



NE PAS SE TROMPER D'ADVERSAIRE...

En tant qu'organisation syndicale, qui combattons-nous ?

A **FO**, la réponse est claire : les fossoyeurs de la Fonction Publique, (qu'ils soient les décideurs ou les chargés de la mise en application, ces derniers souvent trop frileux dans les remontées aux premiers sur les incidences qu'ont leurs décisions sur le quotidien des citoyens et des agents).

Mais pas les collègues que diable ! Certains d'entre eux sont remontés comme des coucous suisses suite à la publication d'un article qu'ils ont ressenti comme une mise en cause de leurs compétences professionnelles : ne nous trompons pas d'adversaire ! Que ce soit en SIP, en SIE, en trésorerie, en pôle ICE, en contrôle fiscal, en RH, en Dépense, en secteur public local, etc ...les temps sont difficiles et les tensions suffisamment perceptibles pour ne pas en rajouter...surtout quand on a en charge la défense des agents...



Errare humanum est, perseverare diabolicum !

1/3 DES AGENTS EN GRÈVE LE 20 MARS

Le 20 mars 2014, un agent de la DGFIP sur trois était en grève à l'appel de l'Intersyndicale .

28 directions ont largement dépassé des taux de 40% : Allier, Ariège, Aude, Charente, Drôme, Eure-et-Loir, Finistère, Corse du Sud, Haute-Garonne, Gers, Lot, Lozère, Nièvre, Pas-de-Calais, Pyrénées Atlantiques, Hautes Pyrénées (59,30 %), Pyrénées Orientales, Haut-Rhin, Vaucluse, DVNI (68,14 %), DNVSF (52,61 %), DNEF, DGE, DIS, Dircofi IdF-Est (53,07 %), Dircofi IdF Ouest (55,17 %), Dircofi Nord, Nouvelle Calédonie (53,27 %)....

Ces chiffres ne sont pas stabilisés puisque de nombreux départements ont constaté des différences de recensement entre la réalité et les faits. Par ailleurs, ce résultat ne prend pas en compte en particulier la Guadeloupe et la Polynésie.

Avec un taux de près de 30 % de grévistes, l'action du 20 mars se situe au dessus des niveaux constatés en novembre 2012 et février 2012 à la DGFIP.

Malgré des appels contre la grève par les syndicats qui ne sont pas dans l'intersyndicale (en particulier l'UNSA et la CFTC), ce taux est significatif et démontre qu'il y a encore des marges de progression.

Les ministres ne s'y sont pas trompés puisqu'ils ont voulu éviter toute contagion en faisant quelques annonces pour la Douane (Augmentation de la prime de restructuration, ce qui confirme que la Douane va être démantelée) et la DGCCRF (Le Ministre défendra auprès du 1^{er} Ministre leur sortie des DDI). Des promesses sans conséquences pour un ministre de l'Économie et des Finances qui sera très certainement ailleurs dans un mois.

Rappelant son opposition au pacte de responsabilité, **FO** a demandé des mesures concrètes tant en effectifs que



budgetaires pour assurer les missions du Service Public Républicain, améliorer les conditions de travail des personnels et reconnaître les qualités qui leurs étaient accordées par les Ministres.

Le ministre de l'Économie et des Finances n'a apporté aucune réponse aux légitimes revendications des agents de la DGFIP. Même si le Ministre s'est défendu d'être dans une posture de mépris vis à vis des personnels, ce dialogue de sourd y ressemble étrangement.

Pour **FO**, de nouvelles actions s'imposent et la mobilisation doit s'amplifier afin que la réalité de la situation dégradée des Finances Publiques soit enfin prise en compte à Bercy et que le Service Public républicain ne soit pas détruit.

Les Fédérations de Fonctionnaires envisagent une journée d'action pour la mi-mai et se réuniront le 3 avril prochain. Dans l'attente de leurs décisions, l'intersyndicale DGFIP a prévu de son côté une nouvelle rencontre le 4 avril afin de converger sur la date éventuellement retenue.



RÈGLES DE GESTION DES "EQUIPES DE RENFORT"

En septembre 2015, les Echelons Départementaux de Renfort et d'Assistance (EDRA), et les Equipes de Renfort Départementales (ERD) deviennent des Equipes De Renfort (EDR).

Le 10 mars, une réunion technique d'approfondissement (RTA) présidée par Stéphane COURTIN, sous-directeur de la gestion des personnels et des parcours professionnels avait pour objectif de bâtir le futur statut des Equipes de renfort. Cette réunion faisait suite aux décisions actées en avril 2011 par Philippe Rambal au Groupe de travail synthèse règles de gestions. Toutefois, même si les principes étaient actés par l'administration, pour **FO** il reste encore sur le sujet des points de désaccord majeurs. Cette structure doit être basée sur un volontariat et un engagement de mobilité fort de l'agent.

Pour **FO**, les premières missions de l'EDR doivent être de pallier aux absences diverses, renforcer les services en cas de pics de charges ponctuels et en aucun cas pallier au manque cruel de personnel lié aux suppressions d'emplois. Ce n'est pas non plus à l'équipier de faire la formation des postes lors d'une mise en oeuvre de nouvelles réglementations ou de nouveaux outils. Par ailleurs, dans le nouveau dispositif proposé en 2014, certaines garanties pour l'agent actées en 2011 disparaissent.

Il avait été acté qu'un agent souhaitant mettre fin à ses fonctions au sein de l'EDR (pour raisons familiales, santé, personnelles) bénéficierait d'un dispositif de priorité absolue lui permettant le retour de droit sur la résidence qui était la sienne avant son affectation à l'EDR, y compris en surnombre.

Pour **FO**, il est inadmissible de revenir sur cette disposition favorable à l'agent.

Il paraît donc indispensable que l'administration garantisse à l'agent "Équipier" de pouvoir sortir de cette mission-structure "Équipe de Renfort" et de retrouver à minima la Résidence d'affectation Nationale (RAN) qui était la sienne avant son entrée à l'EDR.

Devant notre insistance, l'administration va reprendre la réflexion sur le sujet.

LA CONSTITUTION DE L'EDR

Elle sera constituée :

- 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.

Bien entendu, ce dispositif cible se mettra en place à partir de septembre 2015. Les agents de la filière gestion publique affectés en local à l'EMR et les agents de la filière fiscale affectés à la mission structure EDRA auront, s'ils le souhaitent un droit au maintien dans l'équipe EDR.

- en rémunérant ces agents de façon spécifique en prenant pleinement en compte les particularités des conditions d'exercice de leurs missions. À 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 (sans toutefois être finalisées).

Pour **FO**, et pour couper court à toute interprétation locale, c'est la résidence familiale qui doit être choisie pour tous les remboursements de frais des EDR.

L'EDR SERA UNE STRUCTURE "SUPPORT D'EMPLOI"

L'EDR sera une structure nationale d'emplois identifiée au TAGERFIP (Tableau général des emplois des finances publiques). En début d'année, le nombre d'emplois affectés à ces équipes, sera déterminé après avis du Comité Technique Local (CTL).

Pour **FO**, un nombre d'emplois minimal à l'EDR doit être fixé au niveau national dans une fourchette comprise entre 5 et 7 % des emplois départementaux, charge ensuite au responsable territorial local de proposer en CTP le nombre exact à l'intérieur de cette fourchette.

L'administration va y réfléchir pour le prochain GT Cible. Les vacances d'emplois seront pourvues par un appel à candidature annuel organisé localement, en amont de l'élaboration du mouvement national.

Au cours du mois de décembre N-1, en cas de

vacance prévisionnelle, le directeur local diffuserait au sein de sa direction un appel de candidatures destiné à combler le(s) emploi(s) vacant(s) (A-B-C). 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.

Dans le cadre du mouvement général de leur catégorie, ces agents formuleraient le voeu "direction –sans RAN – EDR" et cocheraient la case "prioritaire".

Pour **FO**, autant le dispositif priorisant les candidatures locales nous semble aller dans le bon sens, notamment pour ne pas retomber dans le schéma des EDRA dérogatoires, autant le choix à la seule discrétion du Directeur local ne nous convient pas. **FO** exige des règles d'affectation locales claires et précises et une CAP pour les faire appliquer.

ORGANISATION DE L'EDR

En ce qui concerne l'organisation des EDR, l'administration propose que le directeur local, suivant le contexte, puisse décider d'une éventuelle sectorisation géographique.

Pour **FO**, les zones infra départementales doivent être privilégiées et discutées en CT local.

DURÉE DES MISSIONS

Sur la durée des missions, l'administration propose de quelques jours à un trimestre environ, renouvelable le cas échéant.

Pour **FO**, la durée générale doit être le mois (sauf cas exceptionnel) et surtout, la mission doit être signifiée à l'agent au moins 8 jours à l'avance.

Nous avons demandé que le compte rendu de mission soit contre signé par les 2 parties et ne serve pas de notation mensuelle comme c'est souvent le cas en filière gestion publique.

Pour **FO**, l'équipier ne doit avoir qu'un seul chef de service, et non pas plusieurs évaluateurs au gré des différentes missions.

Par ailleurs, de part leurs fonctions itinérantes, les membres de l'EDR sont souvent exclus des sessions de formation.

Pour **FO**, bien au contraire, ils doivent être informés des formations mises en place dans le département et y participer.

Enfin, nous avons demandé que les agents affectés dans cette structure soient pourvus d'un ordinateur portable ou d'un disque dur externe, matériels indispensables.

Le prochain rendez-vous est fixé au 6 mai, date de la prochaine RTA sur les règles de Gestions sujets relevant de la cible 2015.

