

## Section IP-DD



TRÉSOR

Le + syndical

**SNCT-CGC**

*Syndicat National des Cadres du Trésor*

2, rue Neuve Saint-Pierre

75181 PARIS Cedex 04

Tél. : 01.44.87.15.51 – Fax. : 01.44.87.15.52

Mél : [info@snct.net](mailto:info@snct.net)

Site : [www.snct.net](http://www.snct.net)

*Regards et Perspectives N° 31 Bis 30  
Janvier 2004*

*La section IP/DD adresse à l'ensemble des collègues ses meilleurs vœux pour 2004.*

*L'année qui commence promet d'être aussi dense que celle qui vient de s'achever. Le réseau poursuit sa modernisation au travers de divers chantiers auxquels beaucoup d'entre nous sont associés.*

*Pour sa part, la section IP/DD du SNCT-CGC souhaite continuer de s'exprimer sur tous les sujets qui concernent, de près ou de loin, le corps des IP/DD.*

*En effet, beaucoup d'interrogations se posent à chacun d'entre nous tant dans le contenu des missions et des tâches que nous accomplissons au quotidien, que dans nos perspectives d'évolution et de déroulement de carrières.*

*Souhaitant engager un véritable dialogue avec les IP et les DD, nous vous invitons à nous faire part de vos réactions, en nous écrivant à l'adresse suivante : [info@snct.net](mailto:info@snct.net)*

*Par ailleurs, je vous invite à prendre connaissance de l'ensemble des circulaires syndicales du SNCT-CGC, y compris des circulaires spécifiques de la section IP/DD, sur le site du SNCT-CGC via Magellan/partenaires sociaux/informations syndicales.*

*Béatrice PENNEQUIN, Inspectrice Principale, TG d'ORLEANS (45), Responsable section IP/DD*

### **LA DIRECTION GENERALE PARLE DE PLUS EN PLUS DE PERFORMANCE : QUE FAUT-IL EN PENSER ?**

#### **1°) la notation**

Si la CFE-CGC est favorable à la rémunération au mérite, encore faut-il pouvoir déterminer des critères objectifs.

En effet, chacun d'entre nous est déçu d'apprendre la nomination au grade supérieur de cadres A dont la compétence n'est pas reconnue. Chacun d'entre nous aimerait voir reconnaître ses qualités et son sens de la responsabilité et de l'animation.

La définition de critères objectifs de notation et donc d'avancement ne peut qu'aller dans le sens d'une plus grande transparence que notre section IP-DD demandait déjà dans le bulletin précédent.

Il faut donc que nos représentants participent aux groupes de travail que la DGCP ne manquera pas de mettre place dans le cadre de la réforme de la notation.

#### **2°) le contrat pluri-annuel de performance**

Comme vous le savez, ce contrat peut être résumé en 18 objectifs chiffrés qui couvrent trois de nos missions : gestion du secteur public local, recouvrement de l'impôt et dépense/comptabilité de l'Etat. Six de ces objectifs sont retenus pour un dispositif d'intéressement dont les modalités ne sont d'ailleurs pas encore diffusées. Sont-elles déjà connues ?

Cependant, trois critiques sont déjà relevées :

- la réalisation d'au moins deux objectifs dépend de réseaux extérieurs : la DGI pour l'objectif n° 14 sur le taux net de recouvrement sur contrôle fiscal externe, les élus locaux pour l'objectif n° 6 sur le pourcentage de comptes produits à l'ordonnateur avant le 15 mars. Et ces deux objectifs donnent lieu à intéressement !

Le réseau risque d'être sanctionné pour des résultats dont il ne sera pas le seul à l'origine.

- avec des emplois en baisse, comment devons-nous répartir les effectifs ? D'abord aux missions correspondant à des objectifs donnant lieu à intéressement, puis aux autres objectifs et quasiment rien aux autres missions ?
- il s'agit d'objectifs quantifiés. Qu'en est-il de la qualité ou des enjeux ? Qu'entend-on par analyse financière prospective dans le secteur public local ? Faut-il intégrer des projets d'investissement ou rester au premier niveau : situation à évolution constante ? Qu'entend-on par convention de contrôle partenarial en matière de dépenses de l'Etat ? Des conventions sur les frais de déplacement sont-elles suffisantes ?

Certes, la DGCP semble en avance sur d'autres directions mais il faut obtenir des précisions sur les interrogations soulevées par la première année de mise en place de ce contrat.

### L'AVENIR DES INDICES LETTRES ...

La suppression des RF "territoriales" a conduit à la disparition de nombreux postes dits indicés (lettre A ; B ou C).

*Les indices lettres bénéficient à des fonctionnaires de par l'origine du corps dans lequel ils exercent (ENA) ou de par les spécificités de leurs emplois (ex : certains comptables publics, commissaires divisionnaires de police...). Au sein du réseau, on peut bénéficier d'un indice lettre attaché au poste comptable (TP ou RF)*

Si l'on ne peut regretter la fermeture des RF territoriales, on peut s'inquiéter vivement de la perte (définitive ?) des indices lettres rattachés à la fonction

En effet, les RF «fonctionnels» ne bénéficient pas des indices lettres mais sont, toutefois, rémunérés en équivalence (par le biais de primes spécifiques et compensatrices).

Quel intérêt me direz-vous alors, à bénéficier de tels indices ? La retraite.

Le montant des pensions prenant comme base de calcul le dernier indice de rémunération et sachant que l'indice le plus élevé pour un RF est : 797 alors qu'un indice lettre équivaut à (pour les 1<sup>er</sup> chevron de chaque échelle) :

Echelle A = 880 ; échelle B = 962 ; échelle C = 1114. Le manque à gagner financier peut donc être très conséquent...

De plus, on peut craindre que la mobilité sur des postes de RF "fonctionnel" pourrait être ralentie du fait de l'absence de progressivité indiciaire (échelon unique à ce grade) alors que l'âge de la retraite recule et qu'une orientation TP, peut permettre d'obtenir immédiatement (généralement après le 2<sup>ème</sup> poste de DD) ou à terme un poste indicé lettre !

Le SNCT-CGC considère que les indices lettres doivent continuer à profiter notamment à l'ensemble des collègues RF afin de maintenir à son maximum, l'attractivité et la reconnaissance du grade.

La DGCP avait présenté il y a quelque temps un projet de rehaussement des indices dévolus aux RF. Il semble que la fonction publique n'ait pas donné suite.

Le SNCT-CGC s'engage à suivre avec attention, ce dossier politiquement sensible et épineux mais essentiel pour l'avenir de nos carrières et à soutenir toute action de la DGCP allant dans le sens de la défense des indices lettres pour les RF.

N'étant pas encore présent au sein des CAP, nous souhaitons toutefois, dans un souci de transparence, communiquer sereinement sur ce sujet comme sur beaucoup d'autres.

## PLUS DE FORMATION CONTINUE:

Si un métier dans le réseau nécessite bien une formation continue régulière, c'est celui d'auditeur.

Reconnaissons tout d'abord, le travail considérable et de grande qualité réalisé par la MAEC, ces deux dernières années : création de guides et modèles, rénovation de la formation initiale, veille réglementaire, etc...

Le SNCT-CGC souhaite maintenant que ces efforts puissent conduire à un renforcement de la formation continue. Il est rare aujourd'hui, au cours d'une carrière d'auditeur, de bénéficier d'une formation continue spécifiquement dédiée à ce métier. L'échelon régional ou interrégional pourrait servir de levier à de telles formations.

La réglementation, les applications informatiques et les méthodes de travail dans le réseau et au sein des autres organismes soumis à notre contrôle ne cessent d'évoluer. Des besoins en formation thématique se font donc légitimement ressentir. La formation continue doit bénéficier plus largement aux auditeurs.

## GROUPE DE TRAVAIL, JURY DE CONCOURS...ET MOI ET MOI ET MOL..

De nombreux collègues souvent seuls dans leur département éloignés de Paris regrettent de ne pouvoir participer à des groupes de travail, à des jury, à la coopération internationale...

En effet, le choix des collègues se fait généralement sur recommandation ou par cooptation...

Si on peut comprendre la facilité, la rapidité et la pertinence que cela peut procurer dans le choix de la qualification du collègue invité à participer à ces travaux, il n'en demeure pas moins que d'autres tout aussi méritant et qualifiés aspirent à faire partager leurs connaissances et expérience.

D'autant plus, que ces réunions sont l'occasion de partager, par ailleurs, des moments privilégiés avec les collègues du réseau.

Le SNCT-CGC souhaite militer pour plus de transparence dans le « recrutement » des collègues. Une communication sur les groupes de travail et jury constitués et donc les profils recherchés pourrait être entreprise par le biais de magellan (forum IP-DD) ou par l'entremise des TPG...nous ouvrons le débat.

## CIRCULAIRES « PAPIER » OU ELECTRONIQUES ?

La déontologie liée à l'utilisation de l'intranet interdit aux organisation syndicales, l'envoi de tracts, circulaires, bulletins... grâce à des listes de diffusion aux adresses électroniques des agents. Des espaces syndicaux dédiés sont présents pour cela sur Magellan.

Jusqu'à présent, le SNCT-CGC section IP-DD a privilégié l'envoi papier (non nominatif car seul autorisé) à l'envoi électronique Le sujet est en discussion au sein du bureau.

Et vous, quel type d'envoi préféreriez-vous ? Faites nous le savoir sur le site du SNCT-CGC : *magellan/partenaires sociaux/snct*.

## LE POSITIONNEMENT DES INSPECTEURS PRINCIPAUX AUDITEURS

L'évolution progressive de la fonction de vérificateur vers celle d'auditeur depuis deux ans s'est accompagnée de changements significatifs dans le soutien et l'encadrement des inspecteurs principaux qui exercent ces fonctions :

- ils disposent d'une formation initiale assurée par la MAEC dont le contenu et l'organisation sont ajustés chaque année pour être toujours plus pertinente
- ils ont à leur disposition des outils élaborés par la MAEC de plus en plus nombreux et complets (manuels d'audit, modèles de rapport, veille réglementaire...).

De plus, le périmètre d'intervention des missions se modifie considérablement :

- lorsque le contrôle interne au sein des PNC sera effectif, les audits pourront être organisés selon d'autres modalités ;
- les audits externes, par contre, devraient se développer (associations, audits conjoints avec les ordonnateurs de l'Etat notamment) ;
- les inspecteurs principaux seront associés à la formalisation des procédures ainsi qu'à la révision comptable, indispensables pour rendre les comptes de l'Etat certifiables par la Cour des Comptes.

Ainsi, les IPA sont à la fois auditeurs internes et auditeurs externes, ce qui implique un domaine de compétence particulièrement vaste.

*La conséquence de cette dualité réside dans l'obligation pour les IP de s'investir personnellement de manière forte et continue, proportionnellement à la taille de leur champ d'action, et à l'exigence de qualité qu'impose le souci de crédibilité et de qualité des travaux fournis.*

Outre ces missions au contenu à la fois dense et diversifié, les inspecteurs principaux sont souvent impliqués dans la gestion directe, notamment dans les Trésoreries générales de petite taille (remplacement du fondé de pouvoir, supervision de certains dossiers).

*Cette pratique est en contradiction avec le principe d'indépendance de l'auditeur, qui veut que l'on ne puisse être juge et partie au sein d'une même structure.*

*Cette confusion des tâches n'existe pas dans le secteur privé où les auditeurs ne participent pas aux missions de direction et d'animation. Mais il existe un dilemme car, pour les IP, les remplacements de fondé et la participation à l'animation des TG participent à l'appréhension de ce futur métier de fondé et à une meilleure connaissance du réseau et donc restent appréciés des collègues.*

*L'évolution du réseau et des métiers vers toujours "plus d'expertise", exigera de la DGCP une position plus tranchée quant au positionnement de l'IP.*

L'inspecteur principal est également souvent Conseiller Formation dans son département. La formation représente un enjeu de poids à un moment où les missions et les outils de travail évoluent profondément. Son importance est appelée à croître dans les années à venir, dans un réseau qui se modernise rapidement.

*La Formation et l'Audit ne sont pas toujours facilement conciliables dans les emplois du temps des inspecteurs principaux, malgré les jours théoriquement soustraits au potentiel d'Audit, en faveur de la Formation. Cette concurrence entre les deux activités joue le plus souvent en défaveur de la Formation.*

*De plus, en matière de moyens, humains notamment, attribués à la formation, les situations sont très hétérogènes d'un département à l'autre. Dans certains cas, il peut être difficile pour un IP de valoriser son action, quels que soient ses mérites personnels.*

*Les enseignements qui pourront être retirés de l'expérimentation de la démarche qualité en matière de Formation professionnelle seront à étudier avec attention.*

Afin d'anticiper sur les évolutions futures des fonctions d'auditeur et de conseiller formation, le SNCT-CGC souhaite ouvrir un vrai débat sur le positionnement et les attributions des IP.

**VOTEZ POUR LA LISTE IP/DD DU SNCT-CGC  
AUX ELECTIONS DES CAP DU 11 MARS 2004 !**

---

**COUPON A RENVOYER AU SNCT-CGC, 2 rue Neuve Saint-Pierre, 75181 PARIS Cédex 04**

Nom, Prénom :

Fonctions, Grade, Ech. :

Adresse poste :

Tél :

Mèl :

[  ] **Souhaite adhérer au SNCT-CGC en 2004. Un appel de cotisation (couverture professionnelle « défense pénale » incluse et ouvrant droit à réduction IR) vous sera adressé. Date et signature :**