions suspensives ou résolutoires dans l'ED n'est pas acceptée et pourrait même à l'avenir remettre en cause la proposition de nomination.

- Le principe de la retraite à taux plein. Il s'agit d'un sujet épineux auquel un groupe de travail sera consacré avant le prochain mouvement de février : le taux plein est le principe mais les agents ont pu cotiser à d'autres régimes ou avoir des bonifications, ce qui est de nature à modifier la date d'acquisition des droits telle qu'elle figure sur les demandes de participation aux mouvements. Des départs volontaires avec décote pourraient être pris en compte à défaut de candidats remplissant les conditions de principe.
- Les âges légaux de départ en retraite (plancher ou plafond): la DG a raisonné à législation constante (celle actuellement en application) et elle tiendra compte des nouvelles dispositions sur les retraites pour maintenir les droits à pension à taux plein des prochains retraités.

Pour l'examen des demandes (de CH1 à CH3), l'ordre des critères est le suivant : retraite à taux plein avant fin 2012, ancienneté, mérite (avis du N°1 et classement du DDG), qualité du dossier.

Les échanges ont été particulièrement longs sur le bien fondé des avis des DDG qui pour la plupart ne connaissent pas les candidats qu'ils ont à départager, l'affaire reste pendante.

Une digression a concerné la responsabilité des comptables. Pour y voir plus clair, il conviendra de se rapprocher du N° spécial du journal de la section des directeurs consacré à ce sujet.

Ces développements ont été majoritairement faits lors de la tenue de la CAP concernant les CH 1 à 3. D'autres précisions ont été apportées vendredi lors de l'examen des CH 4 à 6.

Concernant les CH5, le grade étant maintenu jusqu'au 31/12/2012, il n'est pas question d'aligner leur indice de pension sur celui des CSC3, nous n'obtenons pas satisfaction sur une demande portée de longue date et qui semblait répondre à un souci d'équité.

Face à l'absence de candidats utiles sur 17 CH5, un GT particulier est prévu pour revoir éventuellement les règles de gestion concernant l'accès à ces postes ; ce qui pourrait conduire à un nouvel appel de candidatures pour le mouvement 2011-2 de février prochain.

L'Union était représentée par Francis PERREAU, Jean-Claude PERRIER, Jean-Michel ALLARD, Joël BERTIN, Bernard CAMUT, Jean-Marc BRUYERE, Jean DUBROCA, Monique BOUQUET, Gilles VERDIER.