



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

GROUPE DE TRAVAIL DU 15 DECEMBRE 2010 CONSERVATEURS DES HYPOTHEQUES

DECLARATION LIMINAIRE

Pour débiter notre propos, nous tenons à saluer la réactivité de l'administration qui organise ce GT dans les 6 semaines qui ont suivi la CAP où les points que nous pensons devoir aborder ont été soulevés.

Certes, nous avons quelques soucis car nous allons travailler sans filet, sans fiches préparatoires, mais cela ne nous empêche pas d'avoir des idées ou des propositions sur ce qui devrait être la trame de cette réunion.

En préambule, nous tenons à préciser que les inquiétudes, les revendications et les propositions que nous avons manifestées lors des CAP des 4 et 5 novembre derniers gardent toute leur valeur qu'il s'agisse notamment d'emplois, de rémunérations, d'indices de retraites, même si d'autres ont pu en prendre le relais. Nous ne manquerons pas de rester attentifs à leur évolution.

A notre connaissance ce groupe de travail concerne quatre points, l'avis des DDG pour les promotions sur les CH3, le délai de séjour statutaire de 18 mois, les affectations sur les CH5 restées vacantes à l'issue du dernier mouvement et le décompte des trimestres cotisés pour le calcul des retraites à taux plein.

1) L'avis des délégués

Il est notoire que dans le cadre actuel de l'évolution des 2 anciennes directions générales et de la mise en place de la DGFIP, les délégués n'ont pas la possibilité, nous dirons même le loisir, de prendre la mesure de la qualité intrinsèque des candidats et de porter un jugement de valeur objectif et lucide sur les mérites de chacun.

A notre sens, l'appréciation du directeur local, appuyé par l'avis de ses responsables de pôle est en mesure de donner à la direction générale une opinion précise des candidats, de nature à permettre un juste classement.

En tout état de cause, les candidats doivent être tenus informés au préalable des appréciations qui leur sont portées.

2) Le délai statutaire de 18 mois

Nous avons demandé depuis plusieurs années la remise en cause de ce délai afin d'assurer la fluidité des mouvements, besoin d'autant plus prégnant que nous nous trouvons dans la période d'extinction du grade et de ce qu'il représente dans l'ex DGI comme couronnement de carrière.

Dans le fil de nos réflexions, nous sommes toujours favorable à un délai de gestion de base de 12 mois, en précisant toutefois que la flexibilité de cette latence ne doit pas privilégier des candidats plus jeunes, que ce soit en âge ou en ancienneté, au détriment des conservateurs qui sont en train de dérouler une carrière traditionnelle sous les anciens statuts.

3) Les affectations sur les CH5 restées vacantes.

Nous conservons les principes dont nous avons déjà parlé depuis plusieurs années : nous continuons de demander à ce que tous les candidats utiles, déclarés ou potentiels, puissent bénéficier d'une promotion en conservation.

Partant, nous sommes favorable à un « turn-over » le plus rapide et le plus ouvert possible afin de ne laisser aucun d'entre eux à l'écart. Nous rejetons donc l'idée d'un différé de l'engagement de départ des titulaires actuels qui aurait, au contraire, comme conséquence de figer les ouvertures de poste.

Dans un premier temps, l'abandon du délai statutaire devrait peut-être permettre l'arrivée régulière de conservateurs de 6^{ème} catégorie selon les critères actuels sur des CH5.

Pour le reste, même si la formulation ne nous paraît pas entièrement satisfaisante, nous proposons, par parallélisme, la formulation d'ouverture des CH4 aux anciens IP selon laquelle « les CH de 4^{ème} catégorie non pourvues par des directeurs divisionnaires seront attribuées au choix et proposées aux conservateurs des hypothèques de 5^{ème} catégorie anciens IP, et aux inspecteurs principaux actuellement responsables de postes comptables, dès lors qu'ils partent en retraite dans l'année de leur installation sur la CH de 4^{ème} catégorie ».

Cela signifie pour les CH5, un accès direct à ces services pour les Idep 1 non anciens IP, dans la limite des postes restés vacants, pour une durée inférieure à 12 mois.

Cette proposition pour une durée limitée ne doit pas toutefois faire obstacle à l'ouverture du poste pour le mouvement suivant.

Nous rappelons aussi que nous restons favorable à la doctrine non écrite de l'administration aux termes de laquelle une majoration de l'indice de retraite par promotion ne doit pas compenser l'application d'une décote résultant d'un départ anticipé.

4) Le calcul des retraites à taux plein

Il y a manifestement des lacunes tant de la part des directions territoriales que des agents quant au calcul du nombre de trimestres effectivement cotisés pour l'obtention des droits à retraite.

Même s'il peut y avoir des cas particuliers pouvant poser des problèmes, la solution est particulièrement simple.

Pour ce qui est du régime général, les différentes caisses d'assurance (CARSAT, MSA, RSI, CNRACL, CNAVPL, CNBF, ENIM, CAVIMAC...) délivrent aux assurés un document officiel appelé « relevé de carrière » où sont mentionnés in fine le nombre de trimestres retenus dans les différents régimes.

Le simulateur de calcul de la pension de retraite de l'Etat intègre un paragraphe appelé « durée d'assurance dans d'autres régimes » où doit être reporté le nombre de trimestres concernés par ces autres régimes et résultant du relevé de carrière.

Le cumul de tous ces trimestres donne la situation exacte de l'agent concerné sous la réserve selon laquelle on ne peut pas valider plus de 4 trimestres par année civile.

Cette situation concerne l'année d'entrée dans l'administration, dans la mesure où, dans la fonction publique le trimestre cotisé s'apprécie en durée d'activité alors que dans le régime général sa validation dépend du montant du salaire versé et non de la durée travaillée.

COMPTE RENDU

Cette réunion, considérée comme un groupe de travail, y compris dans l'objet de la convocation, a été en réalité une réunion technique entre l'administration et les OS.

En effet, les délais (convocation datée du 9 décembre) et l'absence de fiches techniques ne permettaient pas de la qualifier de GT. L'ordre du jour était oral et indicatif.

Dans ces conditions, nous avons présenté une liminaire qui, globalement, pouvait correspondre à l'objet des débats.

- 1) Le délai statutaire de 18 mois pour postuler sur la catégorie supérieure est abandonné à compter du 1^{er} septembre 2011. L'administration a proposé d'y substituer un délai de gestion qui pourrait être de 6, 12 ou 18 mois.

Les échanges ont été longs et argumentés mais aucune option n'a été privilégiée par l'administration même si le délai de 12 mois paraît le plus opportun.

- 2) Le calcul des droits à retraite.

Les développements que nous avons présentés correspondent à l'analyse de l'administration et le relevé de carrière constitue effectivement la pièce justificative des trimestres d'assurance cotisés sous un autre régime que celui de la fonction publique.

Compte tenu de l'approche du 2^{ème} mouvement pour 2011, les collègues concernés sont invités à en faire la demande auprès de la CNAV ou des CARSAT régionales, par internet ou par téléphone, de vérifier son contenu et éventuellement de le faire mettre à jour ou de faire corriger les erreurs constatées.

NB une demande téléphonique permet de recevoir une réponse papier en 48 heures ; par internet, la réception du relevé de carrière, qui peut être rapide, peut aussi prendre jusqu'à 15 jours.

- 3) La règle de la fin du traitement continué.

L'article R96 du code des pensions est abrogé. En cas de départ en retraite en cours de mois, le salaire du conservateur est calculé au prorata du temps (jusqu'à la date de son départ). Au-delà le conservateur était payé en fonction de l'indice correspondant à sa catégorie. Désormais, il n'y aura plus de rémunération à partir de la date départ. La pension sera versée à compter du 1^{er} jour du mois suivant. Il est donc fortement conseillé de s'arrêter le dernier jour du mois. Cette disposition ne s'applique pas aux agents atteints par la limite d'âge ou mis en retraite pour invalidité.

- 4) L'avis du délégué.

La portée de ce sujet a été recadrée : en effet le reproche majeur qui était fait, résultait de l'absence de communication aux agents de cet avis et du classement opéré par les DDG.

L'administration est favorable au maintien de la procédure actuelle avec communication de l'avis à l'agent par son directeur.

L'appréciation tient compte de 6 critères (déontologie, date de retraite à taux plein, ancienneté, dossier sur l'ensemble de la carrière, avis du n°1, avis du DDG). Les avis ont surtout pour objet de départager des cadres de valeur semblable.

5) L'accès aux CH5.

Une lecture fine du dernier PBO permettait de découvrir en page 22 (sur 23) que les Idep 1 non ex IP pouvaient obtenir une CH5 en accès direct, ce qui n'a pas été mis en pratique au mouvement. Cette possibilité semble désormais actée mais la gestion des attributions de CH5 n'est pas arrêtée dans la mesure où elle fait appel à plusieurs facteurs (candidats utiles, évolution du délai de séjour, nouvelle donne en matière de droits à retraite, engagements de départ...).

Globalement le second mouvement de 2011, compte tenu des changements des règles de gestion comportera un nouvel appel à candidature pour l'ensemble des catégories.

6) La surcote,

Malgré les différences d'application qui lui ont été données jusqu'à présent, de la rigueur au laxisme, M. Rousseau tient à ce que son emploi soit restrictif.

Conclusion

Il ne s'est agi que d'une concertation où l'administration n'a pris aucun engagement. Nous espérons que nos arguments et notre conviction permettront de faire pencher la balance au meilleur des intérêts des conservateurs actuels et futurs.

L'Union était représentée par Bernard CAMUT, secrétaire national chargé de l'encadrement et Jean-Claude PERRIER, conservateur.