

Fiche technique

Organisation de la gestion de l'équipe départementale de renfort

1- Principes

L'équipe de renfort, qui constitue une force de remplacement à destination des services départementaux, a vocation à combler les absences d'effectifs, à répondre à des pics d'activité ou à des besoins spécifiques en renfort mais également à apporter un soutien technique. Composée d'agents polyvalents et spécialisés, elle participe à la mutualisation des moyens et des bonnes pratiques.

L'équipe de renfort repose actuellement, dans chaque département, sur deux équipes distinctes d'agents de catégories A, B et C, issues de l'organisation des deux ex-filières de la Direction générale des finances publiques : l'équipe mobile de renfort (EMR) pour la filière gestion publique et les agents de l'échelon départemental de renfort et d'assistance (EDRA) pour la filière fiscale.

Dans le prolongement de l'harmonisation des règles de gestion et du régime indemnitaire consécutifs à la création de la DGFIP, l'instruction n° RH2A/2014/10/1067 du 14 novembre 2014 a fixé les modalités de mise en œuvre du dispositif unifié de gestion des équipes départementales de renfort (EDR), qui prendra effet le 1er septembre 2015.

A compter de cette date, chaque département disposera d'une équipe départementale de renfort unifiée, laquelle constituera une structure nationale d'emplois identifiée au TAGERFiP. A sa création le 1er septembre 2015, son volume d'emplois correspondra à la somme des emplois implantés à l'EDRA et à l'EMR (y compris les emplois des CPS Relais pour la DDFiP d'Indre-et-Loire).

Ainsi, l'équipe départementale de renfort de la DDFiP d'Indre-et-Loire comptera 34 emplois se répartissant comme suit :

Equipes composant l'EDR	A	B	C	Total
EMR	0	10	0	10
EDRA	0	7	5	12
CPS relais	0	6	6	12
Total	0	23	11	34

2- Les modalités de recrutement et d'affectation de l'équipe départementale de renfort

A - L'EDR : une mission-structure nationale

Dans le cadre des affectations et des mouvements de mutations, l'EDR devient une mission-structure nationale ouverte aux agents de catégories A, B et C. Les agents affectés au sein de cette équipe sont titulaires de l'affectation nationale suivante : Direction-sans résidence-Equipe de renfort.

Cette affectation nationale n'affecte pas les agents à un domaine d'activités dédié. Il appartient à chaque direction locale d'apprécier le besoin de disposer de moyens de renfort affectés à certaines missions bien précises.

A la DDFiP d'Indre-et-Loire, la spécialisation des agents de l'EDR (missions fiscales/missions gestion publique) est maintenue en offrant la possibilité aux agents qui le souhaitent d'élargir leurs domaines de compétences par des formations théoriques et/ou pratiques pour répondre aux besoins des services à des périodes d'activité ciblées.

B - Situation des agents de renfort en place

L'EDR est constituée des agents déjà en fonction dans le département, à la date du 1er mars 2015 et affectés à des missions de renfort (EMR, EDRA, CPS relais pendant 6 mois). Ces derniers ont en effet eu droit au maintien dans l'équipe EDR et ont bénéficié ainsi automatiquement d'une affectation nationale Direction-sans résidence-EDR.

Il est précisé que les conditions spécifiques d'affectation, définies localement avant la création de l'EDR, n'ont pas été remises en cause. Ainsi, le cas échéant, les agents de l'ex-filière fiscale, maintenus à titre personnel EDRA en résidence lors de l'évolution des règles de gestion de l'EDRA, ont conservé ces modalités d'affectation.

De même, les agents B et C de l'ex-filière gestion publique affectés en équipe de renfort dans le cadre de l'exercice de missions au sein d'un CPS relais, ont bénéficié des mêmes conditions que celles arrêtées individuellement à ce jour (cas des affectations en renfort en résidence sur Tours).

C - Constitution d'un vivier local

Les vacances résiduelles au sein de l'EDR sont comblées :

- ⇒ en priorité, par l'affectation d'agents exerçant déjà leur fonction dans le département, s'étant portés candidats pour l'EDR et sélectionnés dans le cadre d'un recrutement local. Ces derniers constituent ainsi le vivier départemental ;
- ⇒ par l'affectation d'agents ayant sollicité l'EDR dans le cadre du mouvement national, conformément aux règles en vigueur dans les mouvements nationaux, sur le critère de l'ancienneté administrative.

Le recrutement local précité repose sur un appel à candidatures départemental visant à combler les vacances d'emplois prévisibles (mutations, départs en retraite, promotion, concours...). Les candidats ont été sélectionnés au regard des compétences recherchées pour une affectation en EDR et ont constitué ainsi le vivier local EDR au titre de l'année N, valable pour les mouvements de mutations du 1er septembre N et du 1er mars N+1. Les agents retenus sont informés individuellement par la direction locale de leur inscription dans le vivier local EDR au titre de l'année N. Parallèlement, chaque DDFiP adresse à la direction générale la liste des agents retenus. Cet exercice est reconduit chaque année dans les mêmes conditions.

Le premier recrutement local de ce type a été organisé en décembre 2014 par la DDFiP d'Indre-et-Loire afin de constituer le vivier EDR de l'année 2015. A la suite de l'appel à candidatures départemental, 7 agents se sont portés candidats (5 B de l'ex-filière GP et 2 C de l'ex-filière fiscale), dont 3 agents B ont été retenus.

D - Fin de fonctions à l'EDR

La mission/structure EDR relevant du mouvement national, les agents de l'EDR souhaitant mettre fin à leur fonction au sein de cette équipe doivent participer au mouvement national.

Deux cas sont à distinguer :

- l'agent qui était déjà en fonction dans le département, avant son affectation à l'EDR, bénéficie d'une garantie d'affectation départementale ;
- l'agent qui n'était pas en fonction dans le département avant son affectation à l'EDR, participe au mouvement national selon les règles générales afin d'obtenir une nouvelle affectation fonctionnelle et/ou géographique.

3- Gestion de l'équipe départementale de renfort

A compter du 1er septembre 2015, l'équipe départementale de renfort unifiée sera rattachée hiérarchiquement et fonctionnellement au Pôle Pilotage et Ressources (PPR) de la DDFiP et plus spécifiquement à la division stratégie et contrôle de gestion. Son responsable sera en charge du suivi et de la valorisation des missions.

A - Organisation des missions de renfort

Le responsable encadrant de l'EDR établira le planning des affectations au regard des besoins exprimés par les services, des compétences des agents de renfort et de leurs disponibilités. A cet effet, il est précisé qu'une mission a vocation à être d'une durée variable n'excédant pas un trimestre et n'est renouvelable qu'en cas de circonstances particulières.

Le tableau des affectations, en général mensuel, valant ordre de mission, sera adressé individuellement à chaque agent de l'EDR, au moins 5 jours avant le début de la mission. Il précisera la durée de la mission, le lieu et la nature des tâches qui seront à réaliser.

A l'issue de chaque mission, le chef de service ayant bénéficié du renfort établira un bref compte-rendu précisant les conditions d'exercice de la mission ainsi que son état d'avancement. Il permettra ainsi d'apprécier l'utilité du renfort attribué. Ce document sera communiqué à l'agent qui le contresignera. Le compte-rendu sera ensuite transmis à la division stratégie et contrôle de gestion et une copie en sera remise à l'agent de l'EDR.

B - Animation de la division stratégie et contrôle de gestion

Le responsable encadrant de l'EDR est également en charge de l'animation et du soutien de l'EDR. A ce titre, il organisera périodiquement des réunions visant à faire le point sur des sujets d'actualité, auxquelles des responsables métiers pourront être conviés. Un compte-rendu sera rédigé et diffusé à l'ensemble de l'équipe.

Il établira également un recensement des besoins et demandes en formation, lesquelles participeront à la constitution progressive d'une équipe polyvalente sur les tâches dites classiques.

Il assurera la gestion des congés et autres absences et validera les demandes de remboursement de frais de déplacement.

Il est chargé de l'évaluation professionnelle des agents de l'EDR.

Enfin, le responsable de la division stratégie et contrôle de gestion consultera le chef de service du CPS relais, préalablement à la prise de décisions intéressant les agents y exerçant, dès lors que celles-ci seront susceptibles d'impacter le fonctionnement de ce service.