CERCLE REFLEXION CADRES COMPTABLES PUBLICS

LES ECHOS DU COMPTABLE

Notre site =>http://www.comptable-etat.fr

PUBLICATION N°43 DU CERCLE DE REFLEXION DES CADRES ET COMPTABLES PUBLICS- MARS 2020

EDITO *Par Brigitte OLLIVIER*

A LA UNE…

Fusion réussie de deux SIP (p2)

La fin des espèces (p3)

Situation des SPF (p4)

Nouveautés fonction publique (p6)

Une page se tourne avec l'application des nouvelles modalités de sélection des cadres comptables et administratifs. Bon nombre de cadres sont déstabilisés dans un environnement particulièrement anxiogène.

En cette période de recensement des risques psycho-sociaux par le DUERP, une attention particulière doit être portée au stress généré par ce nouveau contexte au même titre que les conditions de vie au travail qui conditionnent la réussite des transformations organisationnelles et professionnelles en cours.

Si l'association est ouverte à un usage modéré et adapté des nominations au choix selon les enjeux du poste, elle n'est pas favorable à une systématisation étendue à toutes les catégories de poste. Par ailleurs, certaines fiches de poste comptable mises en ligne sur des intranets locaux traduisent une volonté de recruter des managers experts opérationnels dès leur prise de poste.

La recherche d'une professionnalisation des emplois doit être compatible avec l'évolution souhaitée par le cadre dans son parcours professionnel qui doit lui offrir des opportunités de mobilité fonctionnelle et géographique. Il est légitime de vouloir exercer différents métiers pour évoluer dans sa carrière.

Le conseil d'administration de l'association réuni le 6 mars 2020 a élaboré des propositions pour limiter les effets pervers de ce nouveau système de sélection et a décidé d'apporter un soutien sous forme de coaching aux cadres affectés sur des postes appelés à être supprimés ou fusionnés. Pour rester positif et montrer que des solutions concrètes existent, vous trouverez dans ce numéro le témoignage d'une fusion de service réussie sur le plan managérial.

La mise en œuvre du dispositif d'accompagnement des cadres à la conduite des transformations induites par le nouveau réseau de proximité et l'élaboration d'un référentiel des compétences managériales à la DGFIP sont très attendues pour permettre aux managers actuels de faire face aux situations de restructuration et de donner du sens à leurs missions dans un environnement mouvant.

TEMOIGNAGE SUR LA FUSION DE 2 SIP

Les circonstances favorables :

- J'effectuais l'intérim du poste absorbé depuis 6 mois, donc pas de problème de rivalité entre cadres. J'ai pu réunir les équipes, bâtir mon projet, aidé de mon Adjoint IDIV. Les deux ex-SIP étaient dans le même bâtiment, les agents se connaissaient et la fusion n'impliquait aucun déplacement de personnes.

- Les deux ex-SIP avaient un tissu fiscal identique, très riche et les missions étaient maîtrisées dans chaque SIP, sans retard pouvant générer des tensions entre les agents. De plus, les méthodes de travail et l'organisation étaient quasiment identiques avec une très grande jeunesse des effectifs.

La méthode :

La transparence, la discussion et la prise de décision : J'avais arrêté le principe qu'il y aurait 2 secteurs d'assiette, 1 secteur recouvrement et 1 pôle transverse comprenant a priori l'accueil. J'ai réuni plusieurs fois les agents en leur présentant ce schéma d'organisation. Les points de discussion portaient notamment :

- sur le dimensionnement des secteurs d'assiette : 1 ou 2 Contrôleurs, combien d'agents ?
- sur la mise en place d'un pôle transverse : quelles missions, comprenant ou non l'équipe d'accueil déjà en place ?
- l'organisation des installations physiques, très contraintes pas les locaux
- l'organisation du recouvrement : portefeuilles ou non notamment.

Sans mission foncière, tous ont été unanimes pour qu'il n'y ait qu'un Contrôleur sur chaque secteur d'assiette et un maximum de huit agents afin qu'il ne soit pas trop surchargé. Cela a permis de dégager deux ex-Contrôleurs et trois Agents de secteurs d'assiette pour le pôle transverse, rejoignant ainsi trois Contrôleurs des ex-cellules CSP, une Inspectrice et deux Agents effectuant déjà des missions transverses. L'équipe accueil est restée à part finalement. Les agents de ce pôle et l'équipe accueil sont encadrés par l'Adjoint IDIV, ce qui favorise la cohésion.

On a beaucoup rangé et archivé. Pour le recouvrement, un compromis a été trouvé car l'un des deux SIP était encore en portefeuille et l'autre ne l'était pas : portefeuilles à 3 ou 4 Agents avec des binômes pour la comptabilité.

Les missions de l'IAD ont été listées et réparties entre les secteurs avec la participation active des agents. Au bout de deux mois, on a déjà eu deux réunions pour recadrer des missions. Au début ,il faut faire un point régulier avec les agents . Début 2021, il faudra faire le bilan après les deux campagnes IR.

La Direction nous a laissé maîtres de notre organisation, exerçant un droit de regard, ce qui a été très positif. Par ailleurs, les Agents souhaitant rester en secteur d'assiette ont désiré unanimement retrouver les collègues avec lesquels ils travaillaient auparavant. L'objectif atteint de pouvoir satisfaire tout le monde dans l'installation physique a grandement facilité la cohésion des équipes.

Les problèmes :

- Le 2 janvier, tous les agents du SIP absorbé ont perdu leurs habilitations. Il a fallu tout refaire. Notamment pour l'arrêté comptable de ce SIP, plus personne n'a PDF-EDIT, compas, cadran, GEV. Donc, nécessité pour le Comptable d'être présent pour délivrer rapidement les habilitations dans MADHRAS et prôner la patience aux agents.

- On garde 2 ILIAD jusqu'au prochain basculement de campagne et 2 REC jusqu'au basculement dans RAR, il faut faire attention à la caisse notamment.

- Tous les messages e-contact non traités du SIP absorbé ont disparu le 2 janvier mais sont réapparus trois semaines après, il faut essayer de répondre au maximum avant le 31/12.

- Tous les RDV pris sur APRDV pour le SIP absorbé ont disparu le 1er janvier définitivement. Donc il faut tout éditer avant le 31/12, sinon on ne sait plus qui doit venir, on ne peut pas effectuer les contre-appels.

- Attention, le compte bancaire du SIP absorbé disparaît au bout de six mois. Les virements pôle emploi ou autres qui seront effectués seront rejetés. Il convient d'écrire à tous les organismes concernés pour leur indiquer la fusion et le nouveau compte bancaire.

En conclusion, tout s'est passé sans encombres grâce à la mobilisation de toutes les énergies et à l'anticipation du traitement des difficultés pressenties y compris pour RAR et la BALF.

VERS LA FIN DES ESPECES

Se préparer à la fin du paiement en espèces au sein du réseau de la DGFiP

L'article 201 de la loi n° 2018-1317 de finances pour 2019 a autorisé l'État à confier à un ou plusieurs prestataires extérieurs certaines opérations relevant jusqu'alors de la compétence des comptables publics. Il s'agit des opérations d'encaissement et de décaissement en numéraire au titre des recettes et dépenses de l'Etat, des établissements publics de santé ainsi que des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Cette mesure permettrait d'achever le processus entamé en 2014 visant à réduire l'utilisation des espèces dans le réseau de la DGFiP. Cette suppression est également une proposition du comité d'action publique 2022. La DGFiP demeure toutefois seule compétente pour les procédures de recouvrement, ainsi que pour l'octroi de délais de paiement.

Les paiements réalisés directement auprès de régies ou auprès d'établissements publics nationaux ou d'établissements publics locaux d'enseignement ne sont pas concernés.

Le marché conclu avec les buralistes

Le marché a été attribué après une procédure concurrentielle avec négociation ouverte à la fin du mois de décembre 2018. Cette procédure devait permettre de vérifier l'expérience des candidats (opérations d'encaissement, respect de la confidentialité des données) et de négocier les aspects tarifaires de l'offre. Ce marché est d'une durée de cinq ans, renouvelable d'un an cinq fois, la durée du marché ne pouvant excéder 10 ans.

Le cahier des charges fixait des exigences très précises pour les candidats, notamment en termes de maillage territorial. Puisqu'il s'agissait d'une mission de service public, elle devait être assurée par un usager unique, facilement identifiable et expérimenté. Pour protéger les données des contribuables, la DGFiP appose sur chaque facture concernée par ce marché un « datamatrix » (code à barre à deux dimensions) : le candidat doit donc s'équiper de dispositifs de lecture optique. Il doit également s'engager à respecter les standards de la charte « Marianne », c'est-à-dire les principes qui régissent l'accueil dans un service public.

C'est le groupement formé par MDB Services, filiale de la Confédération des buralistes, et par la Française des jeux qui ont remporté ce projet d'appels d'offre, qui pondérait à 40 % le critère du prix et à 60 % les autres critères techniques (dont 30 % pour l'accueil des usagers). La DGFiP s'est engagée à former les agents concernés.

Le forfait global de mise en place de la prestation s'élève à 1,7 millions d'euros et devrait couvrir les frais liés aux développements techniques pour assurer la lecture des données dans les factures, à la centralisation des flux comptables et financiers, ainsi qu'à la formation.

LES REFORMES ET LES FUSIONS DANS LES SPF

Pour lutter contre la dégradation des délais de publication dans les SPF, l'administration centrale a lancé deux chantiers majeurs :

- Les fusions massives des SPF : chantier en cours depuis fin 2018
- La création des SAPF : programmée pour 2021.

1- Les Fusions des SPF :

Force est de constater que la situation ne cesse de se dégrader dans les SPF. Ainsi, le délai de publication national, qui reste encore un bon thermomètre de la santé de ce type de service, a continué à déraper inexorablement (en moyenne de 10 jours en 2019 tout comme en 2018).
Après la période des simplifications à outrance, mesures nécessaires mais non suffisantes, le bureau GF3B avait misé sur l'obligation imposée aux notaires de télé@cter, à partir de 2018, une grande partie de leurs actes.
Il est indéniable que cette obligation a permis un gain d'efficacité notoire pour les SPF. Mais cette mesure n'a pas permis de compenser l'augmentation générale du flux ni la « fuite des cerveaux » dans les services.

Les actes qui ne sont pas dématérialisables (plus de 20 %) sont les actes les plus complexes à traiter et ne peuvent l'être que par des agents chevronnés. Or, nombre de ces agents expérimentés et efficaces sont partis récemment à la retraite et, quand ils ont été remplacés, c'est souvent par de jeunes agents, certes de capacité intellectuelle élevée, mais qui ont tendance, et c'est naturel, à zapper d'un service à un autre sur l'aune de la mobilité qui reste mise en valeur au détriment de la fiabilité. Quand on sait qu'il faut au moins deux ans pour former un agent compétent aux techniques juridiques de la publicité foncière, on comprend mieux pourquoi les SPF sombrent lentement mais sûrement.

La bouée de l'**A**ccès des **N**otaires au **F**ichier immobilier, promise depuis deux ans mais qui joue toujours à l'arlésienne, va-t-elle permettre de sauver le navire ? L'ANF constituera un ballon d'oxygène indéniable, il ne suffira certainement pas à regonfler les troupes au bord de l'asphyxie.

Alors, dans ce contexte que penser de la fusion des services ? Sans revenir sur l'impact direct du nombre de postes proposés aux comptables qui se raréfieront, plus particulièrement pour les C3/C2, on peut désormais analyser la situation après plus d'un an de pratique « fusionnelle ». Elle devait permettre la création d'une synergie des connaissances et une meilleure adaptation de la ressource humaine.
Après plus d'un an d'application de cette réforme structurelle, la situation du délai de publication des SPF fusionnés est très dégradée même si parfois le contexte local et une augmentation massive du flux peuvent expliquer ces difficultés.

2- La Création du SAPF (Service d'Appui à la Publicité Foncière) :

La DGFIP, pour lutter contre la dégradation continue du délai de publication, a programmé une autre réforme structurelle : la création des SAPF. Cette réforme est fortement corrélée avec la volonté politique de démétropolisation. 20 à 30 SAPF seront créés à l'horizon 2021 avec une trentaine d'agents chacun. Ce quasi-millier d'emplois sera prélevé sur les SPF existants qui perdront donc environ 1/3 de leurs effectifs par ce transfert de mission.

Trois types de tâches seraient ainsi assignées aux SAPF :
- la production : avec la mise à jour, à distance, des Télé@ctes du fichier immobilier des SPF.
- le soutien et l'expertise : toujours à distance, sur les formalités complexes.
- l'accompagnement et la formation : sur place, pour « coacher » les SPF

Plusieurs commentaires sur cette réforme:
- Si la DGFIP a affirmé que la responsabilité comptable sera maintenue, il est à craindre un déclassement général des postes comptables des SPF (surtout si l'ANF est mis en place).
- Concernant la production, la DGFIP maintient le recours au travail à distance pour la mise à jour des Télé@ctes. Cette alternative existe déjà avec la BNIPF.
Même si le renfort des agents de la BNIPF est toujours le bienvenu sur un service en général en difficulté, le travail à distance a déjà montré ses limites (actes complexes non traités alors qu'ils sont les plus chronophages en temps, gestion des rejets).
- Concernant le soutien et l'expertise : Tant que les actes complexes ne seront pas dématérialisés, on voit donc mal comment cette assistance serait d'une grande efficacité même avec l'avènement de VISIBY et de JITSI.
- Concernant l'accompagnement et la formation : Les collègues comptables et chefs de SPF s'investissent depuis des années et pilotent au mieux leur navire avec un équipage de plus en plus restreint alors que le nombre de formalités s'envole, suivant ainsi la croissance continue du marché immobilier.

En conclusion, on peut être dubitatif devant de telles réformes qui sont plus la conséquence d'une volonté politique que d'une analyse fine de la problématique de la dégradation du délai de publication.
Nos souhaits vont plutôt vers la mise en place rapide de l'ANF, y compris en obligeant par décret (comme pour T@) les notaires à basculer et vers le Contrôle Allégé en Partenariat (CAP) dont les retours d'expérimentations plutôt positifs justifient une moindre frilosité.

NOUVEAUTÉS FONCTION PUBLIQUE

En fin d'année 2019 sont parus plusieurs décrets apportant des nouveautés importantes pour la fonction publique et les agents sous statuts et contractuels qui la composent. Ces nouveautés sont :

- **Le dispositif d'accompagnement des restructurations (décret n° 2019-1441 du 23/12/2019 exposant le cadre dans lequel se met en place l'accompagnement personnalisé en cas de restructuration)**
- **S'agissant des mesures spécifiques aux agents fonctionnels de la fonction publique de l'État, les précisions sont données dans le décret n°2019-1442 du 23/12/2019.**
- **L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle** au sein de la fonction publique d'État, visant à accompagner les personnels civils de l'État "concernés, du fait d'une opération de restructuration des services, par un changement de fonctions nécessitant une formation permettant l'adaptation de leurs compétences à leur nouvel emploi est instituée par le décret n°2019-1444 du 23/12/2019.
- 2 décrets relatifs **au recrutement de contractuels** (n° 2019- 1414 du 19 décembre 2019) et listant les postes de direction de l'État pouvant être occupés par des agents contractuels (n°2019-1594 du 31/12/2019) ont été pris.

La modification majeure intervenant dans le cadre de la loi du 6 août 2019 de la modernisation de la fonction publique **est l'expérimentation de 2020 à 2025 de la rupture conventionnelle de contrat pour les fonctionnaires sous statut et sa mise en place pérenne pour les agents contractuels.** Le décret 2019-1593 du 31/12/2019 en expose les modalités. Le décret n°2019-1596 du 31/12/2019 établit le montant plancher et le montant plafond de l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle (ISRC) dont le versement sera induit par la rupture de contrat.

Plancher : Le montant de l'indemnité prévue ne peut pas être inférieur aux montants suivants :un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;

- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Plafond : Le montant maximum de l'indemnité prévue ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

En outre, sont exclues de cette rémunération de référence toutes les primes et indemnités n'ayant pas un lien direct avec l'exercice des fonctions habituelles (exemple d'exclusion : les primes et

indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ; Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.)
La procédure de rupture conventionnelle mise en place met fin au dispositif actuel de départ anticipé ainsi qu'à son corollaire qu'était l'indemnité de départ anticipé.

Ces mises en place vont façonner de manière importante le paysage administratif tel que nous le connaissions. La rupture conventionnelle va potentiellement pousser à la réflexion un bon nombre de collègues au cours des prochaines années, dans un contexte de perte de repères, de valeurs et d'identité dans leur quotidien bouleversé depuis plus d'une décennie de réformes.

Retrouvez toute l'actualité des comptables sur le site du CRCCP

www.comptable-etat.fr

BULLETIN D'ADHESION 2020 A ADRESSER
A Monsieur Christophe LE BAUT, Trésorier du CRCCP,
2, chemin du Crépon 13920 SAINT MITRE LES REMPARTS

Je soussigné ....., Comptable ou Cadre ....., en poste à .....
Ou retraité
demeurant…….
Adresse Email :

Déclare adhérer au CERCLE DE REFLEXION DES CADRES ET COMPTABLES PUBLICS

J'adresse ce jour un chèque de 50€, montant de la cotisation annuelle, libellé à l'ordre du Cercle de Réflexion des Comptables Publics
ou je paye par carte bancaire
ou virement à partir du site http://www.comptable-etat.fr