



LE BILAN DE COMPETENCE NOUVEL OUTIL DE DESTRUCTION DE NOS GARANTIES !

Dans ses lignes directrices, le DG avait clairement annoncé son intention de faire évoluer les règles RH afin de mieux tenir compte des besoins du service tout en étant attentif aux situations individuelles...

A ce sujet, il rappelait que nous étions tous en fonction pour servir et que, lorsque les règles de gestion aboutissaient à des conséquences négatives au regard de l'objectif de bon fonctionnement du service, il convenait de les faire évoluer.

Parmi ces réflexions, l'instauration d'une « évaluation des compétences » à échéance régulière (tous les 5 ans) dans les métiers du contrôle fiscal a été évoquée.

Le DG vient le 23 mars de confirmer sa volonté de mettre en place le bilan de compétence pour les agents A de la centrale dès 2017 et « {{ {d'étendre le bilan de compétence dès 2018 à tous les acteurs du contrôle fiscal} }} » .

Dans un document intitulé {{Propositions du groupe de travail sur les ressources humaines dans la sphère du contrôle fiscal de septembre 2016 }} ; le « [bleu] 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[/bleu] ».

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. 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.

{{Sous couvert de progression et d'accompagnement professionnel, le bilan de compétence est avant tout un outil de remise en cause des règles de gestion.}}

Car pourquoi un responsable RH - qui a en charge notamment l'organisation des mouvements de mutation – figure parmi les membres de ces comités d'évaluation ?

La réponse nous est sans doute apportée par le sort que la DG entend réserver aux agents A de la centrale : ils seraient soumis eux aussi à un bilan de compétence tous les 5 ans avec possibilité de remise d'une feuille de mutation obligatoire s'il apparaît « un problème d'adéquation entre l'agent et les compétences/qualités attendues ».

{{La DG souhaite contourner les règles de gestion actuelles pour s'engager dans une logique de gestion « au profil » des agents.}}

En décidant de porter un coup majeur aux garanties des agents de la sphère du contrôle fiscal par le biais de l'introduction d'un bilan de compétence, la DG 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.

Le bilan de compétence que la DG entend imposer dès l'année prochaine aux acteurs du contrôle fiscal est un dispositif inacceptable d'accentuation des logiques d'individualisation des carrières et de remise en cause des garanties d'affectation.

La mise en place du bilan de compétence, qui a pour conséquence de mettre chaque agent du contrôle fiscal sur un siège éjectable, serait complétée en effet 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.

Ce nouveau dispositif d'évaluation des compétences s'inscrit dans l'offensive générale d'ores et déjà engagée contre nos règles de gestion.

{{C'est ainsi que dans les services centraux, le DG a décidé la mise en place d'un dispositif de mutation d'office qui donne au chef de bureau (chef de service), en cas de suppression d'emploi, le pouvoir de désigner unilatéralement l'agent dont l'emploi est supprimé. Désigné arbitrairement, l'agent est ainsi contraint de participer d'office au prochain mouvement de mutation, perdant sa garantie d'affectation dans le service. C'est une remise en cause totale de la règle de l'ancienneté.}}

Comment ne pas voir qu'à terme, la hiérarchie se retranchera derrière un bilan de compétence qu'elle jugera négatif pour justifier de mutations d'office "à la tête du client" ?

A cet égard, le bilan de compétence révélera sa véritable finalité : {{un outil de mobilité forcée destiné à contourner la règle de l'ancienneté, seule règle protectrice pour les agents.}}

De même, 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 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 ?

Dans cette offensive générale engagée contre nos règles de gestion, les acteurs du contrôle fiscal sont sans doute les premiers visés par ces "bilans de compétence". Mais dans un contexte de restructurations de services et de fermetures de sites, la question de la mobilité forcée nous concerne tous. 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 65 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.

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

La CGT Finances publiques 65 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 !

C'est la raison pour laquelle elle souhaite s'adresser, afin d'agir ensemble, aux autres syndicats et à l'ensemble des collègues pour leur proposer de signer massivement une pétition qui déclare clairement : « Nous ne voulons pas du bilan de compétence ! »