

BILAN DE COMPÉTENCE : la fracture

La CGT Finances Publiques a dénoncé l'absence de tout document préparatoire sur cette question. Nous avons donc dû nous référer au document présenté lors de l'annonce de la mise en place du bilan de compétences au GT du 28/09/2016. Cette réunion a mis à jour la césure affichée et assumée de la part de la DGFIP entre la mission (la volonté d'obtenir des résultats au niveau du contrôle fiscal) et les questions RH (conditions de travail, rémunérations, règles de gestion...).

L'absence de documents sur ce point a été justifiée par l'administration du fait qu'il n'y avait pas de position arrêtée de la direction générale et du bureau CF quant à la mise en œuvre du bilan de compétences dans la sphère CF.

La CGT Finances Publiques a fait valoir des arguments juridiques en appui de son opposition ferme et inconditionnelle à la mise en place du bilan de compétence. Elle a rappelé les termes de l'arrêté fonction publique du 11 juillet 2009 qui fixe des règles précises pour la mise en place de ce procédé, et le fait que la DGFIP ne respecte pas ce cadre juridique, notamment au regard de la composition du comité d'évaluation.

Sur le plan juridique, la DG a montré qu'elle était gênée aux entournures et a précisé que *Ce ne sera pas appliqué en 2017 et c'est à la réflexion avec RH pour application en 2018*. En effet, la population concernée est d'environ 3000 agents, le cadre juridique est non encore défini et il reste beaucoup d'incertitudes sur le délai de 5 ans...

Sur le fond du dossier, la direction argue de la « **forte propension** » des vérificateurs et des chefs de brigades à rester sur le même poste pendant de nombreuses années, et à ne participer qu'aux formations obligatoires. Pour elle, le bilan de compétences serait un outil permettant de proposer une mobilité et des formations adaptées. **Ainsi désormais, le fait de ne pas muter serait aux yeux de la DG suspect et justifierait un examen approfondi des compétences.** Devant les objections notamment juridiques, la DG nous a informés que le bilan de compétences était rebaptisé désormais « *suivi des compétences* ».

Les représentants de la CGT Finances publiques ont interpellé la DG sur les modalités pratiques de mise en place de ce bilan de compétences, les critères d'évaluation, les éventuels recours et les incidences sur le calcul de l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE) prévue dans le cadre du RIFSEEP.

À aucune des objections de la CGT Finances publiques, la DG n'a été en mesure de répondre. Les questions en particulier RH restant en suspens un groupe de travail mixte contrôle fiscal et ressources humaines traitera de ce sujet en même temps que de l'indemnitaire.

La CGT Finances Publiques a rappelé que devant la complexité de la fiscalité, avoir des agents sur le même poste pendant longtemps était pour l'administration une force... Elle a rappelé que les vérificateurs sont évalués au quotidien dans l'exercice de leur mission par la confrontation qu'ils ont avec des experts-comptables, des avocats fiscalistes, des directeurs financiers, des commissaires aux comptes.