

# BILAN DE COMPÉTENCE, NOUVEL OUTIL DE DESTRUCTION DE NOS GARANTIES !

Après les services centraux, les acteurs du contrôle fiscal sont sans doute les premiers visés par ces «bilans de compétence», dans le réseau. Dans un contexte de restructurations de services et de fermetures de sites, la question de la mobilité forcée nous concerne tous et toutes. Il y a donc fort à parier qu'à moyen terme, la DG entende généraliser ce dispositif d'évaluation des compétences à l'ensemble des agents de la DGFIP.

**C'est la raison pour laquelle la CGT Finances publiques refuse l'instauration de tout dispositif d'évaluation des compétences, par nature arbitraire et faisant peser un redoutable aléa sur les agents. A ce titre elle exige le retrait de ce dispositif participant à la déréglementation des affectations.**

Dans un document intitulé *Propositions du groupe de travail sur les ressources humaines dans la sphère du contrôle fiscal* de septembre 2016 ; le « bilan de compétence » est présenté comme un dispositif destiné à « identifier et évaluer les compétences disponibles et l'expérience acquise dans les métiers du contrôle fiscal, de permettre leur consolidation dans une démarche permanente de progression ».

Ce bilan personnalisé serait établi sous l'égide d'un comité composé du chef de brigade, du responsable de la division CF et des responsables des divisions Affaires juridiques et RH. Il s'effectuerait sur la base d'une grille de compétence, à échéance régulière. Une restitution de ce bilan serait organisée lors d'un entretien entre l'agent concerné et le responsable de la division CF.

Au terme de cette évaluation, 3 cas de figure peuvent se présenter pour l'agent :



▶ le bilan est positif, le vérificateur peut se voir proposer des missions de référent sur des sujets techniques ou de professionnels afin de partager ses compétences,



▶ le bilan est mitigé : le vérificateur est incité à suivre des formations complémentaires pour répondre aux lacunes ponctuelles repérées,



▶ le bilan est négatif, un besoin de soutien renforcé est identifié chez l'agent : un plan de formation et de soutien est alors établi entre le chef de brigade et le responsable de la division CF et proposé au vérificateur lors de cette restitution. Ce plan fait l'objet d'un suivi régulier comportant des points d'étape au moyen d'un livret individuel de formation. Ces formations revêtent un caractère obligatoire.

La DG souhaite contourner les règles de gestion actuelles pour s'engager dans une logique de gestion « au choix » des agents et entend ainsi donner davantage de marges de manœuvres aux gestionnaires RH locaux. **Le bilan de compétence met de fait les agents à la merci de leur direction locale. Il s'agit avant tout d'un redoutable outil de pression à la mobilité forcée ... pour contraindre l'agent à aller sur le poste de travail que veut lui imposer sa hiérarchie.**

La mise en place du bilan de compétence, serait complétée par un chantage directement exercé sur la rémunération par l'introduction du RIFSEEP - qui rend l'intégralité du régime indemnitaire modulable en fonction du poste occupé- pour faire des agents les jouets de l'administration.

Comment imaginer que les données contenues dans l'application Rialto Mémo – dont un grand nombre d'acteurs du contrôle fiscal revendique le retrait – ne participeront pas de l'évaluation des compétences de l'agent et, le cas échéant, ne serviront pas à exercer une pression sur ce dernier pour «l'inviter» à faire sa demande de mutation ?

Dans les services centraux, le DG a également décidé la mise en place d'un bilan de compétences accompagné d'un dispositif de mutation d'office. Désigné arbitrairement, l'agent sera ainsi contraint de participer d'office au mouvement de mutation, perdant sa garantie d'affectation dans le service. C'est une remise en cause totale de la règle de l'ancienneté.

**Grâce à la mobilisation des agents de centrale en mars 2017, l'administration s'est vue contrainte d'accorder des garanties sans pour autant retirer le dispositif.**

Voici les avancées obtenues par les agents de centrale tant sur le suivi de compétences que sur les suppressions de postes :

SUIVI DE COMPETENCE	SUPPRESSIONS DE POSTES
<p><b>Droit de recours</b></p> <p><i>Un agent pouvait se voir intimer l'ordre de muter d'office sans possibilité de recours</i></p> <p>Les agents disposeront dorénavant <b>d'un recours</b> auprès du supérieur hiérarchique de leur chef de bureau lorsque l'entretien de compétence sera négatif (exceptionnel selon le DGA). Ils pourront à cette occasion être assistés d'un représentant de leur choix.</p>	<p><b>Garantie indemnitaire</b></p> <p><i>Les garanties offertes suite à suppression de poste étaient bien inférieures à celles du réseau.</i></p> <p>Dorénavant, en cas de suppression de poste, l'administration s'engage à faire bénéficier les agents concernés du <b>même montant de rémunération</b> qu'en Centrale <b>pendant 3 ans</b> (IAM: indemnité d'accompagnement à la mobilité).</p>
<p><b>Cadrement de l'entretien</b></p> <p><i>L'entretien « suivi de compétences » ne reposait sur aucune trame et aucun critère objectif.</i></p> <p>Le dispositif (mis en place à partir de l'automne 2017) fera maintenant l'objet d'un <b>document explicatif communiqué à l'ensemble des agents</b>. Une réunion avec les chefs de bureau sera organisée.</p>	<p><b>Règles de gestion</b></p> <p><i>Les garanties offertes suite à suppression de poste étaient bien inférieures à celles du réseau</i></p> <p>L'administration s'engage maintenant à réétudier le cadre applicable <b>aux priorités de mutation</b> suite à une suppression de poste.</p>

**Cela reste insuffisant et l'intersyndicale représentant les agents de centrale continue d'exiger le retrait du dispositif.**

Ces avancées ne concernent pour l'instant que les agents de Centrale. Les agents du contrôle fiscal restent dans la ligne de mire de ce dispositif destructeur.

Aussi la CGT Finances publiques estime inenvisageable d'attendre que la direction nous impose ce dispositif sans rien faire. Elle considère au contraire qu'il faut agir dès maintenant et tout faire pour obtenir son abandon et le maintien de nos garanties actuelles.

La CGT Finances publiques appelle ainsi tous les acteurs du contrôle fiscal et l'ensemble des agents à se mobiliser massivement pour obtenir le retrait du bilan de compétence qui n'est rien d'autre qu'un nouvel outil de destruction de nos garanties !

