



Des conservations des hypothèques aux services de la publicité foncière

Les positions de la CGT Finances Publiques

La réunion des CAP n°1 et 2 le 15 septembre 2011 avait pour objet le premier mouvement de l'année 2012, l'avant dernier mouvement de conservateurs.

Le contexte de la mission de la publicité foncière, l'imminence du changement de statut et la complexité des mouvements ne pouvaient, du point de vue des élus de la CGT Finances publiques, donner à cette instance le caractère d'une chambre d'enregistrement.

L'absence de tout dialogue professionnel ou social à propos de la situation et de l'avenir de la publicité foncière exigeait que les élus des personnels fassent entendre clairement les préoccupations et les attentes de leurs collègues, de l'agent C au conservateur.

Les mouvements de Conservateurs, dans cette période de transition entre l'ancien et le nouveau statut des chefs des services de la PF, donnent lieu à des ajustements de règles qui appellent des élus un investissement technique, un contrôle rigoureux des mouvements et la capacité à proposer des solutions dans l'intérêt collectif et individuel de leurs mandants.

La conception du syndicalisme des cadres de la CGT, responsables et socialement engagés, trouve dans cette période matière à s'exprimer et s'avère tout particulièrement adaptée.

La situation de la publicité foncière

Depuis deux ans, chaque CAP a été l'occasion pour nous d'attirer l'attention de la Direction générale sur la situation des services de publicité foncière. Le constat sur les difficultés de plus en plus grandes constatées dans une majorité de CH se confirme et s'amplifie depuis le début de 2011.

Le nombre de formalités continue à progresser. La baisse des effectifs et leur renouvellement partiel suite au départ à la retraite des agents confirmés ne sont sûrement pas compensés par la progression de [télé@ctes](mailto:tele@ctes) dont on attend encore l'évaluation des gains de productivité.

La productivité en hausse continue atteint un niveau historique ; le délai fichier moyen se dégrade régulièrement : 35 jours au 31/12/2010, 39 jours fin juin et 46 jours fin juillet. A cette date, 6 bureaux ont dépassé les 100 jours et plus de 60 bureaux ont un délai supérieur à 60 jours.

Les élus de la CGT ont une nouvelle fois exprimé leurs revendications de l'arrêt des suppressions d'emplois et de réimplantation dans certains services, tout en abondant les structures de renforts BNI et EDRA.

La CGT Finances publiques appelle à ce que le refus des suppressions d'emplois s'exprime fortement lors de la journée d'action du 11 octobre.

Montreuil, le 28 septembre 2011

Syndicat national CGT Finances Publiques

- Case 450 ou 451
- 263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex
- dgfip@cgt.fr
- www.financespubliques.cgt.fr
- Tél. : 01.48.18.80.16



La Direction générale ne peut seulement compter sur « une bonne crise immobilière » pour rétablir la situation des services. Pour le moment, ils ont à connaître de nouvelles évolutions législatives comme la réduction du délai de dépôt des actes et l'extension du champ d'application des plus-values immobilières, qui vont encore aggraver leur situation en fin d'année.

La situation des acteurs de la publicité foncière

Cette situation inédite emporte des conséquences au regard des agents comme des conservateurs, en particulier ceux des CH5 et 6.

La situation des agents

La productivité en hausse s'accompagne de tensions très fortes qui peuvent déstabiliser les agents les plus confirmés et motivés. La charge de travail lourde en permanence et variable d'un jour à l'autre, la nécessité de maintenir le QSF2 à 100% et de limiter la dégradation du délai fichier crée un stress indéniable. Au fil du temps, le découragement des agents et les chefs de contrôle est à craindre.

La situation des conservateurs, en particulier les titulaires de CH 6 et 5.

Dans nombre de petites conservations, le faible nombre d'agents permet tout juste, et avec difficulté, d'enregistrer les dossiers et de délivrer les demandes de renseignements. Ainsi, le recul du délai fichier se traduit de façon très nette, dans ces petites CH, par une diminution de la rémunération des conservateurs à un niveau qui peut se situer beaucoup plus bas que celle qu'ils percevaient dans le cadre de leurs fonctions antérieures. Sans revenir à la rémunération au dépôt, l'administration pourrait sans difficulté revoir le barème des salaires.

Des conservations aux SPF : nos positions

Le dialogue professionnel et la concertation sont au point mort. Une réunion de tous les CH avec le Directeur général aura finalement lieu le 25 octobre. Le début des discussions avec les OS étant prévu pour le 04/11 (classement des SPF) il est à craindre qu'il n'en ressorte que des annonces imprécises.

S'agissant de l'avenir des services, il faut engager la discussion sur :

- ✓ le périmètre des SPF : nous savons qu'une réflexion est engagée à propos de l'intégration des pôles enregistrement, voire des FI dans ces services ;
- ✓ le soutien au réseau : la question de la reprise des attributions de l'AMC n'est pas réglée ;
- ✓ la situation des chefs de contrôle : de notre point de

vue, il serait risqué de ne pas maintenir une filière publicité foncière, du fait de la spécificité du métier ;

- ✓ le classement des SPF : nous considérons qu'outre les critères de charges et de nombre d'agents, il y a certainement lieu de prendre en considération l'importance de la CH en matière d'enjeux et de risques vis à vis de la responsabilité de l'Etat. Le critère de l'importance de la contribution qui remplace les salaires pourrait être pris en compte.

De plus, la situation des conservateurs qui seront encore en poste au 1er janvier 2013 ainsi que la gestion des postes de SPF dans le cadre général de la gestion des cadres nécessitent une concertation et des réponses à leurs interrogations :

- ✓ indices attachés aux postes de SPF et quantum pour chaque niveau, ainsi que le niveau de rémunération ?
- ✓ garanties de rémunération, règles de gestion et garanties en cas de déclassement ou de surclassement pour les conservateurs en poste au 31/12/2012 ?
- ✓ possibilités de promotion des IP sur des CH de 4ème catégorie, de DIR DIV sur des CH de 3ème catégorie ?
- ✓ possibilité pour les chefs de service de la publicité foncière de demander un poste comptable d'une autre nature ?

Toutes ces questions, en attendant les groupes de travail à venir, la CGT Finances Publiques les a déjà posées lors d'une audience auprès de RH1B en juillet dernier, après les avoir exposées par écrit à M. Philippe RAMBAL.

La gestion des cadres après 2012

La CGT Finances publiques a saisi l'occasion de la tenue de la CAP pour demander à la Direction générale comment elle envisageait de mener une politique d'ensemble et cohérente de gestion des cadres, visant au respect de l'engagement du DG de garantir « a minima » les possibilités de promotion antérieures à la fusion. Nous avons rappelé que dans la filière fiscale, les CH étaient gérées comme des postes de fin de carrière, permettant à l'ensemble des cadres de bénéficier d'un indice de retraite supérieur à l'indice de leur grade. La gestion des CH permettait également de fluidifier tous les mouvements de directeurs et de cadres, assurant ainsi des taux de promotion minimum, y compris lorsque la démographie était source de tension.

A notre sens, au moins à court terme, les SPF devraient continuer à être un outil pour gérer la fin de carrière des cadres de la filière fiscale, d'autant qu'au moins à court/moyen terme, ces postes comptables continueront

à se distinguer des autres en raison de leur mission, du rôle du chef de service ainsi que d'une responsabilité comptable limitée.

La nécessité de permettre aux cadres issus de la filière fiscale d'atteindre, conformément au statut, pour les IP les indices 1015/1040, voire HEA, pour les AFIPA HEA

(3ème chevron) voire HEB et HEC implique, pendant quelques années, de conserver pour l'essentiel les indices des CH dans le réseau des SPF et que l'affectation sur ces postes soit dédiée en priorité aux cadres de la filière fiscale.

Les interventions de la CGT à propos des mouvements

La complexité des mouvements et la surcharge des bureaux RH nécessitent un contrôle des élus, ce que la CGT Finances publiques a fait en signalant des vacances de postes dans les catégories 4, 5 et 6.

« Des Règles d'or » ?

Les mouvements se suivent et leur publication suscitent bien souvent la perplexité. Celle-ci s'explique par la complexité suscitée par le changement de statut aggravée par la loi de 2010 sur les retraites. Dans ce contexte, les conditions de grade, d'âge, d'ancienneté, de qualité de dossier se combinent avec des « règles » de traitement des mouvements instaurées par le bureau RH1B. Ces « règles » non discutées avec les OS ont bien évidemment un fondement. Toutefois, leur application peut avoir des effets négatifs collectifs ou individuels.

Dans ces conditions, les élus de la CGT estiment de leur responsabilité de les mettre en débat et de proposer qu'elles soient amendées ou appliquées avec mesure. Bien évidemment le bureau RH1B n'est pas d'emblée favorable à cette discussion. Il est regrettable que certaines OS, faute d'anticipation, s'exonèrent de réflexion si elles ne s'y opposent.

Trois exemples :

► Accès des directeurs divisionnaires aux CH3

RH1B avait constitué en « doctrine » le principe de limiter les promotions de directeurs divisionnaires au grade de CH3 aux candidats qui pouvaient s'engager à partir en retraite avant le 31/12/2012. L'application de cette « règle » aurait conduit, comme les élus de la CGT le mettaient en exergue, à laisser de nombreux postes de cette catégorie vacants. Ce mouvement a donné lieu aux premières ouvertures de ces promotions à des candidats partant en 2013 (hormis une ou deux exceptions déjà acquises discrètement).

De même nous avons contesté, en son temps, l'instauration d'un avis prépondérant du délégué désormais très éloigné des directeurs divisionnaires surtout lorsqu'ils sont déjà CH. Nous avons été, enfin, entendus.

► Accès des Inspecteurs principaux aux CH4

La « règle » instituée était que cette promotion devait être refusée aux IP en position de « surcote » pour la retraite, même pour une durée très courte. Nous avons fait valoir que cette règle était défavorable aux collègues qui avaient commencé leur carrière en tant que C ou B, qu'elle conduisait à faire fi de l'ancienneté et à promouvoir des collègues qui pour certains vont occuper une CH4 pour une période bien supérieure à 6 mois. Nous avons montré qu'il était possible de combiner la promotion, en raison de l'ancienneté et des mérites d'un collègue en surcôte, avec celle d'un autre n'ayant pas acquis ses droits à taux plein. Nous avons été partiellement entendus.

► Engagements de départ

La CGT Finances publiques soutient la politique des engagements de départ dans la mesure où cette pratique permet une rotation sur les postes de CH et ainsi l'accès à des indices de fin carrière intéressants. Néanmoins, elle conteste le traitement différencié effectué selon le niveau des CH. Pour les CH 1 et 2, les prolongations sont fréquentes, parfois elles sont même suscitées par RH1B. Pour les petites, elles sont « a priori » refusées nonobstant les raisons personnelles invoquées et, parfois même, lorsque le poste reste vacant. A ce sujet également, pour les élus CGT, ces engagements de départ perdent de leur sens lorsque leur terme est éloigné. Enfin, les situations exceptionnelles de prolongation ne doivent pas conduire la Direction générale à porter un jugement négatif généralisé aussi hâtif qu'injuste sur les cadres de la filière fiscale.