



TRÉSOR

Le + syndical

SNCT-CGC

Syndicat National des Cadres du Trésor

2, rue Neuve Saint-Pierre

75181 PARIS Cedex 04

Tél. : 01.53.17.86.68 – Fax. : 01.53.17.86.60

Mél : info@snct.net

Site : www.snct.net

Regards et Perspectives n°47

décembre 2005

PROJET DE LOI DE FINANCES 2006 : ÉVOLUTION DES EMPLOIS À LA DGCP

➤ **LE SCHÉMA D'EMPLOI :**

• **Les suppressions d'emplois:**

Elles s'élèvent à 800 (Equivalent Temps Plein) ramenant ainsi le plafond d'emploi à 55104 ETP.

• **Les transferts :** 390 entrants dont 112 A, 86 B, 193 C et 364 sortants dont 89 A, 167 B, 109 C.

Cela se traduira par l'utilisation de l'ORE pour les suppressions nettes de B et C (800 emplois) après analyse des évolutions par métiers, identification des gains de productivité et renforcements ciblés.

• **Les gains en emplois s'élèvent à 964 ETP** dont les origines sont les suivantes :

- | | |
|---|--------------------------------------|
| - service de la redevance : 380 | - réforme du permis de chasser : 49 |
| - réforme des EPE redevance : 220 | - centre de prélèvement service : 20 |
| - COPERNIC : 36 | - diffusion norme B2/Noémie : 71 |
| - Centres d'encaissement Lille et Rennes : 52 | - divers : 61 |

➤ **LES NOUVEAUX EMPLOIS DE CATÉGORIE A :**

• **Volume d'implantation :**

187 emplois de catégorie A vont être implantés : 35 TP, 50 RP, 102 Inspecteurs.

94 départements (hors TG spécialisées) seront concernés (TG et postes comptables).

• **Renforcement de l'encadrement des PNC :**

55 emplois d'inspecteur adjoint et 2 emplois de RP adjoint sont créés selon les axes directeurs suivants :

- Attribuer à toutes les Paieries Départementales au moins un emploi d'adjoint (nouvelles charges liées à la décentralisation) ;
- Aider les postes mixtes les plus importants en terme de personnel et d'enjeux (éventail des missions et présence renforcée) ;
- Examiner les demandes formelles des départements (cas de restructuration ou de spécialisation en cours).

• **Renforcement de l'encadrement des trésoreries générales :**

Les dotations (35 TP, 48 RP et 47 inspecteurs) dépendent de la catégorie de la TG et des travaux en cours sur la nouvelle organisation des TG selon les axes directeurs suivants :

- *Au niveau de l'encadrement supérieur:* poursuite des implantations de TP dans les TG de 1^{ère} et 2^{ème} catégorie ; Implantations de RP pour renforcer les TG de 3^{ème} et 4^{ème} catégorie et création d'un emploi de RP dans les TG de 5^{ème} catégorie.
- *Au niveau des inspecteurs:* renforcement des TG les moins bien dotées en fonction de leur catégorie et prise en compte de l'accroissement des charges.

LE SNCT-CGC SE RÉJOUIT DES NOUVELLES IMPLANTATIONS DE CADRES A, TANT DANS LES PNC QUE DANS LES TG. L'IMPLANTATION DE RP ET DE TP FACILITERA LES PROMOTIONS. TOUTEFOIS, À QUAND UN « STATUT » VALORISANT DE L'ADJOINT ? LA DÉCONCENTRATION DE LA GESTION DES INSPECTEURS NON COMPTABLES NE VA PAS DANS CE SENS !

**LA DÉCONCENTRATION DE LA GESTION DES INSPECTEURS NON COMPTABLES EST
ARRIVÉE ET NÉCESSITERA UN BILAN !**

L'instruction N° 5-043-V32 est parue au JO du 4 octobre et s'applique aux demandes de mutation à équivalence et aux réintégrations pour le mouvement du 1^{er} mars 2006. Le SNCT-CGC désapprouve ce nouveau dispositif, régressif et inégalitaire auquel il s'était fortement opposé (cf circulaire N° 40 d'avril 2005).

Christian CHAPUIS, Président du SNCT-CGC a adressé le 29 octobre 2005 la lettre suivante au Directeur de la Comptabilité publique :

Monsieur le Directeur Général,

L'instruction n° 05-043-V32 du 4 octobre 2005 met en œuvre un nouveau dispositif d'examen des demandes de mutation et de réintégration à équivalence de grade des inspecteurs souhaitant une affectation sur un emploi non comptable

A l'occasion de la mise en œuvre de ce dispositif, qui reposera sur un partage des compétences entre la Direction Générale et les Trésoriers-Payeurs généraux, le SNCT-CGC souhaite vous rappeler son opposition et quelques observations :

1) Désormais le dispositif de mutations interdépartementales sur emplois non comptables donne la priorité au critère géographique.

Jusqu'à présent les inspecteurs qui souhaitaient obtenir une mutation interdépartementale, pour un emploi non comptable, pouvaient à l'aide d'un seul formulaire faire un classement des postes souhaités (ex : adjoint à la Trésorerie Municipale de...) et éventuellement élargir leur choix à l'ensemble des postes non comptables du ou des département(s) si leur priorité était essentiellement géographique plutôt que fonctionnelle.

Désormais, pour les candidats à une mutation (interdépartementale), il convient de formuler deux demandes :

En phase I : (première demande - mouvement national) - leur choix se fera uniquement sur le critère géographique, il s'agit de choisir un ou plusieurs départements.

En phase II : (deuxième demande - mouvement local), ils devront obligatoirement classer l'ensemble des postes proposés au niveau local, car dans le cas contraire ils se verront appliquer les dispositions de l'article 32 du statut particulier. En conséquence, le choix fonctionnel devient théorique à ce niveau.

Il résulte de cette mécanique que les inspecteurs non comptables ne peuvent faire simultanément un choix géographique sur un poste et sur une fonction précise. Ils se voient de fait imposer une mobilité plus importante (le département). Si cette situation offre globalement une souplesse pour les gestionnaires locaux, pour les inspecteurs du Trésor ce dispositif est régressif.

2) Au niveau local l'affectation au profil ne devra pas aboutir à une spécialisation forcée.

Désormais, pour les inspecteurs non comptables l'affectation au niveau local se fera au profil, puisqu'il sera notamment tenu compte de l'expérience professionnelle des intéressés.

Si le SNCT-CGC comprend le souci de la Direction Générale de permettre aux gestionnaires locaux d'affecter les cadres en fonction de leur expérience professionnelle, il convient cependant dans un contexte de gestion par la performance (mise en œuvre de la LOLF) de veiller à ce que ceux-ci ne soient pas involontairement cantonnés à un secteur d'activité ; alors que par ailleurs leur parcours professionnel sera examiné pour l'accès au grade supérieur.

Enfin, cette notion d'expérience professionnelle devra, à notre sens, être relativisée pour plusieurs raisons :

-la formation de l'ENT est généraliste.

-il existe inévitablement une dichotomie entre les critères retenus pour l'élaboration du mouvement national (ancienneté dans le grade et l'échelon, ...) et ceux retenus pour le mouvement local (vœux, expérience professionnelle, ...).

-des formations d'adaptation à l'emploi sont développées.

-il convient d'éviter la spécialisation involontaire car elle serait source de démotivation.

Conclusion

Si, le mécanisme proposé permet à la centaine de gestionnaires locaux une plus grande liberté dans l'affectation des inspecteurs du Trésor public ; par contre pour les six mille candidats potentiels à une mutation, le nouveau dispositif

offre moins de transparence, impose une mobilité plus importante et ne conduit pas, compte tenu de la différence de traitement entre comptables et non-comptables, à un meilleur positionnement et à une meilleure valorisation de ces derniers.

Enfin, dans certains cas, le dispositif conduira, du côté de l'Administration, à concentrer les pouvoirs, d'examen des demandes de mutation, de notation et d'examen des recours entre les mains d'une seule et même personne et à accentuer les différences de traitement d'un département à l'autre.

Compte tenu, des éléments ci-dessus développés, le SNCT-CGC demande que le moment venu un bilan de ce dispositif soit dressé tant du point de vue des inspecteurs concernés (mouvement interdépartemental et intradépartemental) que des gestionnaires locaux.

Persuadé que vous partagerez certaines de nos inquiétudes et que vous répondrez à notre attente, je vous prie de croire, Monsieur le Directeur Général, en l'assurance de ma parfaite considération.

Christian CHAPUIS

ENFIN UNE PRIME DE RÉSULTATS TANGIBLE !

En 2002, les premiers contrats d'objectifs et de moyens étaient signés entre la Direction et les TG. Cet intéressement se traduisait toutefois par « l'amélioration de l'environnement de travail des agents » ainsi que par « une fongibilité avec les crédits de vacataires et les crédits d'heures supplémentaires dans la limite de 20% de la somme allouée ».

Favorable à la gestion pluriannuelle mêlant objectifs et points d'étapes, gages de responsabilisations et d'améliorations continues, le SNCT-CGC émettait alors les plus grandes réserves sur le procédé lui-même dont l'hypocrisie était choquante. En effet, la recherche d'une meilleure efficacité doit tout normalement passer par l'amélioration constante de l'environnement de travail des agents de l'Etat-employeur dont c'est la responsabilité et le devoir !

C'est pourquoi le SNCT-CGC accueille favorablement le versement de la prime sonnante et trébuchante de 140 € qui a été versée fin octobre à tous les agents de la DGCP...sous réserve qu'elle ne soit pas considérée comme un moyen de compenser la perte du pouvoir d'achat constatée ces dernières années et tout en s'étonnant qu'elle ait été annoncée officiellement sur « Magellan » le 3 octobre...veille du mouvement social du 4 octobre !

NB:Cette prime se monte à 320 € à la DGI mais seulement pour certains services représentant 20% des agents.

HÉLIOS : LA CHASSE EST OUVERTE ... MAIS NE PRENONS PAS LES COMPTABLES POUR DES PIGEONS !

N'en déplaise à certains, l'automne est la période de la chasse, et l'équipe HELIOS a effectué des « tirs de performances » et a dressé un bilan « PALOMBES ». Plus sérieusement, c'est sous ces appellations que des tests ont été effectués pour apprécier les capacités techniques de l'application. Les résultats sont plutôt positifs selon Jacques MARZIN qui avait réuni les O.S. le 13 septembre dernier.

Sachant qu'une application de cette envergure nécessite environ 2 ans pour arriver à maturité, le bilan provisoire est assez satisfaisant. Mais une telle application va changer bien des habitudes (bonnes ou mauvaises) de travail ; l'adaptation ne sera pas chose facile même avec la mise en place d'un kit de démarrage, et des modules de perfectionnement à venir.

Nous souhaitons que l'Administration continue d'apporter un réel appui pré et post –bascule aux postes comptables (équipe de renfort, mise à disposition temporaire de chargés de mission.....) Cela rejoint la question plus générale de savoir où se trouvent les enjeux. Restent aussi des inconnues de taille à résoudre, notamment le recouvrement des produits multi-budgets tels que l'eau et les redevances d'assainissement.

Nous serons attentifs aux réponses qui seront apportées lors des prochaines rencontres, d'autant que les échos des dernières bascules réalisées sont partagés : nécessité de bloquer les flux informatiques pendant une dizaine de jours (allez expliquer ça aux ordonnateurs !), prestations du Centre d'appel à améliorer...N'hésitez pas à nous faire part de vos interrogations et réactions.

LES TP « SURINDICIÉES RETRAITE » BIENTÔT EN « INDICE D'ACTIVITÉ » : À QUEL PRIX ?

L'article 62 du code des pensions permet à certains fonctionnaires de bénéficier de majoration de pensions en ayant la possibilité de cotiser, durant leur période d'activité, sur la base d'un traitement supérieur à leur indice d'activité.

C'est notamment le cas des titulaires de grades comptables sur des postes importants à la DGCP, à la DGDDI et à la DGI. L'abandon de la collecte de l'épargne par la DGCP et la réintégration au budget de certaines recettes ont eu pour effet de supprimer la base juridique de ces surindiciations, fait dénoncé par la cour des Comptes.

En conséquence, le MINEFI, après de longues négociations avec la Fonction publique, vient de présenter au CTPM du 10 novembre un projet de « **Décret relatif à l'emploi de chef de service comptable et financier à la direction générale de la comptabilité publique et modifiant le décret N°95-869 du 2 août 1995 fixant le statut particulier des personnels de la catégorie A du Trésor public** ». Des variantes relatives aux fonctions exercées à la DGI et la DGDDI ont également été présentées.

« **TITRE I, Art.1^{er}.**- Il est créé un emploi de chef de service comptable et financier à la direction générale de la comptabilité publique.

L'emploi de chef de service comptable et financier à la direction générale de la comptabilité publique comporte 2 catégories, dotées chacune d'un échelon unique ».

COMMENTAIRE DU SNCT : LA MISE EN PLACE D'INDICES D'ACTIVITÉ EN HORS ÉCHELLE EST UNE TRÈS BONNE CHOSE QUE NOUS RÉCLAMIONS DE LONGUE DATE. TOUTEFOIS, LE SNCT REVENDIQUE TOUJOURS LA CRÉATION DE GRADES ET NON D'EMPLOIS.

PAR AILLEURS, SEULES LES HEA et HEB SUBSISTENT. LA SUPPRESSION DES HEC, MÊMES PEU NOMBREUSES, CONSTITUE UNE RÉGRESSION !

« **Art.2.-** Les chefs de service comptable et financier dirigent des recettes de finances et des trésoreries principales ; ils assurent également le pilotage, l'expertise ou la modernisation des missions comptables, budgétaires et financière incombant au Trésor public.

Art.3.-Les emplois de chef de service comptable et financier de la direction générale de la comptabilité publique sont classés, suivant leur importance, en trois groupes, par arrêté du ministre chargé du budget. Ce classement est révisé au moins tous les cinq ans.

Les fonctionnaires affectés sur un emploi classé dans les groupes I et II par l'arrêté prévu ci-dessus sont nommés chefs de service comptable et financier de 1^{ère} catégorie.

Les fonctionnaires affectés sur un emploi classé dans le groupe III par l'arrêté prévu ci-dessus sont nommés chefs de service comptable et financier de 2^{ème} catégorie.

Art.4.- Peuvent être nommés à l'emploi de chef de service de comptable et financier de 1^{ère} ou de 2^{ème} catégorie les trésoriers principaux du Trésor public de 1^{ère} catégorie et les administrateurs civils hors classe justifiant de trois années de service effectifs accomplis en cette qualité dans les services centraux de la direction générale de la comptabilité publique.

Peuvent être nommés à l'emploi de chefs de service comptable et financier de 2^{ème} catégorie les attachés principaux justifiant de trois années de services effectifs accomplis en cette qualité dans les services centraux de la direction générale de comptabilité publique.

COMMENTAIRE DU SNCT : CES OUVERTURES AUX PERSONNELS AUTRES QUE CEUX ISSUS DU CORPS DES CADRES DU TRÉSOR PUBLIC NE SERONT-ELLES PAS PRÉJUDICIALE À CES DERNIERS ?

Art.5.- Les nominations à l'emploi de chef de service comptable et financier sont prononcées par arrêté du ministre chargé du budget. Les fonctionnaires occupant ces emplois sont placés en position de détachement pour une durée maximale de trois ans renouvelable».

COMMENTAIRE DU SNCT : IL S'AGIT DÉSORMAIS D'EMPLOIS DE DÉTACHEMENT. QUID DU RENOUELEMENT DANS UN CONTEXTE DE PÉNURIE DE POSTES DE DÉBOUCHÉS ET D'ALLONGEMENT DES CARRIÈRES ?

« **Art.6-** Tout fonctionnaire nommé à l'emploi de chef de service comptable et financier peut se voir retirer cet emploi dans l'intérêt du service ».

LA CHÈRE PROTECTION COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DES FONCTIONNAIRES EN QUESTION

Le Conseil d'Etat vient de déclarer illégales, pour rupture du principe d'égalité, les participations exclusives de l'Etat -employeur au financement des mutuelles de fonctionnaires. (Décision N° 262282 du 26 septembre 2005).

La CGC est bien évidemment attachée à la Mutualité mais n'a rien contre la mise en concurrence...à condition que soient respectées toutes les sujétions y compris celle de la solidarité et, dès lors, que le meilleur gagne !