



Compte rendu du groupe de travail du 10 mars 2014

Règles de gestion des EDR

La CGT Finances Publiques a quitté la réunion !

La Direction générale a enfin convoqué un groupe de travail sur les règles de gestion des EDR, ce que la CGT Finances Publiques demandait depuis longtemps, afin d'examiner les règles d'affectation avant de définir le régime indemnitaire et les modalités de prise en compte des frais de déplacement de ces collègues.

Déclaration liminaire

« La CGT déplore la date tardive de ce groupe de travail, alors même que les discussions sont déjà bien entamées sur le régime indemnitaire des EDR. A l'évidence, la doctrine d'emploi et les règles d'affectation des équipes de renfort qui seront définies à l'issue de nos discussions, ne seront pas sans conséquence sur le régime indemnitaire et les frais de déplacement.

D'une part, le régime indemnitaire est proposé en partant d'un constat erroné de la doctrine d'emploi des EDRA affirmant que les agents sont très peu mobiles et à ce jour plusieurs collègues sont très inquiets des 1ères propositions car ils ont aujourd'hui le taux maximum d'ACF (allocation complémentaire de fonction) et seront donc perdants.

D'autre part les règles d'affectation feront aussi des perdants en matière de remboursement de frais de déplacement, particulièrement pour les collègues des ERR (équipes de renfort en résidence). Ils exercent sur des secteurs ou zones définies à l'intérieur du département et la définition de la résidence d'affectation suscitent là aussi de grosses craintes.

Ces inquiétudes sont loin d'être levées à l'examen de votre projet d'affectation des EDR au 1er septembre 2015 !

Vous reprenez les mêmes propositions que nous avons totalement rejetées en 2011 et encore une fois vous fixez une doctrine d'emploi sans avoir pris en compte les observations faites à ce moment.

► **Sur la doctrine d'emploi**, pour la CGT, avant de déterminer comment on affecte les agents sur les équipes de renfort, il convient au préalable de préciser quelles seront les missions dévolues à ces équipes. De ce point de vue, votre fiche 1 sur le dispositif cible, fixe 3 objectifs :

Montreuil, le 17 mars 2014

Syndicat national
CGT Finances Publiques

● Case 450 ou 451
263 RUE DE PARIS 93514 MONTREUIL CEDEX
● dgfip@cgt.fr
● www.financespubliques.cgt.fr
● Tél. : 01.55.82.80.80

- ✓ « **apporter du soutien technique aux services, notamment dans le cadre de l'accompagnement à la mise en œuvre de nouvelles réglementations ou de nouveaux outils ;**
- ✓ « **constituer une force de remplacement dans les services permettant de combler une absence ou de faire face à un pic de charge ;**
- ✓ « **contribuer à la mutualisation des bonnes pratiques au sein du réseau. »**

Elle situe en premier point le soutien technique aux services pour les nouveautés : pourquoi pas, mais ce n'est sans doute pas la mission prioritaire à fixer aux équipes de renfort. Ce point relève tout autant sinon plus, de la formation professionnelle continue.

En second lieu l'administration évoque les absences et les pics de charge. Pour la CGT le premier point doit être la mission essentielle d'une équipe de renfort : palier aux absences diverses (congés, formation, autorisation d'absences diverses,..). Mais le deuxième point est plus sujet à caution : les pics de charge (campagne IR, sortie des rôles,...) sont en général prévisibles dans le calendrier et deviennent de plus en plus un aspect pérenne de la gestion.

En troisième point est évoquée la « mutualisation des bonnes pratiques » que vous développez dans la fiche 3 avec une équipe « généraliste et poly-compétente » sans pour autant insister sur l'utilité de la formation professionnelle. Cette démarche (stratégique !) correspond à un monde loin de la réalité des services et surtout très loin de la doctrine d'emploi des EDR ! Pour la CGT cela relève bien du rôle des chefs de service de faire des propositions en matière d'organisation du travail, en prenant certes l'avis des collectifs de travail mais pas plus des EDR que des autres services. Et toutes modifications de l'organisation du travail doit relever d'un examen en CTL.

- ▶ En ce qui concerne **le dispositif de constitution de l'équipe et les affectations**, vous précisez :

« L'EDR sera une structure nationale d'emplois identifiée au TAGERFIP. En début d'année, le nombre d'emplois affectés à ces équipes, sera déterminé après avis du CTL. »

Et vous proposez un dispositif de constitution de l'équipe :

- ✓ « **sur la base d'emplois identifiés et fléchés au TAGERFIP dont le nombre sera fixé sur proposition du responsable territorial local ;**
- ✓ **en y affectant, en local, des agents sur la base du volontariat compte tenu des exigences et contraintes attachées à ces postes ;**

- ✓ **en rémunérant ces agents de façon spécifique en prenant pleinement en compte les particularités des conditions d'exercice de leurs missions. A cet effet, les RTA relatives au dispositif indemnitaire et au remboursement des frais de déplacement se sont tenues les 05/11/13 et 11/02/14.**

Les vacances d'emplois seront pourvues par un appel à candidature annuel organisé localement, en amont de l'élaboration du mouvement national.

Les agents volontaires feront acte de candidature par écrit auprès de la direction locale. Ils seront choisis selon leurs compétences au regard des emplois disponibles.

Les agents retenus verront donc leur affectation nationale transformée en une affectation " direction – sans résidence – EDR " après information des représentants nationaux en CAPN.

Si nécessaire, les vacances d'emplois résiduelles, suite à ces mouvements locaux, seront proposées au mouvement national. »

Si la CGT est d'accord avec une base « d'emplois identifiés et fléchés au tableau support des emplois », il n'est pas acceptable que le nombre en soit fixé par un « responsable local ». Comme toutes structures, le nombre des emplois et leurs localisations doivent être établis en CTR puis déclinés en CTL.

La CGT ne conçoit pas les équipes de renfort comme un groupe d'agents à géométrie variable, prévue pour pallier aux suppressions d'emplois, mais bien comme une structure stable.

Dans le cadre plus général du dispositif cible de mutations, il a été acté par la DG le principe d'affectations nationales prononcées sur une « Direction – RAN – Mission/Structure », avec des critères définis tels la règle de l'ancienneté, le délai de séjour d'un an, un nombre de vœux illimités au choix de l'agent. La CGT est très attachée à des règles identiques pour tous, en respectant les critères définis pour les mutations cibles, qui se déclinent en local. A partir du concept d'une équipe de renfort qui soit une véritable structure, avec un nombre d'emplois identifiés en A, B et C, la CGT revendique :

- Une affectation nationale sur la structure EDR ;
- Une affectation locale sur une zone géographique départementale ou infra-départementale ;
- Et/ou une affectation locale fonctionnelle sur une « spécialisation ».

Les « zones » et/ou « spécialisation » doivent être établies en CTL en fonction des directions.

Votre proposition, fiche 2, relève ni plus ni moins d'une usine à gaz au détriment de toutes les règles établies.

D'une part, nous ne pouvons accepter le principe d'un appel de candidature en local, parce que relevant de la logique des postes à profil que nous rejetons. Nous ne pouvons pas non plus accepter le principe de permettre à des CAPL de modifier une affectation nationale, cela doit rester de la prérogative de la CAP nationale.

La possibilité de procéder pour ces postes à la fois à des affectations locales au profil et nationales à l'ancienneté complexifie inutilement les règles, sans motivation recevable.

D'autre part, la CGT s'est prononcée pour un nombre de vœux illimités, et vous introduisez une priorité absolue sur l'EDR pour le collègue qui postule en local,

mais celui-ci sera obligé de mettre ce vœux en premier et devra renoncer à ses autres vœux.

Enfin vous n'apportez aucune garantie au collègue actuellement affecté en équipe de renfort sur une RAN (EDRA) ou zone d'affectation géographique (ERR) de pouvoir y rester s'il souhaite quitter l'EDR et faire une demande de mutation. Ce n'est pas de son fait si vous changez les règles !

La CGT Finances Publiques réaffirme que votre projet est contraire au principe d'égalité des agents en matière de règles de mutation et ne garantit absolument pas la stabilité et l'efficacité des EDR avec une polyvalence extrême attendu de ces personnels.

La CGT s'oppose totalement à vos propositions et vous demande si à ce stade de nos discussions, vous avez les marges nécessaires pour que nos échanges aboutissent à des modifications. Si cela n'est pas le cas nous apprécierons l'intérêt de rester ou non à ce groupe de travail. »

Les réponses de la Direction générale

La Direction générale a rappelé que les discussions sur le régime indemnitaire et les modalités de mises en œuvre de prise en charge des frais de déplacement seront poursuivies après notre groupe de travail avec le bureau concerné.

Sur les règles d'affectation la DG reconnaît que nous avons un désaccord de fond sur ce dossier et qu'elle ne voit pas matière à changer son projet et son dispositif qu'elle dit maîtrisé et encadré. Elle revendique la pertinence de ses propositions et

le maintient en l'état, argumentant que cela marche bien dans une filière (sous-entendu dans l'EMR) mais omettant de préciser qu'elle ne revient pas clairement sur l'affectation géographique plus précise et sur la résidence d'affectation pour les frais de déplacement !

Son objectif est clairement un recrutement au profil sur la base du volontariat, mais encore une fois ce sera une sélection au choix du directeur local !

La Direction générale consent uniquement à discuter de la formation et de la mutualisation.

Devant le blocage évident de la Direction générale, la CGT et SOLIDAIRES ont quitté la séance.



Pétition des personnels de la DGFIP

Non à l'arbitraire des affectations en équipe de renfort!

Lors du groupe de travail du 10 mars, la Direction générale a maintenu son projet de mutation des équipes de renfort – EDR (fusion des EDRA et des EMR) qui est contraire à toutes les règles d'affectation en cours d'élaboration pour le mouvement fusionné au 1^{er} septembre 2015. Les collègues actuellement sur ces postes, seraient intégrés à cette nouvelle équipe de renfort, mais sans aucune garantie sur un maintien sur leur RAN ou Zone géographique d'affectation si ils faisaient le vœu de quitter l'EDR.

Les nouvelles affectations sur l'EDR se feront après détermination des postes vacants (évalués par le directeur en décembre N-1) en amont de la CAP nationale :

- Les agents volontaires feront acte de candidature auprès de la direction locale et seront choisis au profil, selon leurs compétences au regard des emplois disponibles ;
- Les agents retenus verront donc leur affectation nationale transformée en une affectation "direction – sans résidence – EDR " après information des représentants nationaux en CAPN ;
- Si nécessaire, les vacances d'emplois résiduelles, suite à ces mouvements locaux, seront proposées au mouvement national aux agents selon les critères définis et la règle de l'ancienneté administrative.

Les personnels, soussignés, se prononcent contre les postes à profil et l'arbitraire du directeur local pour les mutations des équipes de renfort.

Ils revendiquent des règles nationales et locales identiques pour tous : la possibilité de faire plusieurs vœux dans l'ordre de leur choix et une demande pour un poste en EDR avec un classement à l'ancienneté administrative comme suit :

- Une demande de mutation nationale sur la mission/structure EDR examinée en CAPN !
- Une affectation en CAP locale sur une zone géographique départementale ou infra-départementale et/ou sur une spécialisation, qui auront été définies en CTL ;

Ils revendiquent un régime indemnitaire et des modalités de remboursement de leur frais de déplacement qui tiennent compte de leur doctrine d'emploi et des contraintes particulières liées à leur mission et sans perte par rapport à l'existant.

Département : Résidence :

Nom - Prénom	Service	Signature