

Déclaration liminaire et compte rendu du groupe de travail du 2 mai 2012 sur le classement des CH (futurs SPF) et des trésoreries à l'étranger

1-Analyse du projet de classement et propositions de la CGT Finances publiques.

Lors du précédent projet de classement du 16 janvier 2012, la CGT Finances publiques avait conclu qu'il péchait par une insuffisante prise en compte :

- de l'approche gestion des ressources humaines ;
- de la situation des chefs de poste actuels qui devraient poursuivre leur carrière dans le réseau des SPF ;
- de la nécessité de maintenir les débouchés aux AFIPA et IP de la filière fiscale.

Par ailleurs, la réduction drastique des postes de catégorie C1 risquait de fermer la porte à toute extension de la compétence de ces services.

Ces observations ont amené la CGT Finances publiques à demander une augmentation significative du nombre de postes de catégorie C1.

Malheureusement, le nouveau projet présenté pour ce groupe de travail peut faire l'objet des mêmes critiques.

En effet, il ne répond pas à nos attentes, ni en la forme, ni au fond :

- il ne s'appuie toujours pas sur les ressources humaines, le volet règle de gestion n'étant encore cette fois pas abordé pour les CH en place et pour l'accès aux SPF, (quelle est la pyramide des âges ?)
- il n'y a toujours que 101 postes en catégorie C1 pour les SPF, alors que le choix de répartir les 200 indices aurait pu être fait différemment,
- la création de 10 postes 1040 et la suppression de 10 postes 1015 dans le projet ne change pas le déséquilibre créé par le projet initial
- Il réduit toujours de façon problématique les possibilités de promotions sur les SPF, alors que la direction générale a exclu par principe, la sortie de la filière SPF vers d'autres postes, sauf exception marginale.

Par ailleurs, un mouvement ne manquera pas de se produire : les cadres qui antérieurement poursuivaient leur carrière à la tête d'une division, d'une brigade, jusqu'à une date proche de la retraite, devront s'orienter plus nombreux vers le réseau comptable pour acquérir l'indice de fin de carrière correspondant à leur grade.

Enfin, les garanties de rémunération au regard du délai fichier ne sont toujours pas précisées. Quelle va être la période de référence retenue et quelle sera la correction

apportée aux variations du délai de publication ? Quelle sera la garantie en cas de déclassement en matière de mutations ?

2- Postes de chefs de contrôle

La CGT Finances Publiques n'est pas favorable à la mise en place d'une priorité pour la « filière hypothèques » parce que cela reviendrait à créer des postes à profil, ou au moins à rétablir des mutations par filières, contraire au régime général mis en place. Il ne s'agit pas de suppressions d'emplois. Dans ces conditions, pourquoi ne pas créer des priorités de mutations dans la filière contrôle fiscal, etc... ?

En outre, il existe une vraie difficulté pour définir cette notion d'appartenance à la filière hypothèques. Depuis quand faudrait-il être sur le poste ? Un passage antérieur suffirait-il ? L'exercice de la mission dans un autre grade serait-il pris en compte ?

Au surplus, notre analyse nous amène à conclure que :

- l'ancienneté des chefs de contrôles actuels devrait leur permettre d'obtenir les postes sans avoir besoin d'une priorité, alors même que certains n'auraient pas le profil pour les avoir,
- la préservation de la technicité ne serait pas garantie par ce dispositif car cela obligerait les chefs de contrôle actuels à aller vers de petits postes (catégories C4 et C3) et laisserait les gros postes en jachère. On ne ferait que déplacer les compétences...

Pour autant nous maintenons notre position depuis longtemps développée, concernant le besoin de préservation de la technique de publicité foncière. A notre sens elle doit passer par la mise en place de formations spécifiques à cette mission.

COMPTE RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL

Analyse du projet de classement

La direction générale indique qu'au total il existe plus d'indices dans la filière fiscale, mais le niveau de grade pour y accéder est différent dans la filière gestion publique :

- tous les indices de familles de postes ont augmenté de 10%,
- les indices des grades d'AFIPA, IP et IDIV des SPF ont été conservés,
- les créations des HEB qui n'existaient pas ont été prises sur les HEA et HEC.

Concernant le « stock », c'est à dire ceux qui sont déjà dans le métier SPF, leur rémunération est garantie même en l'absence de responsabilité civile.

Leur mobilité va être assurée du fait des engagements de départ et des possibilités de mutation en cas de déclassement qui vont être étudiées par les services RH.

La question qui se pose est de savoir si l'on redistribue les indices tous les six mois ou une fois par an, afin de mettre en place une GEPEEC appropriée, en rapport avec les modifications générées par le reclassement et les départs. Pour autant, plus vite on aura normalisé la famille SPF, plus vite les cadres auront de la visibilité, y compris les numéros 1. S'agissant de la redistribution des indices, cette question sera vue à la fin des opérations de classement par famille ou par filière.

Au sujet du calcul de la garantie de rémunération, toutes les données nécessaires ont été collectées pour servir de période de référence, y compris en prenant en compte le marché de l'immobilier. Le décret qui sécurise le dispositif donne toute latitude pour choisir les

modalités. Néanmoins, la période de 3 ans ne doit pas être trop personnalisée au regard du délai de publication de chaque poste, parce que cela serait source d'injustice. Le titulaire actuel de la CH n'est pas forcément responsable du délai. Il faut donc trouver un juste milieu et un système de traitement acceptable par tous.

La CGT Finances Publiques rappelle qu'elle était opposée depuis longtemps au système de rémunération des conservateurs, mais il existe des injustices liées au délai de publication dans le calcul de la garantie, qu'il faut corriger.

A propos des règles de gestion, elles seront encore spécifiques en 2013 et 2014 pour les cadres déjà dans les SPF. Comme il s'agit d'une fin de cycle, les règles actuelles issues de la jurisprudence des CAP seront maintenues. La photographie des engagements de départ sur les CH 4, 5 et 6 sera communiquée prochainement.

La création des 10 postes 1040 correspond à l'analyse qui a été faite du précédent mouvement des IP sur les CH6. En effet, 32 IP pourront postuler au 01 /01 /2013 sur les 1040 (38 créées pour 32 ouvertes). Cette augmentation du nombre de 1040 donnera les moyens à tous les IP actuellement sur les CH 6 de rejoindre des 1040 (ex CH5)

La CGT Finances Publiques prend acte de cette approche, qu'elle avait développée lors du précédent GT concernant les IP, qui dans le cadre de leur engagement de départ, pouvaient envisager, sous réserve d'une nouvelle mobilité, d'accéder de façon quasi-automatique au niveau CH5. C'est pourquoi ils acceptaient le passage par une CH 6 dont la rémunération ne permettait pas de compenser les frais de double résidence.

Pour les reste les inquiétudes demeurent, parce que nous ne disposons d'aucune prospective sur les départs en retraite et les perspectives de promotion sur les postes comptables.

Postes de chefs de contrôle

La direction générale prend acte des réserves de certaines OS sur le dispositif de priorité par filière, considérant qu'il s'agit plutôt d'une transformation que d'une restructuration, au sens des garanties à mettre en place : changement de métier, changement de méthode de travail, diminution des responsabilités, prise en compte de la fiscalité patrimoniale...

Le débat ne peut pas être clos aujourd'hui : les statuts doivent reconnaître les qualifications mais les règles de gestion ne doivent pas aller à l'encontre des principes d'ancienneté.

Il faut réfléchir à un signal qui constitue une reconnaissance et permette de satisfaire également à la règle de l'ancienneté. La mise en place de quotas pourrait être une solution à étudier.

Plus généralement et à terme, dans le cadre de la discussion sur le positionnement des adjoints dans les postes comptables, le régime indemnitaire sera revu, pour tenir compte notamment, de la transformation de leur rôle du fait de l'absence de soutien technique dans les DLU.