



# CAP du 23 février 2012

## Conservateurs des Hypothèques

### Déclaration liminaire et compte rendu

Cette CAP a pour objet l'examen du dernier mouvement de conservateur des hypothèques.

Le prochain sera celui des chefs de service comptable chargés des Services de la Publicité Foncière et il apparaît indispensable en cette période charnière, de faire un état des lieux de la mission.

Si la CGT Finances publiques n'est pas là pour regretter le système privilégié de rémunération des conservateurs, elle considère néanmoins qu'il est impératif de rappeler les problématiques que posent en terme de carrière des cadres, les nouveautés concernant :

- ▶ Le classement des services chargés de cette mission
- ▶ Les modes de rémunération
- ▶ Les règles de gestion pour les chefs de service.

#### **La situation de la publicité foncière est profondément et durablement dégradée.**

A l'ouverture de la CAP, l'administration centrale n'a pas établi le bilan de l'activité 2011. Des éléments dont nous disposons il ressort que le nombre de bureaux en très grandes difficultés ne cesse d'augmenter.

#### **La note de conjoncture a été publiée le jour de la CAP dont nous avons extrait quelques chiffres significatifs au moment de la rédaction du compte rendu**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Formalités reçues			9 941 000	8 732 14	9 715 253	10 509 285
Ressources		3 314	2 970	2 711	2781	
Délai moyen pondéré	19,8	15,9	15,9	15,1	35,2	56
Délai médian	13	13	13	12	30	49
QSF2			99,98	99,81	98,69	94,63%
Taux de pénétration téléactes			27,48	32,8	37,99	42%

Il y a un an, un délai de publication de 100 jours constituait une situation exceptionnelle, limitée à quelques bureaux. Aujourd'hui le nombre de ceux qui ont atteint ce seuil ou dont les chefs de service ne peuvent que pronostiquer qu'ils l'atteindront ne cesse d'augmenter. (66 bureaux sont à plus de 80 jours).

Certains ont franchi le seuil des 150 jours et la perspective d'atteindre les 200 jours ne peut être écartée.

Par ailleurs, des délais d'enregistrement de 20 à 30 jours, situations aberrantes et inacceptables antérieurement, peuvent être constatés. Dès lors, l'objectif de délivrer les renseignements dans les 10 jours de la demande n'est plus satisfait par de nombreux bureaux. (seulement 79% des bureaux ont traité la totalité des demandes de renseignements en moins de 10 jours).

Pour remédier à cette situation les moyens mis en oeuvre paraissent dérisoires et l'on peut regretter l'insuffisance des effectifs de la Brigade nationale d'intervention, qui de ce fait n'arrive plus à jouer son rôle de soutien pour la grande majorité des bureaux.

Montreuil, le 28 février 2012

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

En effet, l'aide aux bureaux en très grande difficulté nécessite l'attribution de nombreux brigadiers pour de longues périodes, ce qui a pour conséquence de ne pas pouvoir satisfaire les demandes des bureaux dont le délai est moins dégradé, mais qui augmente inexorablement.

Dés lors la tendance est à l'aggravation des situations déjà critiques.

Bien sûr, nous entendons encore, comme nous l'entendons depuis deux ans, le refrain sur l'arrivée d'une récession immobilière salvatrice comme de l'extension de l'application Télécactes.

Le choix d'invoquer le salut dans cette crise atteste d'un management administratif totalement passif et relève avant tout d'une volonté de nier les causes fondamentales de la dégradation de la mission.

Si des signes de ralentissement existent incontestablement dans certains secteurs, il y en a d'autres où le dynamisme du marché ne se dément pas, tant il est fondé sur des facteurs durables (évolution du tissu urbain et / ou demande de biens).

Par ailleurs, nous demandons, encore une fois une évaluation objective des effets de l'application [télé@ctes](#) sur les charges des bureaux.

Les dogmes qui guident les politiques publiques et qui se sont traduits par la RGPP en France aboutissent au résultat que la publicité foncière est malade des suppressions d'emplois qui l'ont affectée depuis plusieurs années.

Dans ces services où la productivité est mesurée jour par jour, l'effet du départ d'un agent est aisément calculé et ses conséquences en jours de délai de publication déterminé de façon précise.

Les acteurs de la mission ont accompli des efforts très importants qui se traduisent par une augmentation de la productivité. Ils mesurent très bien les conséquences des non remplacements de départs en retraite et des changements d'affectation des plus jeunes chassés par la suppression de leurs postes.

Une des conséquences lourdes de ces suppressions est, en effet, de rendre encore plus compliquée la transmission du savoir, de l'expérience d'une génération à l'autre.

Nous répéterons donc encore ici, non seulement ces suppressions d'emplois doivent cesser mais il faut impérativement réinjecter des effectifs, tant à la BNI que dans des structures de renfort à créer au plan départemental ou régional et dans les bureaux où le besoin est évident.... sans oublier évidemment les autres services de la DGFIP dans lesquels la situation de l'emploi n'est pas meilleure.

## En 2013 changement d'ère ?

2013 sera donc une année de changement pour la publicité foncière. Changement de dénomination des services, de type de chefs de service, de classement des postes.

En l'état, ces évolutions n'engagent pas à être optimiste, ni pour la qualité de la mission ni pour les acteurs et en particulier les cadres que nous représentons ici.

Les délais de publication resteront encore lourds dans bon nombre de bureaux si le déficit en emplois reste le même et la dégradation de la qualité de la mission se poursuivra.

La transmission de savoir entre l'association des conservateurs qui constitue le vrai interlocuteur en matière doctrinale et la direction générale en est au stade des annonces, malgré les relances de l'association.

Rien ne permet de considérer que la défense de l'Etat, qui sera désormais responsable à la place des conservateurs, ainsi que l'appui technique aux SPF seront assurés avec la même efficacité par l'administration centrale que par l'AMC.

Les risques, que l'on prétend maîtriser, seront d'autant plus grands que des velléités s'expriment au plan local, de la part de certains directeurs, de prendre enfin en main les SPF et d'y imposer leurs méthodes de travail.

Le vide au niveau central ne peut que faciliter la floraison d'expériences, d'innovations, d'initiatives guidées par le seul mot d'ordre de la simplification. Combien faudra-t-il de condamnations de l'Etat pour qu'une organisation soit mise en place pour coordonner et approfondir la réflexion sur les sujets techniques et organisationnels de la mission ?

## Le classement des postes comptables est une autre source d'inquiétude

Au premier janvier 2013 prendra effet le classement des SPF qui est en cours d'élaboration actuellement.

Le projet qui a été présenté en janvier dernier a suscité de notre part de graves critiques.

En effet, la diminution des deux tiers des postes de catégorie C1(1015, 1040 et hors échelle) va remettre en cause les perspectives de fin de carrière des cadres de la filière fiscale (AFIPA et IP tout particulièrement).

Atteindre le niveau HEA pour les AFIPA et le niveau 1040 pour les IP serait beaucoup plus difficile. Or, il n'a pas été créé de postes de ces niveaux en nombre suffisant dans le réseau comptable pour compenser cette perte d'emplois. La rotation des comptables sur leur poste beaucoup moins rapide que celle des conservateurs fermera encore plus les perspectives.

Les IP font particulièrement les frais de cette réforme, réforme dont Philippe RAMBAL annonçait lors des réunions nationales d'IP l'an dernier qu'elle leur serait favorable, réforme qui va laisser de côté de nombreux inspecteurs principaux ex IP1 dont leur nombre au 30/06/2011, selon les statistiques du bureau BP 1B, s'élevait à 714 dans la filière fiscale !!

De surcroît, les Inspecteurs principaux qui ont été récemment nommés CH6 auront de graves difficultés à atteindre le niveau 1040 qui constituait le débouché normal de leur grade dans ce réseau.

Pourtant, bien souvent, la perspective de passer CH5 leur a fait accepter une rémunération inférieure à celle qu'il percevait antérieurement ainsi qu'une mobilité géographique

s'accompagnant de frais de double résidence et de transport.

Ainsi, l'engagement du Directeur général de garantir « au moins les perspectives de carrière antérieures » ne sera pas tenu à l'égard des cadres qui se trouvent juste à la charnière entre la fermeture des CH et l'ouverture des SPF. De plus pour tous les chefs de SPF et (anciens) conservateurs les possibilités de rejoindre une affectation plus proche de leur domicile familial seront considérablement réduites en raison de la réduction drastique des postes de catégorie C1.

La CGT Finances publiques attend donc, aujourd'hui, des informations sur la réflexion de l'administration centrale au sujet de ce classement et rappelle son exigence d'une évolution significative à la hausse.

## La situation des chefs des SPF

Un autre chantier est ouvert, suscitant des interrogations nombreuses, c'est celui de la gestion des chefs de SPF.

Vis-à-vis des chefs de SPF nommés antérieurement conservateurs, la DG a affirmé vouloir mettre en place un dispositif leur garantissant leur rémunération antérieure. Cependant les modalités de calcul restent à définir (pour la période de référence, en particulier).

Tout en observant que la référence à la période antérieure pouvait être très pénalisante pour les collègues dont le service avait connu une dégradation continue du délai de publication, nous avons pris acte de cet engagement.

Mécaniquement, la règle du service fait, ne leur a pas permis de conserver le niveau de rémunération de leurs collègues dont le délai de publication se maintenait. La méconnaissance de cet état de fait dans le calcul de la garantie équivaldrait à une double peine.

Nous attendons la réponse de l'administration centrale à cette observation de bon sens.

Par ailleurs le système de garantie appelle d'autres précisions.

Par exemple :

- ▶ Quelle sera la période de référence lorsque le conservateur a été affecté peu de temps avant le 01/01/2013 ?
- ▶ Lorsqu'il a changé de catégorie ?
- ▶ Lorsqu'il a été comptable et que la rémunération de cette fonction était supérieure à celle de CH ?

La publication du projet de classement, outre les observations sur les perspectives de carrière que nous avons exprimées, a suscité de nombreuses questions chez les cadres :

- ▶ Quelles garanties d'affectation sur le poste ? La durée de trois ans instituée pour les autres comptables ne nous apparaît pas adaptée en raison de la réduction du nombre de postes de mêmes catégories (il ne s'agit pas d'un reclassement à somme nulle) ;
- ▶ Quelle possibilité de sortir du réseau ?
- ▶ Quel délai de séjour ?

▶ Quelles priorités ?

Comme vous le voyez les questions sont nombreuses, or le mouvement de chefs de SPF devrait être effectué « a priori » en septembre prochain, c'est dire que les règles de gestion doivent être définies au printemps.... Qui arrive.

**Sur ce mouvement**, nous remarquons :

- ▶ Le nombre de vacances de postes de toutes catégories à l'issue du projet ;
- ▶ Le fait qu'à nouveau aucun AFIP ne soit nommé CH2 alors que des demandes sont déposées ; Il y a lieu de faire la même observation en ce qui concerne l'absence d'AFIPA sur des CH3 ;
- ▶ Le faible nombre de promotion d'AFIPA sur les CH4 et d'IP sur les CH 5 et 6 suggère que nombre de ces cadres n'ont pas obtenu satisfaction, ce qui renforce la nécessité d'améliorer le classement des futurs SPF.

Par ailleurs, lors du premier mouvement de 2012 des affectations sur des CH 4, 5 et 6 ont été prononcées y compris jusqu'au 31/12/2012 inclus (au nombre de 16), mais aucune n'a été faite lors de ce mouvement alors qu'il y avait des demandes et des possibilités. Il n'est pas acceptable que les règles d'affectation changent entre les deux mouvements alors qu'il n'y a eu qu'un seul appel à candidature et que le PBO initial prévoyait bien cette possibilité. C'est à notre sens une iniquité dans la mesure où nous considérons qu'il y a rupture d'égalité entre les candidats, selon le mouvement auquel ils ont participé.

Nous observons que des conservateurs en poste sur des CH 1, 2 et 3 ont été prolongés jusqu'au 31/12/2012 ou lorsqu'ils partent quelques mois avant, la nomination d'un intérimaire en local a été privilégiée. Ces choix, très discutables, privent des collègues méritants d'une nomination, alors que dans le PV de la précédente CAP, la présidente, Mme GONTARD, déclarait, je cite « le prochain mouvement concernera les 38 dernières vacances de postes ouvertes à compter du 1er juillet 2012, soit 3 postes de CH1, 20 postes de CH2 et 15 postes de CH3 ».

En définitive, seulement 16 nominations figurent au projet de mouvement 2012-2, 1 CH1, 4 CH2 et 11 CH3. Ce n'est pas admissible.

Nous observons également que des ex chefs de SIEC, qui ne peuvent donc plus exercer leur priorité sur une nature d'emploi qui n'existe plus, se voient privés d'une nomination sur des postes au simple motif qu'ils ne prennent leur retraite qu'en 2014, ce qui n'est pas opposé à certaines catégories de CH.

En conclusion, une ultime CAP décevante, alors qu'on aurait pu espérer que dans ces circonstances, l'administration centrale assouplisse les règles d'accès aux postes de CH et régularise définitivement certaines situations personnelles inévitables au regard de la qualité des parcours professionnels.

## Réponses de l'administration aux déclarations liminaires et aux interventions des représentants des personnels

*Intervention de M Dufant (GF3)*

### **Situation de la publicité foncière**

Il ne nie pas que la situation est difficile et qu'elle ne s'est pas améliorée, comme en attestent les chiffres contenus dans la note de conjoncture qu'il vient de diffuser au réseau (jour de la CAP).

Il confirme l'augmentation du flux qui a frôlé le niveau de charge de 2008, voire l'a dépassé pour s'approcher de celui de 2007. Il explique cette fourchette haute par des dispositifs fiscaux qui n'ont cessé de donner de l'attrait aux placements immobiliers (Scellier et taxation des plus values).

Concernant l'allongement du délai de publication, s'il n'encourage pas sa dégradation, il considère que l'essentiel pour les usagers est de pouvoir financer les acquisitions et signer les actes. Cet objectif a été respecté par les bureaux puisque 95% d'entre eux répondent dans les 10 jours et que le délai d'enregistrement est sous contrôle.

Il souligne l'avancée de téléactes et espère que la version 4 contribuera à faire encore progresser son taux de pénétration, malgré la résistance constatée au niveau de certains membres du conseil supérieur des notaires.

### **Responsabilité de l'Etat**

L'assureur qui était conventionné avec l'AMC continuera à être concerné par la garantie décennale.

Pour l'administration il s'agit d'un double défi : bénéficier du savoir faire de l'AMC et mettre en place une organisation adaptée à la DG. Le dispositif proposé a été présenté lors de la journée métiers de novembre 2011. Il faudra prévoir le tuilage et la formation des rédacteurs (environ 30 dossiers juridiques /an et 200 demandes de solutions).

*Intervention de Mme Gontard (RH1)*

### **Classement et règles de gestion**

Elle fait la synthèse des demandes des OS concernant les suites du classement des SPF et les règles de gestion. Elle annonce que des GT se tiendront au printemps, afin que les discussions soient terminées pour le prochain mouvement des comptables. Elle prend note des demandes spécifiques concernant les IP et AFIPA et indique qu'elle communiquera une photographie des CH au 31/12/2012 avec les engagements de départs.

Concernant les garanties de rémunération, elle rappelle qu'une décision ministérielle doit intervenir pour leur mise en place. Elles seront couplées aux engagements de départs et la période de référence sera triennale et glissante, pour limiter les effets négatifs de l'année 2009.

Elle présente les règles de reclassement des conservateurs des hypothèques dans les nouveaux grades après le 31/12/2012.

Les détachements seront prononcés dans les conditions suivantes :

Cat CH	Indice antérieur (indice brut)	Grade ou emploi de détachement	Observations
1	(HEE2+HEF1)/2	HEE2 AGFiP de 1 <sup>ère</sup> classe	Perte de 12 points INM
2	HED3	HED3 AGFiP de classe normale 5 <sup>ème</sup> échelon, promu AGFiP de 1 <sup>ère</sup> classe 2 <sup>ème</sup> échelon (anciens CSFN)	Perspective d'avancement 3 <sup>ème</sup> échelon HEE
2	HED3	HED3 AGFiP de classe normale 5 <sup>ème</sup> échelon (anciens DirDép)	
3	HEC2	CSC 1 <sup>ère</sup> cat	Perspective d'avancement HEC3
4	HEA3	CSC 3 <sup>ème</sup> cat	Perspective de détachement sur un emploi de CSC de 2 <sup>ème</sup> catégorie (HEB)
5	HEA1	CSC 4 <sup>ème</sup> cat	
6	1015 (INM 821)	CSC 5 <sup>ème</sup> cat	Promouvables CSC 4 <sup>ème</sup> cat HEA1

### Mouvements

Elle donne quelques éléments de contexte sur le mouvement des CH1,2 et 3. Le PBO a élargi les critères de retraite au taux plein au 31/12/2013. Néanmoins et malgré les 98 demandes, cette ouverture n'a pas permis d'avoir un nombre de candidatures utiles suffisant. Cela explique les prolongations et interims.

Concernant le mouvement des CH 4,5 et 6, elle signale des modifications depuis le projet publié avant la CAP, dues essentiellement à des erreurs de classement d'ancienneté des candidats. Les OS font remarquer que les documents remis en séance ne leur permettent pas de les exploiter correctement par manque de temps. Elles demandent également que les collègues qui sont sortis du projet soient prévenus par la direction générale le plus rapidement possible.

Elle précise qu'il n'existe aucune CH4 vacante au 31/12/2012, mais qu'il en reste une dans les CH5 (Chateaulin) et 2 dans les CH6 (Vouziers et Domfront).

Enfin, en réponse à une organisation syndicale sur un dossier, l'administration a indiqué qu'à défaut de pouvoir donner satisfaction dans le cadre du mouvement des CH, la solution pourrait être trouvée dans « une reconnaissance sous forme de cumul emploi retraite » ! (sic)