



Le + syndical

CGC-DGFIP
86/92 Allée de Bercy
Bâtiment Turgot
Télédoc 909
75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.39 – 01.53.18.00.69 ou 01.73

Site : www.cgc-dgfip.info

Adresse mail : cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr

Le « suivi des compétences » à la DGFIP : STOP à des projets anti-statutaires !

Les signaux d'alerte :

La Direction Générale multiplie les projets d'évaluation « bis » dans plusieurs Groupes de travail, « Contrôle fiscal » d'abord, « Mutation » ensuite :

- GT Contrôle Fiscal : *mettre en place « une évaluation des compétences » à échéance régulière dans les métiers du contrôle fiscal pour les vérificateurs et les chefs de brigade ;*
- GT Mutation => volet Services Centraux : *un suivi des compétences validé [sic] par « un point d'étape » tous les 5 ans.*

Le détail des dispositifs projetés :

En matière de contrôle fiscal :

Le but affiché est d'identifier et évaluer toutes les compétences disponibles dans les métiers du contrôle fiscal au travers d'un dispositif normé assis sur une grille de compétences :

- un bilan personnalisé pour les vérificateurs sous l'égide d'un « comité » incluant notamment le chef de brigade et l'Afipa du contrôle fiscal ;
- le classement des vérificateurs en 3 catégories :
 - 1^{er} groupe : ne nécessitant pas de complément spécifique de formation ;
 - 2^{ème} groupe : identifiés comme ayant des besoins ponctuels ;
 - 3^{ème} groupe : nécessitant un soutien renforcé (carnet de suivi à l'appui : *Livret individuel de formation.*)
- un dispositif identique pour les chefs de brigade hormis la composition du « comité » présidé par le chef de pôle.

Cette évaluation des compétences « disponibles » serait réalisée régulièrement tous les 5 ans. Sa mise en place est prévue, « *progressivement* », au cours du 2^{ème} semestre 2017 pour les agents affectés avant le 1^{er} septembre 2012.

Au niveau des IFiP de la centrale :

Le dispositif va tout de suite plus loin et institue un véritable parcours du combattant à l'aune de l'exigence : « *adéquation/ inadéquation du profil avec les besoins du bureau* » :

- Un suivi des compétences/qualités serait organisé tous les 5 ans à compter de l'affectation ;

- L'IFiP serait évalué à l'occasion d'un « point d'étape » par le chef de Bureau et son adjoint ou le chef de section ;
- Il s'agirait d'un « point d'analyse et d'échanges » en complément de l'entretien d'évaluation, s'appuyant aussi sur les 5 derniers compte-rendus (CREP) ;
- Si besoin, des formations obligatoires seraient mises en place.

A l'issue du plan de formation, en cas d'insuffisance des compétences/qualités attendues, l'agent aurait l'obligation de participer au mouvement de mutation « le plus proche ».

Ce dispositif serait mis en place, « *progressivement* », avec des entretiens qui pourraient commencer dès 2016 (!) ... pour les agents affectés en centrale avant le 1^{er} septembre 2012.

Notre position : retrait pur et simple de ces projets

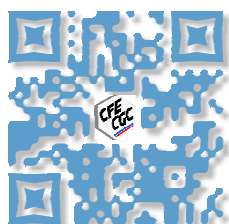
Ces « évaluations bis » se situent hors du champ normé de l'évaluation des fonctionnaires qui repose sur des garanties statutaires (recours hiérarchique, CAPL). Cette déconnexion du processus entretien/évaluation est déjà en soit incompréhensible et inacceptable. A quoi sert la procédure d'évaluation dans ces conditions ?

- Concernant le métier contrôle fiscal, la présentation actuelle paraît surtout relever d'un process de type « usine à gaz » dont la mise en œuvre apparaît peu réaliste, et risque de peser sur l'ambiance des services qui n'ont pas besoin de cela ! Retenons aussi que la qualité de la formation professionnelle en la matière semble sérieusement mise en doute concernant en premier lieu la formation initiale à l'Enfip.
- S'agissant du « traitement » des IFiP en centrale, la mesure est toute autre, puisque le dispositif d'entretien apparaît d'application immédiate, situé en amont du prochain mouvement de mutation. Il n'offre nullement les délais et le recul préconisé dans les schémas de présentation. Sa conclusion peut s'avérer d'une extrême brutalité : départ imposé de l'agent, jugé soudainement en « inadéquation », qui devra faire sa demande de mutation dès l'année prochaine avec une perte financière non négligeable et non compensée.

Les projets ouvrent la voie à une déréglementation de la gestion des personnels. Amorcés dans plusieurs métiers (rédacteur à la Centrale, vérificateur en brigade), ils pourraient bien ne pas se limiter, à terme, à ces seuls domaines de compétences.

S'il n'est pas contestable d'exiger des efforts de formation et d'adaptation aux fonctions exercées, ce qui est autant profitable à l'agent qu'à l'employeur, on ne doit pas laisser passer des « règles » arbitraires privant les cadres de leurs droits les plus élémentaires.

Nous demandons donc l'arrêt immédiat de ces dérives dans les deux projets concernés.



**Pour faire entendre votre voix, soutenez notre action :
Adhérez à la CFE-CGC DGFIP.**

Pour recevoir régulièrement des informations de la CGC DGFIP
Renvoyez par courriel votre demande expresse à
cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr