

**DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES**

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Sous-direction de la gestion des personnels et des parcours professionnels

Bureaux RH1C- RH-2A

64-70 allée de Bercy - Teledoc 826

75574 PARIS cedex 12

Paris, le 14/11/2014

Affaire suivie par Corinne SIMON-GRAMOLI et Valérie PARATRE

[Corinne.simon-gramoli@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:Corinne.simon-gramoli@dgfip.finances.gouv.fr)

☎ 01. 53.18.61.88

[valerie.paratre@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:valerie.paratre@dgfip.finances.gouv.fr)

☎ 01. 53.18..00.48

Référence : RH2A/2014/10/1067

Le Directeur Général des Finances Publiques

à

Mmes et MM. les Délégués du Directeur général  
Mmes et MM. les Directeurs régionaux et  
départementaux des Finances publiques  
Mmes et MM. les Directeurs des directions et services  
à compétence nationale ou spécialisés

Circulaire   
Instruction   
Note de service

**Objet** : Mise en oeuvre en 2015 du dispositif unifié de gestion des équipes départementales de renfort (EDR).

**Service(s) concerné(s)** : Services Ressources Humaines

**Calendrier** : Mise en œuvre au 1<sup>er</sup> septembre 2015

**Résumé :**

Chacune des filières disposait au sein de ses effectifs départementaux d'une équipe d'agents de catégories A, B et C chargée d'exercer des missions de renfort.

Les membres de cette équipe constituent une force de remplacement dans les services permettant de combler une absence ou de faire face à un pic d'activité, mais aussi d'assurer un soutien technique et de mutualiser les bonnes pratiques.

Dans le cadre de l'harmonisation des règles de gestion, le principe d'une équipe départementale de renfort (EDR) a été préservé.

Toutefois, les modalités de gestion de ces équipes, tout comme leur régime indemnitaire, étaient différentes entre les filières.

Dès lors, à l'instar de l'harmonisation du régime indemnitaire, de nouvelles règles de gestion ont été définies lors de l'élaboration du dispositif unifié des mutations.

Les règles de gestion harmonisées des équipes de renfort entreront en application au 1<sup>er</sup> septembre 2015.

La présente note a pour objet de présenter les modalités d'organisation de l'EDR, la procédure de recrutement et d'affectation des agents ainsi que les modalités et le calendrier de mise en œuvre pour l'année 2015.

L'équipe départementale de renfort (EDR) sera constituée à partir des agents de l'équipe mobile de renfort (EMR) de la filière gestion publique et des agents de l'échelon départemental de renfort et d'assistance (EDRA) de la filière fiscale.

Elle concerne les agents de catégories A (inspecteurs), B et C.

L'EDR sera une mission/structure nationale « équipe départementale de renfort - EDR » dont les modalités de comblement des emplois obéiront à des règles particulières compte-tenu de la spécificité des missions.

Ces emplois seront attribués tout d'abord au choix, aux agents affectés dans le département ; puis les emplois non pourvus au niveau local seront offerts au mouvement national selon la règle de l'ancienneté administrative.

## **CHAPITRE 1 : LA MISE EN PLACE DE L'EQUIPE DE RENFORT ET SES MODALITES D'ORGANISATION**

### **I. LES PRINCIPES**

Les nouvelles modalités de gestion de l'équipe départementale de renfort (EDR) en mode unifié seront mises en place à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015.

Dans le cadre des mouvements de mutations à effet du 1er septembre 2015 et suivants, l'EDR est une mission/structure nationale offerte aux agents de catégories A, B et C.

Les agents affectés sur l'équipe départementale de renfort seront titulaires de l'affectation nationale suivante : Direction – Sans Résidence – Equipe de renfort.

L'EDR sera une structure nationale d'emplois identifiée au TAGERFIP. Le volume départemental des emplois attribués à l'EDR sera arrêté par le responsable territorial local après avis du CTL.

A la mise en place, au 1er septembre 2015, le volume des EDR correspondra à la somme des emplois implantés dans les EDRA et les EMR (ainsi que les emplois des CPS Relais pour les directions concernées) éventuellement impacté (en plus ou en moins) par l'évolution des emplois décidé par le responsable local, au titre de l'année 2015.

### **II. LES CONDITIONS D'EXERCICE DE LA MISSION**

#### 2.1 Le périmètre

Au niveau national, l'agent exerçant ses fonctions à l'EDR est affecté sans RAN au département. En fonction des circonstances locales et de la structure du réseau départemental, le directeur local appréciera les modalités d'organisation de son EDR, pour décider d'une éventuelle sectorisation géographique.

L'affectation nationale n'affecte pas les agents sur un domaine d'activités dédié. L'équipe de renfort a vocation à être une équipe alliant différentes compétences afin de favoriser la mutualisation des moyens.

Cependant, le directeur local appréciera, le cas échéant, le besoin de disposer de moyens de renfort affectés plus précisément sur certaines missions.

Les choix d'organisation effectués par le directeur local seront évoqués dans le cadre du dialogue social local et porté à la connaissance des représentants des personnels en CT local pour information.

#### 2.2 La durée des missions

Sauf circonstances particulières, une mission aura vocation à être d'une durée variable n'excédant pas un trimestre, renouvelable le cas échéant.

### **III L'ORGANISATION ET L'ANIMATION DE L'EQUIPE DE RENFORT**

L'équipe de renfort sera rattachée hiérarchiquement et fonctionnellement au Pôle Pilotage et Ressources de la direction.

Un cadre de niveau A ou A+, selon le choix de la direction locale, sera chargé d'encadrer l'équipe de renfort. Ce cadre ne sera pas forcément dédié à cette seule mission.

Ce cadre sera le relais entre les équipiers et le Pôle Pilotage et Ressources de la direction. Il sera également en charge du suivi et de la valorisation des missions.

### 3.1 L'organisation des missions

#### 3.1.1 Envoi d'un ordre de mission

La notification de la mission s'effectuera par l'envoi préalable d'un ordre de mission à chaque agent EDR au moins 5 jours avant le début de la mission. Cet ordre de mission précisera le lieu de la mission et la durée.

#### 3.1.2 Compte-rendu de mission

A l'issue de la mission, le chef de service ayant bénéficié du renfort établira un bref compte-rendu qui précisera les conditions d'exercice de la mission et son état d'avancement. Ce compte-rendu sera porté à la connaissance de l'agent qui le signera.

Il sera transmis au pôle pilotage et ressources de la direction et une copie sera remise à l'agent. Ce compte-rendu aura pour objectif de mesurer l'état d'avancement des travaux pour apprécier l'utilité du renfort attribué.

### 3.2 L'animation de l'équipe de renfort

Le cadre, encadrant l'équipe, sera chargé de l'animation et du soutien de l'EDR. Il sera également chargé de l'évaluation professionnelle des agents de l'EDR.

Les agents membres de l'EDR sont souvent porteurs d'une mutualisation des bonnes pratiques au sein des structures. Cette mission devra être valorisée par le biais de rencontres régulières avec la direction locale. Les agents membres de l'EDR pourront aussi participer à l'animation de groupes de travail métiers au sein du département.

A cet effet, le pôle pilotage et ressources organisera, périodiquement, une réunion avec tous les membres de l'EDR, à laquelle pourront être conviés, le cas échéant, des responsables métiers de la direction. Cette réunion donnera lieu à la rédaction d'un compte-rendu adressé à l'ensemble des participants. Leurs propositions ou suggestions pourront être mises en ligne via l'intranet local.

Une communication de l'utilisation faite des moyens de renfort pourra être diffusée au réseau départemental par le biais des intranets locaux.

## **IV. LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT**

La formation des agents est garante de l'opérationnalité et de l'efficacité des missions.

Au-delà de l'entretien annuel d'évaluation qui permet de faire un point sur ce volet, des dispositifs d'analyse régulière des besoins exprimés par les équipiers à l'issue de leur mission pourront être mis en œuvre afin qu'ils bénéficient du plus large accès aux formations nécessaires à l'exercice de leurs missions.

## **V. LE REGIME INDEMNITAIRE**

Les notes du bureau RH1A n°2014/05/6908 du 27 mai 2014 et n°2014/07/10182 du 1er août 2014 relatives au dispositif d'harmonisation des régimes indemnitaires exposent le régime indemnitaire spécifique des agents exerçant des missions de renfort.

Conformément à la note du 27 mai 2014, les agents de catégories B et C bénéficient, outre du régime standard composé de l'IAT/IFTS, de la prime de rendement et de l'ACF technicité, de 20 points de NBI ainsi que d'une ACF « sujétion pour fonctions particulières », selon un barème par catégorie.

S'agissant des inspecteurs des finances publiques, ces agents bénéficient du régime standard composé de l'IFTS, de la prime de rendement et de l'ACF technicité, ainsi que d'une ACF « sujétion pour fonctions particulières ». En revanche, ils ne perçoivent pas de NBI.

## CHAPITRE 2 : LES MODALITES D'AFFECTATION A L'EDR

### I. LES PRINCIPES

L'Equipe départementale de renfort est constituée :

- sur la base d'emplois identifiés au TAGERFiP au niveau national ;
- en y affectant en priorité des agents déjà en fonctions dans le département, candidats sélectionnés dans le cadre d'un recrutement local, compte tenu des exigences et contraintes attachées à ces postes ;
- et en cas de vacances résiduelles, et en complément du point précité, par l'affectation d'agents ayant sollicité l'EDR dans le cadre du mouvement national.

### II. LE RECRUTEMENT LOCAL EN DÉCEMBRE 2014 / JANVIER 2015 (en vue des mouvements à effet du 1er septembre 2015 et 1er mars 2016)

En priorité, les vacances d'emplois sont pourvues par l'affectation d'agents sélectionnés, au sein de son ressort territorial, par le directeur local.

A cet effet, un appel à candidatures annuel est organisé localement, en décembre N-1, en amont de l'élaboration du mouvement national du 1er septembre de l'année N.

#### 2.1 L'organisation d'un appel à candidatures départemental

Au cours du mois de décembre N-1, en cas de vacance prévisionnelle, le directeur local diffusera au sein de sa direction, un appel à candidatures destiné à combler le(s) emploi(s) vacant(s).

Sur la base des informations en sa possession (évolution des emplois, prévision de départ en retraite, mutation, promotion, concours, disponibilité, etc.), le directeur effectuera une projection de la vacance à la date retenue pour l'élaboration du mouvement national de la catégorie concernée (31 décembre N pour les C, 1<sup>er</sup> mars N+1 pour les A et les B).

Tous les agents de la direction et de la (ou des) catégorie concernée par l'appel à candidatures pourront se porter candidats, quelles que soient leur RAN et leur mission/structure au sein du département.

Les agents volontaires exprimeront leur candidature par écrit auprès du service RH local. Ils seront choisis en fonction des compétences recherchées.

Le directeur local appréciera le nombre d'agents à sélectionner en fonction du nombre de candidatures reçues et des perspectives de vacances prévisionnelles.

Pour fin janvier N, le directeur local portera à la connaissance du bureau de gestion concerné de la Direction Générale (RH1C et/ou RH2A) les noms des agents retenus.

#### 2.2 La portée de la sélection locale

Lors de l'élaboration du mouvement national, les agents retenus dans le cadre du recrutement local seront affectés en priorité sur l'EDR, dans la limite des emplois à pourvoir.

Ces agents seront informés par leur directeur local de leur inscription dans le vivier local EDR de l'année N. Ils auront vocation à être affectés à l'EDR en cas d'emplois à pourvoir lors de l'élaboration des mouvements annuels. Le vivier ainsi constitué sera valable pour les mouvements du 1<sup>er</sup> septembre N et du 1<sup>er</sup> mars N+1.

Dans le cadre du mouvement général de leur catégorie, ces agents devront formuler le vœu « Direction – Sans résidence - EDR » et cocheront la case « prioritaire » au regard de ce vœu, qui sera positionné obligatoirement en tête de leur demande (rang n°1). Les éventuels autres vœux formulés par l'agent seront nécessairement positionnés en suivant.

### 2.3 Le calendrier des opérations pour effet au 1<sup>er</sup> septembre 2015

Avant le 15 décembre 2014	Attribution aux agents actuellement EMR ou EDRA d'une nouvelle affectation nationale EDR	RH1-C/RH2-A
Décembre 2014	Organisation appel à candidatures local	Directions locales
Fin 1 <sup>ère</sup> semaine de janvier 2015	Sélection des candidats pour constitution du vivier et information des candidats	Directions locales
Fin 3 <sup>ème</sup> semaine janvier 2015	Transmission aux bureaux gestionnaires de la liste des candidats retenus par catégorie	Directions locales
Vers le 20 janvier 2015 (date de fin de la campagne)	Expression par les candidats retenus localement de leur demande de mutation dans la campagne nationale	Candidats locaux

## III LE MOUVEMENT NATIONAL

### 3.1. Le traitement des demandes sélectionnées localement

Pour élaborer le mouvement national, la direction générale établira par catégorie et pour chaque département la liste des candidats retenus localement pour une affectation à l'EDR. Cette liste sera classée sur le critère de l'ancienneté administrative des agents, bonifiée le cas échéant.

Lors de l'élaboration du mouvement de chacune des catégories, les vacances constatées à l'EDR ou les vacances résultant de l'effet du mouvement seront pourvues prioritairement à partir de cette liste.

Si le vœu pour l'EDR (positionné en rang n°1 de la demande de l'agent) est satisfait dans le mouvement national de la catégorie de l'agent (dans le cas où le nombre de vacances effectives à l'EDR sera suffisant), les éventuels autres vœux formulés par l'agent seront caducs (demande pour participer au mouvement général et/ou complémentaire, appels à candidatures pour postes à profil (cat. A) ou pour les services centraux).

Si le vœu pour l'EDR ne peut être satisfait (dans le cas où le nombre de vacances effectives à l'EDR ne permettra pas d'y affecter tous les agents retenus), les éventuels autres vœux formulés par l'agent seront examinés.

**L'affectation nationale des agents retenus et affectés à l'EDR sera** modifiée dans le cadre du mouvement général de leur catégorie, après consultation de la CAPN du corps concerné, en :« **Direction - sans résidence - EDR** ».

En cascade, l'ouverture de la vacance générée sur la RAN et la mission/structure d'affectation d'origine de l'agent sera prise en compte dans le mouvement national.

L'affectation au sein de l'EDR prendra effet à la date du mouvement soit au 1<sup>er</sup> septembre N ou au 1<sup>er</sup> mars N+1.

### 3.2. L'affectation dans le mouvement national

Après épuisement de la liste constituée au niveau local, les vacances résiduelles au sein de l'EDR seront pourvues conformément aux règles en vigueur dans les mouvements nationaux sur le critère de l'ancienneté administrative, à partir des demandes de mutations formulées le cas échéant par :

- des agents issus d'autres directions ou en première affectation (au 1<sup>er</sup> septembre seulement pour les premières affectations),
- des agents de la même direction qui n'auraient pas été sélectionnés dans le cadre du recrutement local.

A cet effet, le vœu « Direction - Sans résidence - EDR » sera proposé dans le référentiel des vœux du mouvement national des IFIP, des B et des C.

## **IV. LA FIN DE L'AFFECTATION EN EDR**

La mission/structure EDR relevant du mouvement national, l'agent devra participer au mouvement national s'il souhaite mettre fin à ses fonctions au sein de l'EDR.

Dans cette situation, l'agent déjà en fonctions dans le département avant son affectation à l'EDR, bénéficiera d'une garantie d'affectation départementale.

Ainsi, faute d'obtenir satisfaction sur des vœux plus précis portant sur une ou plusieurs RAN et/ou Missions/Structures de son département d'affectation, l'agent sera affecté, s'il en exprime le souhait, DR/DDFiP – Sans RAN – A la disposition du directeur. A défaut, l'agent poursuivra ses fonctions à l'EDR.

L'agent qui n'était pas en fonctions dans le département avant son affectation à l'EDR, participera au mouvement national selon les règles générales pour obtenir une nouvelle affectation fonctionnelle et/ou géographique, quel que soit le département sollicité. A défaut d'obtenir satisfaction, l'agent poursuivra ses fonctions à l'EDR.



## CHAPITRE 3 : LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

### I – LA SITUATION DES EMPLOIS A LA MISE EN ŒUVRE

Au 1er septembre 2015, le volume des EDR correspondra à la somme des emplois implantés dans les EDRA et les EMR, éventuellement impacté (en plus ou en moins) par l'évolution des emplois décidé par le responsable local, au titre de l'année 2015.

### II - LA SITUATION DES AGENTS ACTUELLEMENT AFFECTÉS SUR DES MISSIONS DE RENFORT

#### 1. Le périmètre des agents concernés

Les agents de la filière gestion publique affectés au plan local en EMR et les agents de la filière fiscale affectés au plan national EDRA ont un droit au maintien dans l'équipe EDR.

La situation est appréciée au 1<sup>er</sup> septembre 2014. Les agents qui seront affectés sur des missions de renfort (EMR ou EDRA) dans le cadre du mouvement complémentaire du 1<sup>er</sup> mars 2015 seront également ajoutés au périmètre.

#### 2. La modification de l'affectation nationale des agents concernés

Avant le début de la campagne de vœux de l'année 2015, soit avant le 15 décembre 2014, l'ensemble des agents appartenant au périmètre établi verra son affectation nationale modifiée comme suit : Direction – Sans résidence – EDR.

Leurs affectations nationales seront transformées dans les conditions suivantes.

- Catégories A et B

Les IFIP et les agents de catégorie B exerçant actuellement des missions de renfort verront leur affectation nationale évoluer comme suit :

Situation 2014	Situation affectation nationale 2015
Agents issus de la filière fiscale :  <u>Affectation nationale :</u> DR/DDFiP/ Sans résidence / EDRA	<b>DR/DDFiP / Sans Résidence / EDR</b>
Agents issus de la filière gestion publique :  <u>Affectation nationale :</u> DR/DDFiP / RAN chef-lieu / Direction  <u>Affectation locale :</u> EMR	

Cas particulier : les agents de la filière fiscale ayant été maintenus à titre personnel EDRA en résidence lors de l'évolution des règles de gestion de l'EDRA conservent ces mêmes modalités d'affectation à la résidence.

- Catégorie C

Les agents C exerçant actuellement des missions de renfort verront leur affectation nationale évoluer comme suit :

Situation 2014	Situation affectation nationale 2015
Agents issus de la filière fiscale :  <u>Affectation nationale :</u> DR/DDFiP/ Sans résidence / EDRA	<b>DR/DDFiP / Sans Résidence / EDR</b>
<u>Agents issus de la filière gestion publique :</u>  <u>Affectation nationale :</u> DR/DDFiP / RAN chef-lieu / Gestion des comptes publics  <u>Affectation locale :</u> EMR	

Les travaux de mise à jour des affectations nationales sont menés conjointement par les bureaux de la centrale et les services RH locaux avant le 15 décembre 2014 afin que chaque agent soit informé de sa nouvelle situation au regard de son affectation nationale avant le début de la campagne de mutations 2015.

Ces nouvelles affectations nationales seront validées en CAPN et présentées, pour information, en CAPL.

Précision :

Dans les DRFiP composées de plusieurs ex DSF (Bouches-du-Rhône, Nord, Hauts-de-Seine et Paris), les agents affectés sur l'une ou l'autre des différentes zones infra départementales (ex 13-1 ou 13-2, ou 59-1 ou 59-2, 75-4 ou 75-5....), conserveront cette zone infra départementale dans leur nouvelle affectation nationale.

Les agents B et C de la filière gestion publique affectés sur l'équipe de renfort dans le cadre de l'exercice de missions au sein d'un CPS Relais, continueront d'exercer leurs missions dans les mêmes conditions que celles définies actuellement au plan local.

### 3. Les agents ne souhaitant pas poursuivre leurs fonctions au sein de l'EDR

Les agents qui ne souhaiteront pas poursuivre leurs fonctions au sein de l'EDR exprimeront une demande de mutation dans le cadre de la campagne de vœux afin d'obtenir une autre affectation dans le cadre du mouvement national lors des mouvements de l'année 2015 ou ultérieurement.

L'agent déjà en fonctions dans le département avant son affectation à l'EMR ou à l'EDRA qui souhaitera cesser ses fonctions EDR tout en restant dans le département, bénéficiera d'une garantie d'affectation départementale.

Ainsi, faute d'obtenir satisfaction sur des vœux plus précis portant sur une ou plusieurs RAN et/ou Missions/Structures, l'agent sera affecté, s'il en exprime le souhait, DR/DDFiP – Sans RAN – A la disposition du directeur. A défaut, l'agent poursuivra ses fonctions à l'EDR.

L'agent qui n'était pas en fonctions dans le département avant son affectation à l'EMR ou à l'EDRA, participera au mouvement national selon les règles générales pour obtenir toute nouvelle affectation fonctionnelle et/ou géographique, quel que soit le département sollicité. A défaut d'obtenir satisfaction, l'agent poursuivra ses fonctions à l'EDR.

Le Chef de Service des Ressources Humaines,

signé

Hugues PERRIN

**Interlocuteur (s) à la DG :**

**Cadres A (Inspecteurs) – Bureau RH1C**

Corinne SIMON-GRAMOLI Tel : 01.53.18.61.88

[corinne.simon-gramoli@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:corinne.simon-gramoli@dgfip.finances.gouv.fr)

**Cadres B et C - Bureau RH2A**

Valérie PARATRE Tel : 01.53.18.00.48

[valerie.paratre@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:valerie.paratre@dgfip.finances.gouv.fr)