

# 2018 2019 - ALERTE - MISE EN PLACE DU «SUIVI DES COMPÉTENCES» SOURCE SUPPLÉMENTAIRE DE DESTRUCTION DES MISSIONS ET DES GARANTIES DES PERSONNELS

Un dispositif de suivi des compétences est mis en place au sein de la DGFIP pour « l'ensemble des cadres supérieurs et les inspecteurs affectés dans les services centraux, les structures assimilées, les chefs de brigades et tous les vérificateurs au sein du contrôle fiscal ». Annoncé dès mars 2017 sous le nom de « bilan de compétences », il est lancé aujourd'hui sous le vocable « mise en place du suivi des compétences » ! Les documents de travail, le projet de note et les grilles d'évaluation commencent à être transmis localement à compter de fin janvier 2018 aux représentants des personnels pour information. Le syndicat national n'est toujours pas avisé alors qu'un groupe de travail national Contrôle Fiscal est convoqué dans la période (la première date du 5 février a été reportée au 14 février) et ne figure à l'ordre du jour ni du CTR DU 30 janvier ni de celui programmé le 6 février.

Vous trouverez les notes de l'administration en pièces jointes. Ces documents se gardent bien d'indiquer le cadre juridique d'un tel dispositif...car il n'existe pas ! **Pour la CGT, même si la DG a modifié sa dénomination, ce dispositif contrevient toujours à la réglementation** en matière de « bilan de compétence » (décret du 15 octobre 2017 « relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie » et arrêté du 31 juillet 2009 sur l'organisation du bilan de compétence), ainsi que plus largement en matière de conditions d'évaluation des agents (décret du 28 juillet 2010 « relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat »).

**Le suivi de compétences doit être généralisé à toutes les directions en 2019. En 2018, il sera expérimenté dans les services centraux et pour les vérificateurs et chefs de brigades de 12 directions expérimentatrices :** DIRCOFI EST, DRFIP 44, DDFIP 56, DDFIP 57, DDFIP 60, DDFIP 63, DDFIP 64, DDFIP 81, DDFIP 82, DDFIP 84, DRFIP 85, DRFIP 971 et DRFIP 972.

La DG donne davantage de marges de manœuvres aux directions locales pour s'engager toujours plus dans une logique de gestion « au choix » des agents qui s'inscrit dans l'offensive générale d'ores et déjà engagée contre nos règles de gestion depuis plusieurs mois. Il s'agit d'un redoutable outil de pression sur les agents, à la merci de leur hiérarchie, pour les contraindre à la **mobilité forcée** sur un poste de travail imposé, voire un autre service. Il s'agit par ailleurs d'un formidable outil de destruction de nos missions, qui s'emboîte parfaitement avec la mise en œuvre du projet gouvernemental « action publique 2022 » de remise en cause des missions et des statuts publics.

## MORCEAUX CHOISIS DU PROJET DE NOTE :

S'il s'avérait que les compétences du cadre étaient jugées inadaptées ou insuffisantes au regard des fonctions occupées et dans l'intérêt du service, une nouvelle orientation professionnelle devra lui être proposée.

A ce titre, il sera invité à participer au prochain mouvement de mutation correspondant à son grade.

IDIV et des inspecteurs des finances publiques affectés dans les services centraux et structures assimilées, ainsi que dans certaines structures du contrôle fiscal qui seront concernés.

C'est dans ce cadre que vous serez invité(e) à participer à un entretien de suivi de compétences avec votre chef de bureau, votre sous-directeur ou un membre de l'équipe de Direction selon votre positionnement et à une périodicité quinquennale.



S'agissant de l'organisation de cet entretien, vous aurez la possibilité de solliciter la participation de votre supérieur hiérarchique direct. De même, dans l'hypothèse où vous en feriez la demande, vous pourrez, à l'issue de cet entretien, être reçu en présence de la personne de votre choix, par un cadre dirigeant.

Cet échange informel, qui s'inscrit dans un rapport hiérarchique habituel, ne donnera lieu à aucun compte-rendu particulier. Il ne se substitue pas à la procédure d'évaluation professionnelle qui reste annuelle et demeure du ressort de votre supérieur hiérarchique direct.

**Si à l'issue de cet entretien, il s'avérait que vos compétences professionnelles étaient insuffisantes ou inadaptées, et ce malgré l'accompagnement déployé au titre de la formation, une réorientation professionnelle, dans l'intérêt du service, devra être envisagée. Dans cette hypothèse, vous serez invité(e) à participer au mouvement de mutation correspondant à votre grade et à répondre éventuellement à des fiches de postes plus adaptées à vos compétences.**

Ce dispositif, au-delà des cadres supérieurs et des inspecteurs de centrale, vise en priorité la sphère du contrôle fiscal. Au moment même où la DG veut modifier en profondeur la mission et les indicateurs de mise en œuvre, ce n'est certainement pas un hasard !

En pratique, comment imaginer que les données contenues dans l'application **Rialto Mémo** – dont un grand nombre d'acteurs du contrôle fiscal peinent encore à voir l'utilité professionnelle – ne participeront pas à l'évaluation des compétences de l'agent et, le cas échéant, à exercer une pression sur ce dernier pour « l'inviter » à faire sa demande de mutation ? De même la mise en place des nouveaux indicateurs sera un formidable levier pour instaurer des objectifs professionnels inatteignables !

De plus, la mise en place du suivi de compétence, qui a pour conséquence de mettre chaque agent du contrôle fiscal sur un siège éjectable, sera complétée par **un chantage directement exercé sur la rémunération** lorsque le régime indemnitaire modulable en fonction du poste occupé (**RIFSEEP**) sera introduit à la DGFIP.

Dans un contexte de restructurations de services et de fermetures de sites, **la question de la mobilité forcée concerne tous les agents de la DGFIP**. A moyen terme, la DG généralisera fatalement ce dispositif d'évaluation des compétences à l'ensemble des agents.

C'est la raison pour laquelle, il est inenvisageable d'attendre que la direction nous impose ce dispositif, par nature arbitraire et faisant peser un redoutable aléa sur les agents. **Il faut agir dès maintenant et tout faire pour obtenir son abandon, et renforcer nos garanties statutaires déjà bien entamées par la mise en place des nouvelles règles de mutation.**

Pour mémoire :

En France, la Fonction publique s'organise selon le système de la carrière. Le fonctionnaire entre dans un corps (ou un cadre d'emploi pour la Fonction publique territoriale), c'est-à-dire un ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier, divisé en grades, dans lequel il progresse et fait carrière. Il est affecté à un des emplois correspondant au niveau du corps (grade) dans lequel il se trouve. Il peut néanmoins changer d'emploi sans subir de conséquence sur le déroulement de sa carrière.

Ce système garantit davantage la stabilité de l'emploi et protège l'administration des aléas du jeu politique, à la différence du système de l'emploi. La loi du 13 juillet 1983, avait apporté des garanties reposant sur trois principes :

- ▶ Le principe d'égalité, qui veut que c'est par la voie du concours que l'on accède à la fonction publique ;
- ▶ Le principe d'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique qui conduit à réaffirmer la distinction du grade et de l'emploi, fondement du système dit de « carrière » par rapport au système dit « de l'emploi » ;
- ▶ Le principe de responsabilité qui fait du fonctionnaire un citoyen à part entière et qui s'oppose à celle du fonctionnaire-sujet, survivance de la domination du principe hiérarchique.

D ores et déjà

- Retrait de l'expérimentation « Suivi de compétences » ;
- Information massive par tout moyen des personnels concernés en priorité des modalités, des dangers de remise en cause des garanties collectives, mais aussi des conditions d'exercice de la mission Contrôle Fiscal et source de chantage sur les rémunérations ;
- Faire le lien avec le programme « Action Publique 2022 » visant à supprimer massivement des missions publiques, à modifier en profondeur leurs conditions d'exercices et le statut des fonctionnaires.