



AFFECTATION ET GESTION DES FUTURES EDR (EQUIPES DE RENFORT)

Modalités d'affectation et de sortie en EDR

Lors de la réunion du 10 mars, face au refus de l'administration d'évoluer sur les modalités d'affectation en EDR et sur les conditions de sortie de celle-ci pour les agents, la CGT Finances Publiques avait quitté la réunion. Afin de défendre les agents, et de chercher à améliorer les dispositifs présentés nous avons fait le choix de rester à ce groupe de travail sans pour autant apporter une quelconque validation aux projets de la direction.

La direction générale a apporté quelques modifications à son projet initial portant notamment sur la sortie de l'EDR :

- ▶ les agents qui étaient précédemment en fonction dans le département avant d'être affectés sur l'EDR bénéficieront d'une garantie de maintien au département. Ils devront déposer une demande de mutation dans le cadre du mouvement national afin de solliciter une affectation sur une RAN et/ou une mission structure. A défaut d'obtenir satisfaction sur un de ces vœux précis, ils pourraient être affectés « ALD – direction – sans RAN ».
- ▶ pour un agent qui n'était pas en fonction dans le département avant l'affectation en EDR, il devra déposer une demande de mutation dans le cadre du mouvement national. S'il n'obtient pas satisfaction, il restera maintenu sur l'EDR.

La CGT Finances Publiques a rappelé qu'il est inadmissible de permettre en plus aux directeurs locaux de faire « leur marché » pour déterminer les agents qui seront affectés sur l'EDR. Ces modalités s'avèrent particulièrement opaques et discrétionnaires.

Le fait que la sectorisation ne soit pas stabilisée comporte des risques pour les personnels : l'expérience nous montre que dès qu'un nouveau directeur est nommé en local, il cherche à marquer de son empreinte le département. Cela s'accompagne de modifications dans l'organisation des services, et la première structure touchée est celle des renforts, car elle est la plus facilement modulable. Cela s'accompagne d'ailleurs de remises en cause quant aux remboursement des frais de déplacement, ce qui est inadmissible.

De plus, la CGT Finances Publiques dénonce le danger que fera peser sur les agents les latitudes laissées aux directeurs. Il leur sera ainsi possible de compliquer la vie d'un agent pour le pousser au départ (ce qui peut arriver assez rapidement dans le cas d'un agent affecté à l'EDR à l'ancienneté par le mouvement national alors qu'il n'aurait pas été retenu par le directeur lors de l'opération de recrutement local).

Sur ce point, la sectorisation est un élément clé : la modification des secteurs par le directeur pourra imposer à un agent des conditions d'exercice lui rendant inenvisageable d'y demeurer. Ce sujet est particulièrement sensible sur les départements très étendus et qui comportaient déjà une sectorisation.

L'insuffisance des garanties apportées par la direction quant à la fin d'affectation en EDR s'avère ainsi problématique.



Montreuil, le 19 mai 2014

Syndicat national CGT Finances Publiques

Case 450 ou 451 •

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

• Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

• dgfip@cgt.fr • Tél : 01.55.82.80.80

• Fax : 01.48.70.71.63

S'agissant des agents précédemment dans le département, ceux-ci pourront détenir antérieurement une RAN que l'affectation en EDR leur ferait perdre. L'affectation ALD département constitue un recul pour les agents précédemment affectés en EMR qui pouvaient obtenir un service au niveau local lorsqu'ils quittaient l'EMR. S'agissant des EDRA des départements comportant deux directions territoriales (13, 59 et 92), ils étaient à l'une ou l'autre des deux directions ce qui limitait leur mobilité contrairement au projet de l'administration.

Concernant un agent qui devrait repasser obligatoirement par un mouvement national cela soulève la question de la reconnaissance d'un motif prioritaire en cas de demande de rapprochement...

La direction générale, si elle reconnaît qu'il y a un sujet sur les frais de déplacement, considère que nous faisons preuve d'un pessimisme exagéré quant à l'utilisation qui pourrait être faite par les directeurs locaux. De plus, elle avance que le dispositif de fin d'affectation est calé sur celui déjà existant.

La CGT Finances Publiques a objecté que le dispositif de fin d'affectation n'existe que dans une filière. Or, les modalités d'organisation de l'EDR proposées sont calquées sur l'autre existant. Par le mélange ainsi proposé, l'administration met en péril le devenir de cette mission.

Concernant notre soi-disant pessimisme, nous avons rappelé que celui-ci n'est que la conséquence de situations vécues. Nous avons dénoncé le fait que les directeurs vont pouvoir disposer d'un grand pouvoir sur les agents par quelques exemples de situations susceptibles de se produire dès lors qu'un agent souhaiterait quitter l'EDR :

- ▶ le changement de sectorisation opérée par le directeur ne convenant pas à l'agent, celui-ci ferait valoir sa garantie au département pour quitter l'EDR. Le directeur jugeant que les besoins sont sur le secteur que ne voulait pas l'agent, affecterait ce dernier en position d'ALD sur un service correspondant justement à ce secteur, sans que le régime indemnitaire ne suive...
- ▶ un agent désireux de quitter l'EDR sans pouvoir bénéficier de la garantie au département pourrait se voir contraint d'y demeurer faute d'emploi vacant (ou d'une ancienneté suffisante). Un directeur pourrait répondre à la situation difficile de l'agent en lui proposant un détachement interne sur un service, ou de le fixer sur une RAN (ce qui poserait problème quant au maintien du régime indemnitaire).

Organisation des EDR

L'administration n'a que très peu modifiés ses projets en la matière. Dans les évolutions retenues, elle acte une transmission de l'ordre de mission à l'agent au moins 8 jours avant le début de celle-ci, et qu'une copie du compte rendu rédigé par le chef du service où elle s'est effectuée soit transmise à l'agent.

Deux points restent ouverts à sa réflexion :

- ▶ la durée des missions n'est pas encore clairement arrêtée, mais la direction envisage que leur durée soit d'environ un mois ;
- ▶ les effectifs de l'EDR par rapport aux effectifs globaux du département, la direction n'a pas encore de position entre un seuil (un minimum de 2 ou 3 %) ou une fourchette (entre 2 et 5%) d'une portion des effectifs.

La CGT Finances Publiques a rappelé son opposition quant aux modalités de détermination de l'EDR. Les emplois qui y seront dédiés seront financés par une ponction sur les services départementaux. A l'inverse, nous revendiquons que les emplois correspondants soient attribués par le TAGERFIP national : dans ce contexte, qu'il s'agisse d'un seuil ou d'une fourchette, le problème reste le même dès le départ.

Pour la direction générale, les comptes rendus de mission constituent un des éléments de l'évaluation des agents. Elle estime donc qu'il n'est pas nécessaire d'intégrer ceux-ci dans la procédure, d'autant qu'ils seront communiqués aux agents.

Nous avons insisté sur la nécessité que les comptes-rendus de mission soient intégrés dans l'évaluation des agents et transmis aux élus en CAP lors de l'examen des recours. Dès lors que ces comptes-rendus entrent en compte dans l'évaluation, ils jouent un rôle dans la détermination de la valeur professionnelle qui rend leur connaissance par l'agent et les élus indispensable.

