



LES ECHOS DU COMPTABLE

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

PUBLICATION N°37 DU CERCLE DE REFLEXION DES COMPTABLES PUBLICS, NOVEMBRE-DECEMBRE 2018

EDITO



En cette fin d'année très perturbée, il est plus que jamais indispensable de se recentrer sur l'essentiel afin que le comptable public puisse exercer pleinement ses missions.

Un des défis majeurs sera en 2019 la mise en place du prélèvement à la source. C'est avec une grande satisfaction que le CRCP a vu l'attribution de cette mission dans son intégralité à la DGFIP. Nous nous devons d'être à la hauteur des enjeux et mobiliser nos énergies pour que ce nouveau mode de prélèvement soit une réussite.

La réforme du Compte Financier Unique constituera également un enjeu de taille avec les récentes évolutions du SPL, notamment les démarches d'expérimentation de la certification des comptes publics, la dématérialisation des échanges entre les ordonnateurs et les comptables ainsi que la rationalisation de la chaîne comptable et financière. Toutes ces nouveautés vont dans le bon sens et nous y sommes favorables.

Le resserrement du réseau est inéluctable pour permettre à l'administration de s'adapter au monde qui l'entoure tout en assurant un service public de meilleure qualité. Cependant, cette restructuration doit intégrer la notion d'aménagement du territoire et de proximité car, comme nous le démontre l'actualité, les élus locaux sont très vigilants sur ce sujet. Il est donc nécessaire de démontrer que les regroupements de postes peuvent faire bon ménage avec la création d'une valeur ajoutée au niveau des services rendus notamment dans les zones rurales.

Sur le plan des carrières, les parcours s'allongent et, en même temps, il serait souhaitable que les départs « naturels » permettent de construire un nouvel équilibre administratif basé sur un nombre de postes moins important avec une attribution de ceux-ci selon la hiérarchie des grades et l'ancienneté en introduisant une logique métiers.

Le statut d'emploi connaît une évolution préjudiciable à la protection du cadre et à sa carrière dès lors que le cadre peut être « révoqué » à tout moment. Nous avons émis des réserves sur le nouveau dispositif et formulé des propositions, en particulier qu'un contrat de moyens accompagne le plan d'action à mettre en œuvre pour éviter un « dédagisme » excessif. Pour le CRCP, seule une GPEEC des cadres intégrant ces problématiques et la discussion dans la transparence peuvent permettre de trouver des solutions adaptées.

En conclusion, je reprendrai la formule selon laquelle « la DGFIP doit évoluer pour mieux servir et pour mieux vivre » et vous souhaite en attendant de très bonnes fêtes de fin d'année.

Brigitte OLLIVIER

Le CRCP assure de son soutien tous les agents concernés par la dégradation des bâtiments de la DGFIP perturbés par les mouvements sociaux dont les agents du Bas-Rhin, département endeuillé par un attentat

PRELEVEMENT A LA SOURCE DIFFICULTES IMPORTANTES DANS LES SIP

Les difficultés pour les SIP et les services d'accueil s'enchaînent en cette fin 2018. Elles s'ajoutent à celles rencontrées traditionnellement de par la complexité de l'IR, provoquées par des incompréhensions des contribuables sur les trois principaux points suivants :

L'avance à faire au Trésor Public alors que la personne bénéficie de réductions d'impôt pérennes

Il s'agit notamment de ceux qui ont des frais d'emploi à domicile pour les personnes âgées, de ceux qui sont en état de dépendance et de ceux qui ont des frais de garde pour les jeunes enfants. Il s'agit d'un très large public jeune ou âgé.

Ce public est différent de celui qui bénéficie des réductions d'impôt SCHELLER ou CENSI-BOUVARD qui s'adressent plutôt à des personnes ayant une certaine aisance financière. Cette catégorie de contribuables manifeste également son mécontentement auprès des agents de l'accueil.

Les personnes âgées et les jeunes couples manifestent leur mécontentement à l'accueil des services

Ainsi, des questionnements sur des cas concrets arrivent tous les jours dans les SIP. Par exemple, une personne perçoit 25.000€ de pensions de retraite et 2.500€ de rente viagère. Elle est en EHPAD et ses frais annuels s'élèvent à 40.000€. Avec la réduction d'impôt, elle n'a que les contributions sociales à acquitter sur ses pensions. En 2019, si le PAS est mis en place, elle aura un acompte contemporain de 52 € et un prélèvement à la source de 7,70% sur ses rentes. Comment expliquer à cette personne, qui est déjà en déficit en raison de ses frais d'EHPAD, que ses pensions vont être amputées ? Certes, elle percevra en janvier 2019 60% de la réduction d'impôt obtenue sur 2017, mais l'avance faite à l'Etat passe très mal auprès de ce public fragile sur ce point et très difficile à expliquer pour les agents.

Il en est de même pour les réductions d'impôt non comprises dans ce versement anticipé, notamment les crédits d'impôt sur le prélèvement forfaitaire déjà versé sur les RCM.

Les usagers et l'administration ne pourront intervenir sur internet que début janvier 2019 pour modifier leur taux de PAS en fonction de leurs événements de vie

Il s'agit de l'application GESTPAS sur internet. Il est à noter que lors des formations qui se déroulent en ce moment, les agents ne manipulent pas cette application. Ils la découvriront donc effectivement avec les usagers ce qui n'est pas pertinent. Il y a des cas qui deviennent extrêmement complexes à expliquer lors de ces modifications, notamment les décès.

Il est très regrettable que cette application ne soit ouverte qu'au 2 janvier prochain, en espérant qu'elle fonctionne et que les tuyaux informatiques soient suffisants pour traiter tous les cas qui vont se présenter. Pour ne pas l'ouvrir en 2018, on nous a opposé un argument juridique : le PAS n'existait pas. Mais pourquoi les contribuables ont-ils pu opter pour les taux personnalisés ? Il eut été nettement plus simple et plus réaliste d'ouvrir cette application vers novembre 2018. Cela aurait permis de traiter les cas au fil de l'eau, sans stress et surtout que les taux ainsi actualisés soient vraiment applicables dès janvier 2019.

Au lieu de cela, il y a « panique à bord » car le calendrier des transmissions des taux rectifié dans GESTPAS implique que toutes les modifications soient traitées avant le 8 janvier 2019. D'où une

mobilisation générale et une tentative de suppressions des congés des agents des SIP et des Responsables au mépris des plans de congés !

Une modification de taux avant le 8 janvier 2019 n'aura d'impact qu'en mars 2019 au mieux. Donc la fonctionnalité non encore connue des services n'aura pas un impact immédiat sur le taux mais il faudra s'attendre à une grande affluence des usagers dans les services d'accueil début janvier 2019.

Le calcul du taux du PAS et des acomptes contemporains est très complexe en présence de plusieurs catégories de revenus

La formule de calcul est difficile à comprendre et rébarbative à expliquer. Or, les usagers veulent comprendre ce calcul. Certes, une e-formation a été suivie par les agents mais celle-ci est insuffisante. De plus, ce type de formation apparaît inadapté car les agents restent sur leurs incompréhensions sans pouvoir poser de questions.

Par ailleurs, les SIP reçoivent de très nombreuses notes mettant en exergue de nouvelles difficultés et proposant des moyens pour y pallier. Elles concernent aussi bien les modalités déclaratives des revenus perçus par des salariés détachés à l'étranger et par les marins pêcheurs que les dégrèvements prononcés par les services ou les requalifications de revenus en revenus soumis à acompte contemporain ou encore les impositions supplémentaires.

On constate aussi des effets pervers dans le calcul des taux. Un cas concret : Un redevable ne perçoit que 9.000 € de salaires annuels en tant que travailleur handicapé, donc théoriquement son taux de PAS est à zéro. En 2017, suite à un héritage, il a déclaré 13.000 € de plus-values sur des cessions de valeurs mobilières. De ce fait, bien que ces plus-values soient théoriquement hors PAS, elles ont influé sur la détermination du taux. Ainsi, notre redevable a un taux de PAS de 7,60 % et des acomptes contemporains de 108 € en 2019, alors qu'il est probable qu'il n'ait plus de plus-values. Sans rectification de sa part, sa paie sera donc amputée en 2019.

Difficultés et travaux supplémentaires se placent dans un contexte de réduction des effectifs

Il y a donc un problème avec ces revenus hors PAS mais qui servent à la détermination du taux. Des recalculs seront automatisés suite à des contentieux ou à des impositions supplémentaires, mais d'autres devront être effectués par les agents dans l'application GESTPAS non encore disponible. Il faut donc garder en mémoire ces affaires. Il y a une abondance de notes peu claires et de multiples listes, quelquefois deux par jour, qui laissent à penser que tout n'avait pas été pensé en amont. Mais les agents des SIP sont là pour cela... Viennent s'ajouter aussi des anomalies sur la prise en compte des RIB. Nul doute que d'autres sujets apparaîtront encore au fil de l'eau.

Ces difficultés particulières et ces travaux supplémentaires sont à prendre en compte dans un contexte de réduction éventuelle des effectifs des SIP. Les agents et les Chefs de Service porteront cette réforme comme toujours, mais l'année 2019 sera plus difficile que les autres et la prochaine campagne des avis sera sans nul doute « animée » avec les effets visibles sur l'avis d'imposition de l'impact du PAS pour les revenus exceptionnels.

Alors qu'il serait question de regrouper au niveau départemental les SIP, le CRCP préconise dans ce contexte une grande prudence et le maintien de services à visage humain et...gérables.

Audit national des PRS : un grand moment de désarroi !

Au départ, la lettre de mission du Directeur Général portait dans son objet une étude sur le « fonctionnement des PRS ». A la lecture du rapport de 79 pages force est de constater que les auditeurs ont orienté le sujet en parlant de « l'efficacité des PRS » ou plutôt de son « inefficacité » !

Ainsi, dans la synthèse, il est clairement écrit : « **on ne peut conclure que le transfert de la gestion des procédures collectives au PRS ait pesé négativement sur son activité de recouvrement forcé** ».

Or, nous savons qu'il a fallu mobiliser l'ensemble des agents des PRS pour accueillir au mieux la mission de gestion des procédures collectives au détriment du recouvrement offensif, notre cœur de métier. .

Pour expliquer les résultats des PRS en nette dégradation depuis plusieurs années, la MRA écrit qu'ils sont dus : « **à des fragilités dans le pilotage du poste. Au sein même d'une majorité des PRS audités, les consignes diffusées aux agents sont souvent insuffisantes et le pilotage assuré par les comptables de PRS reste perfectible** ». Dès lors, la solution proposée par le corps d'audit est simple : « **un véritable profilage de ces postes doit être envisagé afin de porter des stratégies locales ambitieuses de recouvrement offensif** ».

L'Administration centrale a donc prévu, pour le 01/01/2020, « **d'élargir le nombre de postes comptables pouvant bénéficier d'un recrutement au choix, de façon à sélectionner les comptables les plus dynamiques et expérimentés en matière de recouvrement forcé et de management d'équipe, à même de piloter efficacement ces structures** ».

Belle façon de se dégager d'un problème et de remercier les chefs de PRS largement impliqués dans leur service, souvent sans aide ni soutien.

La MRA se garde bien de préciser un contour de la taille critique nécessaire au bon fonctionnement des PRS au regard des charges et des emplois à implanter. Elle se limite à proposer pour les « petits PRS » des directions de 4ème catégorie, trois schémas d'organisation à expérimenter.

En matière de RPP, les auditeurs suggèrent qu'il convient d'engager, en partenariat avec la Cour des Comptes, l'élaboration d'une politique de sélectivité dans l'examen annuel des états de restes par les comptables, à l'image des travaux déjà réalisés en matière de sélectivité des poursuites. Cette sélectivité pourrait, dans un premier temps, concerner les créances afférentes aux liquidations judiciaires, les seuils déterminés devant être harmonisés avec ceux définis en matière de sélectivité des poursuites.

Il est fort à craindre que ces propositions ne soient pas du goût de la Cour des Comptes qui est toujours en premier lieu soucieuse de son indépendance dans le choix de ses actions.

En conclusion, un rapport bien volumineux sans véritable solution apportée, sinon de reporter la faute des résultats insuffisants sur le dos des chefs de service.

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



www.comptable-etat.fr

La séparation ordonnateur – comptable en devenir

Une proposition de loi déposée le 3 octobre 2018 par sept députés LR dispose qu'à partir de 2020, les fonctions d'ordonnateur et de comptable public seraient compatibles et la fonction comptable serait internalisée dans les collectivités territoriales.

Gérard DARMANIN, quant à lui, ne pense pas qu'il faille continuer dans les très grandes collectivités avec cette distinction et qu'une certification des comptes est possible indépendamment des agents de la direction générale des finances publiques.

Alors faut-il prendre à la légère cette question en affirmant comme un syndicat que « cette proposition de loi émane de 7 député(e)s qui ne comptent pas parmi les plus influents du Palais Bourbon »?

Le principe de séparation des fonctions d'ordonnateur et de comptable remonte à la Révolution. Depuis, il a été constamment réaffirmé et il reste inscrit en bonne place dans les principes fondamentaux du décret GBCP. Cependant **les comptables publics se trouvent confrontés à un choc culturel sans précédent** dans la mesure où il leur est demandé désormais d'exercer, à côté de leurs missions traditionnelles, un nouveau métier : celui de comptable, au sens commun du terme, pour devenir les garants de la qualité des comptes.

La séparation est d'abord pensée comme une distinction entre les fonctions ordonnatrices et comptables et il est nécessaire que cette distinction fonctionnelle se prolonge en une séparation organique, la même autorité ne pouvant les cumuler toutes deux entre ses mains. Ce grand principe de séparation est renforcé par celui de responsabilité comptable. **Seuls parmi les autres catégories de fonctionnaires, les comptables publics sont soumis à un régime spécifique de responsabilité financière.**

S'il peut être incontestable de moderniser les relations ordonnateur-comptable, dans un contexte de maîtrise des coûts, et de développement de la dématérialisation, il ne semble pas nécessaire de remettre en question un principe qui a fait ses preuves.

La comptabilité publique doit faire face à des transformations majeures, rapprocher le comptable public de l'ordonnateur devient un impératif absolu. **Le comptable doit être davantage en osmose avec les autres services** et être associé, le plus en amont possible, dans les prises de décision financières. La proximité ne doit pas seulement être physique, elle doit aussi s'étendre au système d'information et la remontée des données vers la DGFIP peut s'effectuer par d'autres moyens, notamment via la consolidation des systèmes d'information.

Quant à la responsabilité, si elle doit être rénovée, cela ne peut passer que par une responsabilité plus juste, élargie, qui couvrirait l'ensemble du spectre des missions : celles de payeur-caissier comme celles de comptable.

Enfin, la boucle ne sera entièrement bouclée que si l'on envisage **une responsabilité véritable des ordonnateurs** qui serait susceptible d'être engagée en cas de présentation d'états financiers insincères et de résultats erronés du fait notamment d'une sous-estimation volontaire des opérations à rattacher à l'exercice, de dotations aux amortissements et aux provisions minorées, de surfacturations ou d'infractions relatives aux participations, de dissimulation d'informations financières ou budgétaires ou de manipulation d'indicateurs de performance et de résultats.

Telles sont les réflexions mises en avant par le CRCP pour une véritable mise en œuvre d'un service public comptable moderne et de qualité, soucieux de bonne gestion des finances publiques.

Renouvellement de détachement dans l'emploi de Chef de Service Comptable : Le CRCP prend position

La note du 18 octobre 2018 du Bureau RH1B portant sur le renouvellement du détachement dans l'emploi de CSC et la limitation de la durée d'occupation des postes C1 apporte un changement spectaculaire et brutal dans les règles de gestion des cadres A+.

Le statut d'emploi connaît dans sa pratique une évolution préjudiciable à la protection du cadre et à sa carrière dès lors que ce cadre peut être «révoqué» à tout moment s'il ne parvient pas à mettre en œuvre rapidement les actions correctrices arrêtées par le DR/DDFIP. La note, pour le moins ambiguë, ne précise pas les motifs qui pourront être invoqués pour décharger ce chef de service de ses fonctions et mettre fin à son détachement s'il n'a pas mis en œuvre « les actions correctrices nécessaires ». Le risque de subjectivité est très important car dans l'analyse des difficultés rencontrées, le cadre ne maîtrise pas les moyens dont il dispose et les données d'appréciation peuvent ainsi être faussées. De nombreux facteurs interviennent quand un poste est en difficulté. Il semble donc nécessaire de définir un cadre plus précis à la mise en place du dispositif.

Une aggravation du malaise des cadres et leur stigmatisation

Le détachement en statut d'emploi marque une ascension professionnelle, un lien de confiance et de nouvelles responsabilités à forts enjeux. Le cadre atteint généralement ce statut suite à une promotion prononcée en CAP nationale. Désormais, le renouvellement ou le non renouvellement du détachement des CSC est subordonné à l'avis des Directeurs dont les marges de manœuvres sont de plus en plus importantes. Cependant, celles-ci ne doivent pas pour autant compromettre à l'excès les possibilités de carrière des cadres qui occupent ces postes.

Même si il est à souligner que le cadre détaché de son statut avec pré-avis défavorable peut postuler sur un nouveau métier comptable dans une autre famille de poste de même catégorie ou de catégorie inférieure, **le CRCP déplore cette entorse à la défiliarisation et ce levier supplémentaire de management des cadres A+ mis à la disposition des Directeurs** qui ne peut qu'aggraver le malaise actuel des cadres en précarisant les carrières dont la dérégulation est amorcée et en stigmatisant une catégorie de cadres .

La fixation d'une durée maximale d'occupation d'un même poste C1 à 6 ans crée l'obligation de mobilité des cadres CSC soit par voie de promotion, soit par changement de poste équivalent (mutation), soit par le reversement dans le corps administratif. Cette limitation a pour objectif « de permettre une respiration du management et de contribuer à prévenir les risques déontologiques ». **S'il est effectivement nécessaire de fluidifier TOUS les mouvements, il n'en demeure pas moins que les risques déontologiques existent dans TOUS les postes quel que soit leur catégorie.**

Les délais de séjour imposés sur les postes C1 se justifient par la continuité du service et par la stabilité nécessaire du cadre à la tête du service. Les postes sélectionnés comme sensibles lors du mouvement annuel 2019 mettent en exergue les désidératas des Directions dont certaines valorisent des aptitudes et des compétences qui ne peuvent qu'être acquises et confirmées qu'à travers le déroulement d'un parcours comptable spécifique.

Si la mobilité des cadres est nécessaire pour développer leurs compétences et enrichir leurs expériences, cela ne peut se faire que dans le respect d'un cadre juridique : L'incertitude sur le maintien du cadre sur le poste se situe dès la deuxième année de son détachement avec un premier point d'étape qui interviendrait en quelque sorte à l'issue d'une période probatoire. Le non renouvellement d'un détachement et la limitation d'emploi à 6 ans sur un même poste pourrait se transformer en une sanction pour le cadre si ce nouveau dispositif n'est pas encadré par des garanties notamment en termes de rémunérations, de base de calcul de sa retraite ainsi que de la possibilité d'effectuer des recours pour éviter les excès.

Pour que ces nouvelles règles de gestion ne se retournent pas au bout de 6 ans contre le cadre comptable ou le cadre administratif et du fait que le statut d'emploi déroge au principe selon lequel le grade est distinct de l'emploi, **le CRCP propose que le cadre reversé dans le domaine administratif conserve l'indice du dernier poste occupé par le bénéficiaire du Grade à Accès Fonctionnel (GRAF) pour ces cadres qui n'ont pas démérité.** Cela serait une véritable marque de reconnaissance de leurs compétences et de valorisation de leur parcours, ce grade ayant été créé dans le cadre de la revalorisation des carrières des cadres A de la Fonction Publique pour faire face à une durée maximale d'occupation des postes.

Ce dispositif permettrait à l'Administration de se donner les moyens de ses ambitions pour mettre en œuvre des processus gagnant/gagnant. Le CRCP tient à affirmer qu'il est toujours favorable aux évolutions administratives dès lors qu'elles sont positives, qu'elles témoignent d'une attention soutenue aux cadres et qu'elles concourent à l'amélioration des conditions d'exercice des missions de la DGFIP.

Adhésion ou renouvellement en ligne possibles par carte bancaire sur www.comptable-etat.fr.

N'hésitez pas à faire remonter toutes informations sur l'actualité dans vos départements, interrogations et suggestions.

**BULLETIN D'ADHESION 2019 A ADRESSER
à Monsieur Christophe LE BAUT, Trésorier du CRCP,
2, chemin du Crépon 13920 SAINT MITRE LES REMPARTS**

Je soussigné, Comptable en, en poste à
Ou retraité demeurant.....

Adresse Email :

Déclare adhérer au CERCLE DE REFLEXION DES 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**

je paye par carte bancaire virement à partir du site <http://www.comptable-etat.fr>