



Le + syndical

CGC-DGFIP
86/92 Allée de Bercy
Bâtiment Turgot
Télédoc 909
75572 PARIS CEDEX 12
Tél. : 01.53.18.01.39 / 00.69 / 01.73
Site : www.cgc-dgfip.info
Adresse mail : cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr

PAS FACILE D'ETRE UN PATRON LIBERE



Concilier l'inconciliable et accepter les décisions politiques sans jamais trahir ses convictions humaines, voilà les qualités attendues d'un patron.

A la DGFIP, en 2016 notre patron a laissé de côté l'humain. Il a réalisé son objectif en créant les outils de la flexibilité de l'emploi tout en misant sur le fait que les agents n'oseront pas porter leur dossier devant le TA, par crainte de représailles.

En 2017, bonne année ! : il ne lui reste plus qu'à mettre en œuvre le dispositif sauf si... vous décidez de résister. Car pour que les règles de la GRH ne ralentissent pas les restructurations, la DGFIP n'hésite pas à remettre en cause toutes les garanties accordées aux agents et cadres lors des mutations et évaluations annuelles.

Voici les types de mesures mises en place :

1- Dans les services à forte mobilité , instauration d'un délai de séjour de 3 ans.

- Etendre le recrutement au choix des cadres A+ (IDIV, IP, AFiPA), déjà mis en œuvre à la DVNI et à la DNVSF, dans les DIRCOFI avec instauration d'un délai de séjour de 3 ans, pour les cadres affectés à compter du 01/09/2017.
- Les inspecteurs sont concernés par un délai de séjour de 3 ans sur les postes au profil (emplois DVNI, DNVSF, DNEF, DGE, DIS, pôles juridictionnels judiciaires, BVG de la DRESG, emplois des BNEE et BCR, chef de contrôle en SPF, emplois dans les PNSR) ou au choix (emplois DG, ENFIP et équipes des délégués).
- Pour les catégories B : maintien 3 ans dans la filière métier
- Pour les catégories C : maintien 3 ans sur le poste

2- Dans les services à faible mobilité : instauration d'un dispositif suivi des compétences - mobilité d'office dans les services centraux et un dispositif comparable mais moins brutal dans la sphère CF.

Au niveau des IFiP de la centrale :

Le dispositif repose sur l'*adéquation/inadéquation du profil avec les besoins du bureau* ». Un suivi des compétences/qualités sera organisé tous les 5 ans à compter de l'affectation. L'IFiP sera évalué à l'occasion d'un « point d'étape » par le chef de Bureau et son adjoint ou le chef de section. Il s'agit d'un « point d'analyse et d'échanges » en complément de l'entretien d'évaluation, s'appuyant aussi sur les 5 derniers compte-rendus (CREP) ;

Si besoin, des formations obligatoires seront mises en place. A l'issue du plan de formation, en cas d'insuffisance des compétences/qualités attendues, l'agent aura l'obligation de participer au mouvement de mutation « le plus proche » .

En effet, il est institué un dispositif de mutation contrainte sans possibilité de recours dans 2 cas :

- suppression d'emploi

Le chef de bureau désigne l'agent dont l'emploi est supprimé. Le critère de l'ancienneté n'est pas déterminant . L'agent devra participer d'office au prochain mouvement de mutation. En l'absence de possibilité ou de volonté de reclassement au sein des services centraux, et à défaut d'obtenir un autre poste demandé, l'agent désigné « bénéficiera » d'une garantie d'affectation dans la DR/DDFiP de la commune dans lequel il exerçait ses missions **mais sans garantie financière.**

- suivi de compétence

Bilan obligatoire tous les 5 ans pour les IFiP affectés dans les services centraux avant le 01/09/2012 .

- suivi de compétence négatif : obligation de muter lors du prochain mouvement ;
- suivi de compétence mitigé : une formation est proposée suivie d'un nouveau bilan. Si bilan négatif, obligation de participer au prochain mouvement ;
- suivi de compétence positif : maintien sur le poste.

En matière de contrôle fiscal, le but affiché est d'identifier et d'évaluer toutes les compétences disponibles dans les métiers du contrôle fiscal au travers d'un dispositif assis sur une grille de compétences. Un bilan personnalisé sera réalisé pour les vérificateurs sous l'égide d'un « comité » incluant notamment le chef de brigade et l'AFiPA du contrôle fiscal.

Le classement du vérificateur se fera en 3 catégories :

1er groupe : ne nécessitant pas de complément spécifique de formation ;

2ème groupe : identifié comme ayant des besoins ponctuels ;

3ème groupe : nécessitant un soutien renforcé (carnet de suivi à l'appui : *Livret individuel de formation*).

Cette évaluation des compétences « disponibles » sera réalisée tous les 5 ans.
Sa mise en place est prévue, « *progressivement* », au cours du 2ème semestre 2017 pour les agents affectés avant le 1er septembre 2012.

Un dispositif identique sera mis en place pour les chefs de brigade avec la composition du « comité » présidé par le chef de pôle.

Cette évaluation « bis » déconnectée de la procédure d'entretien évaluation, nous paraît lourde et pernicieuse. Si le recensement des besoins de formation se justifie, celui-ci doit intervenir dans un cadre normé. Rien ne s'oppose à adapter la procédure d'entretien évaluation à cet objectif.

3- Dans la sphère comptable, la généralisation des avis des directeurs pour accéder aux postes comptables hors entretien d'évaluation n'est pas susceptible de recours autres que contentieux devant le TA.

Les directeurs émettent un avis dans les cas suivants :

- demande de mutation ou de promotion sur postes comptables C1 sensibles (AFIPA, IP/IDIV ex IP, IDIV HC) : avis spécifique du directeur émis pour chaque ligne de vœu.
- demande de mutation sur C1 (AFIPA, IP/IDIV ex IP, IDIV HC) : avis générique du directeur (favorable ou défavorable) pour tous les vœux de cette catégorie (l'avis défavorable doit être circonstancié) ;
- demande de promotion sur C1 (AFIPA, IP/IDIV ex IP, IDIV HC) : avis générique du directeur (favorable ou défavorable) pour tous les vœux de cette catégorie (l'avis défavorable doit être circonstancié) ;
- En cas d'opération de fusion ou restructuration d'un poste comptable C1, le droit au maintien sans promotion sur place durant 3 ans est désormais conditionné à un avis spécifique favorable du directeur. (AFIPA, IP/IDIV ex IP, IDIV HC) ;
- demande de mutation sur C2 AFIPA, IP/IDIV ex IP, IDIV HC ;
- demande de promotion sur C2 IDIV CN ;
- demande de promotion sur emploi administratif IDIV HC IDIV CN ;
- demande de mutation ou de promotion sur poste sensible C2 AFIPA, IP/IDIV ex IP, IDIV CN , HC

Pour chaque demande de vœu sur un poste comptable dit « sensible » l'avis favorable du directeur est exigé.


4- Dans la sphère administrative, la généralisation des avis des directeurs pour accéder aux emplois administratifs d'IDIV (hors entretien d'évaluation) n'est pas susceptible de recours autres que contentieux devant le TA.

Les directeurs émettent un avis dans les cas suivants :

- demande de mutation ou de promotion sur emplois administratifs d'IDIV CN au choix ou au profil pour les IDIV CN/HC et inspecteurs.

Lorsque le cadre demande à la fois des postes administratifs et comptables, les directeurs rédigeront des avis distincts. Les avis défavorables doivent être motivés à partir d'éléments tangibles et factuels en rapport avec l'expérience et le parcours du cadre.

Aucun avis n'est exigé pour les demandes d'affectation des inspecteurs inscrits au vivier d'IDIV, pour les mutations sur emplois administratifs d'IDIV et pour les mutations sur postes comptables C3.

 **Position de la CGC DGFIP : réintégrer ces dispositifs dans le compte-rendu d'évaluation annuel pour légitimer cet outil GRH et se préserver de l'arbitraire ou du fait du prince pour les personnels**

Cette déconnexion du processus entretien/évaluation est en soit incompréhensible et inacceptable. A quoi sert la procédure d'évaluation dans ces conditions ?

Retenons que l'efficacité actuelle de la formation professionnelle est sérieusement mise en doute puisqu'il faut s'en remettre à des suivis de compétence qui contribuent à la déréglementation de la gestion des personnels et à une ultra flexibilité de l'emploi public.

S'il n'est pas contestable d'exiger des efforts de formation et d'adaptation aux fonctions exercées, on ne doit pas accepter des « règles » privant les cadres de leurs droits de défense les plus élémentaires.

Concernant le métier contrôle fiscal, l'enjeu nous semble davantage porter sur le recrutement initial et la formation plutôt que sur le suivi de compétence dans le temps car un bon élément se bonifie avec l'expérience. Le dispositif nous paraît inopportun et risque de peser sur l'ambiance des services de contrôle qui n'ont pas besoin de cela !

S'agissant du « traitement » des IFIP en centrale, la mesure s'avère d'une extrême brutalité avec le départ imposé de l'agent, dont le profil devient en « inadéquation avec les besoins du bureau » et injuste car au delà de la mutation imposée, la perte financière n'est pas dégressive.

Amorcés dans plusieurs métiers (rédacteur à la Centrale, vérificateur en brigade), la mesure pourrait bien ne pas se limiter, à terme, à ces seuls domaines de compétences.

Pour recevoir régulièrement des informations de la CGC DGFIP
Renvoyez par courriel votre demande expresse à
cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr

