



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-dgfiip.info](http://www.cgc-dgfiip.info)

Adresse mail : [cgc.bn@dgfiip.finances.gouv.fr](mailto:cgc.bn@dgfiip.finances.gouv.fr)

## La Centrale invente l'inspecteur « jetable » : suivi des compétences et mutation d'office ... !

-- -- --

Nous vous avons informé courant octobre 2016 d'un nouveau dispositif « suivi des compétences » présenté par la DG dans deux Groupes de Travail (GT) : « Contrôle Fiscal » et « Mutation ». Les suites sont particulièrement graves en « Centrale ».

-- --

### 1/ Dispositif « spécial Centrale » :

Deux dispositifs étaient documentés dans une fiche dite « n° 4 » communiquée à l'occasion du GT du 5 octobre 2016 « Mutation » à l'endroit des IFIP « Centrale » :

- Un « suivi des compétences » validé par un « point d'étape » tous les 5 ans ;
- En cas de « **point d'étape** » **non validé** ou en cas de **suppression du poste**, un dispositif d'exfiltration pouvant aller jusqu'à une obligation de muter.

Ces « projets » ont suscité une levée de boucliers du fait de leur brutalité : **départ imposé de l'IFIP dont le profil serait devenu** en « inadéquation » avec son poste ou serait désigné par le chef de bureau comme « partant » en cas de suppression de poste. Il devrait faire une demande de mutation, sans recours et sans compensation financière.

**Une intersyndicale - CGC – UNSA/CFTC – CFDT - FO et CGT - s'est constituée pour contester ces mesures arbitraires, car sans recours hormis devant le juge.**

### 2/ Vers une déréglementation générale de la gestion des personnels ?

La question mérite d'être posée à l'instar des changements successifs observés dans les règles de mutation du réseau. Le « profil », « l'avis » et le « choix » sont les outils privilégiés d'une stratégie de régulation pour gérer les adaptations de structure et ses composantes.

A la « Centrale » aussi, la volonté est de réduire les effectifs. Mais, sous prétexte d'adaptation, l'intention à peine voilée est aussi de procéder à un renouvellement rapide des cadres sous couvert de l'exigence : « *adéquation/inadéquation du profil avec les besoins du bureau* » (suivi des compétences), ou de la « *nécessité de service* » (suppression de l'emploi).

Qu'en sera-t-il demain en matière de contrôle fiscal et après-demain, dans d'autres métiers ?

**Notre position : nous comprenons la nécessité d'une exigence de formation et les contraintes d'adaptation des services mais nous rejetons la radicalisation de la méthode GRH, sans dialogue. De facto, la DG vient de différer la mise en place des « points d'étape », préalable aux mutations forcées. Aussi nous formulons le souhait, avec votre soutien, que s'instaurent rapidement des discussions pour la recherche de règles saines et équitables dans l'intérêt des personnels et de l'employeur.**