

ÉQUIPIERS DE RENFORTS

LES DIRECTIONS LOCALES À L'OFFENSIVE

POUR NE PLUS REMBOURSER

LES FRAIS DE DÉPLACEMENT



Les équipiers de renfort (EDR) de la DGFIP subissent depuis plusieurs années une remise en cause de leurs conditions de travail dans de nombreuses DDFIP et DRFIP, qui les empêchent d'accomplir leurs missions auprès des services en demande, avec la volonté qu'ils ne se déplacent plus dans les services afin qu'ils ne puissent plus bénéficier des Frais de Déplacement (FDD).

EDR : UN STATUT EN DANGER

Les EDR sont déployés en temps normal sur des missions ponctuelles dans les services du ressort de la Direction où ils sont affectés. Ils peuvent aider des services en difficulté suite à l'apparition de sous-effectifs ou accomplir des tâches spécifiques que le service n'est pas ou plus en mesure d'assumer. La plupart développent des spécialisations dans le cadre

de leurs missions, qui les amènent à se retrouver affectés sur des types de poste spécifiques (SPL, recouvrement, Fisca Part, etc).

Cela les amène à se déplacer régulièrement pour le compte de leur direction d'affectation, qui leur fournit le planning de leurs affectations.

En tant qu'EDR, ils bénéficient d'une prime spécifique et le cas échéant de frais de déplacements pour couvrir les dépenses générées par leurs affectations.

Malheureusement, à l'exception de la prime spécifique liée à leur affectation, les EDR ne sont pas protégés par des textes spécifiques garantissant l'application de leurs missions de renfort.

Dépendant hiérarchiquement des services RH de leurs directions, on constate une multitude de fonctionnements différents sur la durée des missions, les dates d'envoi et d'information aux collègues pour leurs affectations. Certains EDR peuvent être maintenus des années sur des services chroniquement en sous-effectif, remettant en cause le principe même du renfort. En fonction des urgences, certaines directions peuvent modifier du jour au lendemain les affectations des collègues.

Leur affectation, qui se faisait auparavant dans le mouvement national de mutation, a été déléguée aux directions locales sous la forme de postes à profil. Les directions ont ainsi pu créer des vacances d'emplois pour supprimer de nombreux postes dans les EDR, notamment chez les agents C et A qui sont menacés de disparition.

Certaines DDFIP sont allées encore plus loin, comme le Vaucluse, qui a tout simplement supprimé son équipe d'EDR. Les services en souffrance le resteront, mais les frais de transport ont diminué !

LES FDD VARIABLES D'ÉCONOMIES BUDGÉTAIRES

Comme tous les agents de la DGFIP, les EDR ont été confrontés aux tentatives plus ou moins légales de certaines DDFIP/DRFIP de ne plus respecter les textes régissant les remboursements des personnels de l'État.

Mais la vraie difficulté est venue d'un contournement de la circulaire télétravail du Ministère des Finances. S'il est impossible de contraindre un agent à être en télétravail (hors catastrophe naturelle ou grève des transports...), il est possible pour les services RH d'imposer le travail en distanciel (espaces coworking ou partagés, ...) sur les résidences administratives d'affectation des EDR, même s'ils doivent travailler pour d'autres services.

En les faisant travailler sur leurs résidences administratives, cela permet de neutraliser les frais de déplacement. Qu'ils soient affectés dans des SGC pour faire du soutien à un service de cadastre, pas d'importance pour les génies de Bercy, l'idée n'est pas d'être efficace mais seulement de faire des économies.

Que des agents se retrouvent isolés dans des services où ils n'ont aucune raison d'être 4 jours par semaine, cela ne pose visiblement aucun problème. Ce n'est pas comme si notre administration connaissait une vague de suicides en ce moment ! Et au final, cela devient un moyen détourné de contraindre les agents à se mettre en télétravail ou de les dégoûter totalement pour qu'ils quittent la mission d'EDR.

POUR DONNER UN ORDRE D'IDÉE DU FESTIVAL DES HORREURS À L'ŒUVRE :

- ✓ **En Saône-et-Loire**, début 2025 la règle a été fixée à 5 jours maximum de présentiel par mois dans les services d'affectation, le reste du temps distanciel ou télétravail avec un plafond (illégal) de 450 € de FDD par mois,
- ✓ **L'Oise**, en télétravail 3 jours par semaine, en distanciel une journée, et une journée en présentiel. Obligation pour les EDR de prendre les ZOE de la DDFIP s'ils veulent bénéficier des FDD (illégal là encore),
- ✓ **La Marne**, avec télétravail ou distanciel 3 à 4 jours par semaine, là aussi une seule journée de présence sur site par semaine avec obligation d'utilisation de la ZOE pour bénéficier des FDD,
- ✓ **L'Hérault**, à partir du 01/05/2026, création d'espaces coworking ou partagés dans toutes les résidences administratives (le nombre de fauteuils par espace partagé colle parfaitement avec le nombre d'EDR qui dépendent de la résidence). En cas d'affectation hors de sa résidence administrative, limitation du présentiel à 3 jours par semaine au grand maximum, et obligation du distanciel (espaces coworking ou partagés et télétravail).

À cela s'ajoute un projet de note locale sur les frais de déplacement où tout est prévu pour ne pas rembourser les indemnités kilométriques.

Face à ces abus, la CGT Finances Publiques mettra tout en œuvre pour défendre la mission de renfort des EDR. Cela nécessite de créer les droits particuliers garantissant la pérennité de leur mission au sein des services sur la base d'une rotation régulière et l'interdiction de l'obligation de travail en distanciel pour les agents nomades.

Le télétravail et le distanciel sont au choix de l'agent et ne peuvent pas être imposés par les Directions Locales pour des raisons budgétaires !

LA CGT FINANCES PUBLIQUES défendra, comme pour tous les agents, le retour à une affectation/mutation EDR au niveau national afin de protéger les agents des abus des Directions locales !

La CGT Finances Publiques accompagnera tous les agents qui souhaiteront contester les abus manifestes de certaines directions ne respectant pas les circulaires en vigueur pour ne plus payer les FDD !