

SUIVI DES COMPETENCES

Lors du dernier GT contrôle fiscal du 10 octobre 2018 destiné à la présentation des nouveautés réglementaires de la loi ESSOC et de la loi de lutte contre la fraude, ainsi que sur les travaux de la Mission Recherche et Valorisation, la CGT Finances publiques a été la seule à revenir sur le « suivi des compétences », son absence de cadre juridique et son arrivée opportune pour la DG et les directeurs dans leurs projets de constitution d'équipes en fonction des besoins et intérêts des services et du choix des directeurs locaux.

Il s'agit de mettre en place, à intervalle de cinq ans, pour les agents de centrale et les vérificateurs, ainsi que pour les cadres, un bilan personnalisé sous l'égide d'un comité composé du chef de brigade, du responsable de la division CF et des responsables des divisions RH et Affaires juridiques de la direction. Il s'effectuerait sur la base d'une grille de compétences et aurait pour objet d'identifier les acquis et les voies de progression.

Les agents jugés insuffisamment compétents se verraient alors demander de faire une demande de mutation. Le projet a été rebaptisé suivi de compétences après l'action de la CGT sur la non-conformité de ce dispositif avec le décret de 2007 et l'arrêté de 2009. Une note du 18/06/2018 a mis en place une expérimentation du dispositif dans 14 directions locales ainsi qu'en administration centrale.

C'est bien un outil de « tri sélectif » imaginé par la DGFIP pour mieux imposer aux uns une pression organisationnelle et statistique et aux autres une mobilité forcée.

Les agents ne sont pas des « ressources » jetables ou recyclables en fonction des décisions de la DG et des directions !

La cheffe du contrôle fiscal a bien confirmé qu'il n'y avait effectivement pas de cadre légal (contrairement au « bilan de compétences »), ce qui amené la DG à revoir son projet.

Elle n'a alors eu de cesse de répéter que le suivi de compétence est facultatif !

Il ne s'agit que d'une expérimentation à deux ans (2020) ; un bilan sera tiré en 2019, à l'issue duquel les conclusions seront tirées !

La CGT Finances publiques et les agents savent très bien ce que expérimentation veut dire à la DGFIP !

ALORS POURQUOI PARTICIPER À UN ENTRETIEN FACULTATIF ET ILLÉGAL ?

C'est la question légitime que se posent les agents qui subissent cette expérimentation.

Les agents convoqués ont donc toute légitimité à décliner la participation à cet entretien de suivi de compétence en rappelant son caractère facultatif et l'absence de cadre réglementaire.

En effet, la DGFIP commet une erreur de droit et un détournement de pouvoir.

Erreur de droit par l'application du régime de l'entretien annuel d'évaluation à un bilan de compétence déguisé qui devrait au contraire relever du régime juridique des actions de formations professionnelles.

Détournement de pouvoir par le détournement de la procédure d'évaluation pour y instaurer un bilan de compétence déguisé obligatoire à tous les agents ainsi que par le détournement des procédures de mutation sans avis de la CAP.

Tels sont les moyens invoqués par la CGT Finances publiques et sa fédération dans leur dernier recours.

C'est pourquoi, la CGT a maintenu sa position, à savoir que le suivi de compétences constituait un détournement de la procédure d'évaluation professionnelle, seul mode légal d'évaluation de la compétence professionnelle des agents au niveau de l'ensemble de la fonction publique et un détournement des procédures de mutation.

Même si Madame GABET a démenti qu'une généralisation du suivi de compétences était à l'ordre du jour, et rappelé à de multiples reprises son caractère facultatif, **la CGT Finances Publiques a exigé le retrait immédiat de cette expérimentation et de sa note d'application.**

