

« SUIVI DES COMPETENCES » : ALERTE !

Un dispositif de « suivi des compétences » est mis en place au sein de la DGFIP pour les « les cadres supérieurs et les inspecteurs affectés dans les services centraux, les chefs de brigades et 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 » !

Le projet de note de service de l'administration se garde 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 devrait 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 profil » 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.

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 toutes les agentes et 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 invraisemblable 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.**

Retrait de l'expérimentation « Suivi de compétences » !