

Modalités d'organisation et de fonctionnement de l'EDR

La Direction nous a présenté lors du groupe du travail (GT) du 19 février 2026 un projet de note portant sur les *modalités de travail à distance pour les agents nomades, les agents de l'équipe départementale de renfort (EDR) et les agents en mission dans les nouveaux espaces de travail partagés*. Dans le fonds documentaire de ce CSAL, la Direction a modifié la population visée par cette note et admet qu'elle ne concerne que les EDR, pour le moment...

Selon l'administration, un **espace de travail partagé** « tiers lieu » peut se définir comme un espace ouvert où des agents de la DGFIP peuvent se réunir pour travailler, pour se rencontrer ou simplement pouvoir échanger de manière informelle en dehors des réunions ou de leur service d'affectation. Le **travail en distanciel** est une méthode d'organisation du travail qui permet, dans un espace de travail partagé, de travailler à distance sur des tâches et missions en dehors des locaux du service pour lequel les missions sont réalisées.

La Direction nous a bien fait remarquer que ce mode de travail en co-working (ou espaces partagés) n'est pas une nouveauté dans l'Hérault puisque des EDR exercent déjà depuis plusieurs années depuis un espace partagé de Béziers ou à distance depuis la Direction. Elle décide de généraliser cette disposition a/c du 01/05/26, en créant des espaces co-working dans les communes d'Agde (3 places), Bédarieux(1), Capestang (2), Clermont l'Hérault (2), Lamalou les bains (1), Lunel (9), Pézenas (4), Saint-Mathieu de Tréviers (3), puis dans un second temps à Sète et Montmorency.

Cela répond, selon la Direction, à un triple enjeu :

- la réduction des risques routiers en permettant la mise en place de poste de travail adapté dans un centre des finances publiques à proximité du lieu de résidence administrative ou familiale des EDR ;
- une limitation des émissions de gaz à effet de serre en limitant les déplacements en véhicules conformément aux objectifs du plan de transition et du PDME ;
- une maîtrise des frais de déplacement.

L'organisation prévue à ce stade est une belle usine à gaz :

« Lors de la décision d'affectation d'un renfort via l'EDR, la division RH fixera, en concertation avec les divisions métiers et l'encadrement local, le nombre de jours de travail par semaine devant être effectués sur place [...]. L'encadrement du service d'accueil fixera ensuite en concertation avec l'EDR concerné les dates de travail à distance et en présentiel. Ce planning prévisionnel devra couvrir une période permettant de donner de la visibilité à chacun des acteurs, tout en s'adaptant à la durée de la mission ainsi qu'aux contraintes du service. Dans la mesure du possible, ce planning sera transmis une semaine à l'avance.[...] La réservation par l'EDR de son poste de travail se fera sur NOVAE-ressources. Cette réservation de son poste de travail est notamment importante pour informer le gestionnaire de site qui accueille ces espaces et pour organiser l'accès au site. »

Pour la CGT, cette organisation est chronophage à tous les niveaux : EDR, RH, chefs de services et gestionnaires de sites.

Lors de ce CSAL, nous notons que parmi toutes nos demandes de modifications la Direction n'en a retenu que peu. Et pourtant il y en avait !

La CGT Finances Publiques, fidèle à sa ténacité et son honnêteté vis-à-vis des personnels qu'elle représente, a de nouveau ardemment débattu et argumenté afin d'avoir une application équitable, humaine, bienveillante et sans risque de ses espaces partagés.

Nous avons par exemple revendiqué les points suivants :

- L'utilisation de ses espaces partagés doit être possible, par équité de traitement, à tout agent (et pas seulement aux EDR) qui exerce loin de son domicile.
- Une équité de traitement relative au télétravail pour tous les agents de la DDFIP 34. En effet, si les EDR refusent d'aller au co-working, ils pourraient se mettre en télétravail sans limitation.
- L'examen de cette modalité de travail en Formation Spécialisée (ex CHSCT), avec avis des acteurs de prévention (médecine, assistantes sociales, inspecteur en santé et sécurité au travail (ISST)) notamment concernant les installations des espaces partagés, les risques psychosociaux (isolement du collectif de travail), les troubles musculo-squelettiques (déplacement de ces affaires).

Nous avons également un point de désaccord avec la Direction concernant le nombre de jours maximum en présentiel, qu'elle souhaite limiter.



À ce stade, nous ne pouvons pas vous en dire plus car les organisations syndicales, poussées par les arguments de la CGT, ont voté contre ce point. Il sera représenté en CSAL vendredi 20 mars. À l'issue de cette reconvoction nous serons en mesure de vous livrer de façon certaine toutes les modalités de mise en place de cette utilisation des espaces coworking par les EDR.

Bilan de l'exécution budgétaire 2025 (pour information)

La dotation globale de fonctionnement a été de 7 532 k€ en 2025 contre 7 316 k€ en 2024. Il y a eu des dotations complémentaires d'un montant total de 914 k€. La dotation s'est donc élevée en totalité à 8 446 k€ en crédits de paiement (CP) en 2025, soit une augmentation de 272k€ par rapport à 2024.

La dotation d'entretien préventif sur les biens domaniaux s'est élevée à 262 k€ (contre 226k€ en 2024). Cette dotation est insuffisante pour réaliser l'entretien nécessaire des bâtiments domaniaux. La Direction doit donc utiliser le budget global de fonctionnement pour régler les factures de ces derniers.

Les **locations immobilières** représentent 25.7 % du budget. Ce poste de dépense a connu une augmentation de + 12.1 % en 2025 liée aux revalorisations des loyers. La réinstallation du SGC de Montpellier à la DDFiP a permis de libérer un site en locatif fin juin et d'économiser ainsi 6 mois de loyer (soit 70 k€).

***Nous restons à votre écoute, n'hésitez pas à nous contacter.
Vos élus en CSAL CGT FINANCES PUBLIQUES 34***

Les **frais de Justice** (8.1%) est un poste en forte hausse de 38,5 %, avec notamment une augmentation importante des frais d'avocats (+190 k€).

Les **frais de déplacement** (hors frais de stage) représentent 718 k€, soit - 8.9 % par rapport à 202. La Direction indique que ce niveau élevé s'explique en partie par l'importance de l'équipe EDR qui représente près de la moitié de ce poste.

L'**affranchissement** (454 k€) connaît une forte diminution de 140 k€ (- 23,6 %) qui confirme les efforts réalisés par les services (baisse de volume des plis envoyés, maintien d'un taux élevé de Clic'esi pour les plis en simple, utilisation progressive de Clic'esi-AR), ce qui a permis de couvrir la nouvelle augmentation importante des tarifs de La Poste en 2025.

La Direction indique que les dotations complémentaires de la délégation interrégionale (46 k€) et de SPIB (dotations de fin gestion : 92 k€) ont permis de clôturer l'année dans de bonnes conditions, limitant ainsi le report de charges sur 2026.

Bilan campagne IR 2025 et organisation de la campagne IR 2026 (pour information)

Aux échéances traditionnelles s'est rajoutée cette année la campagne de déclaration et de paiement de l'acompte de contribution différentielle sur les hauts revenus (CDHR).

Les équipes des SIP se sont fortement mobilisées sur l'accueil dans ses multiples canaux durant la campagne des avis puisqu'elles ont traité, tous canaux confondus, 238 066 demandes (ce qui représente, rapporté au nombre de foyers fiscaux (FF), un taux de sollicitation de 31 %). L'accueil physique spontané représente 74 517 contacts usagers (au sein des SIP + antennes + permanences). L'accueil physique sur rendez-vous enregistre 2 488 contacts, le décroché téléphonique, 53 609 contacts (6,96 % des FF), les rendez-vous téléphoniques, 10 671 contacts (1,39 % des FF), l'accueil numérique (E-contacts), 96 646 contacts (12,58 % des FF).

Le calendrier précis de la campagne n'est pas connu à ce stade. La campagne se déroulera du 09/04/2026 au 04/06/2026. Elle reprend les mêmes modalités qu'en 2025 :

- aide des étudiants de la faculté de droit,
- aide des PCE, PCRP, BDV...
- numéro renfort national,
- permanences en maison France Service, au sein des établissements pénitentiaires partenaires,

Comme l'an dernier, la division des particuliers assurera des permanences au profit des personnels de la gendarmerie et du commissariat de police de Montpellier. Une nouvelle permanence sera également réalisée auprès du commissariat de police de Béziers. Comme l'an dernier, nous avons demandé l'extension à d'autres corps de métier spécifique de la fonction publique comme le personnel hospitalier, d'autant que nous avons un service de la DDFIP implanté au CHU de Montpellier.

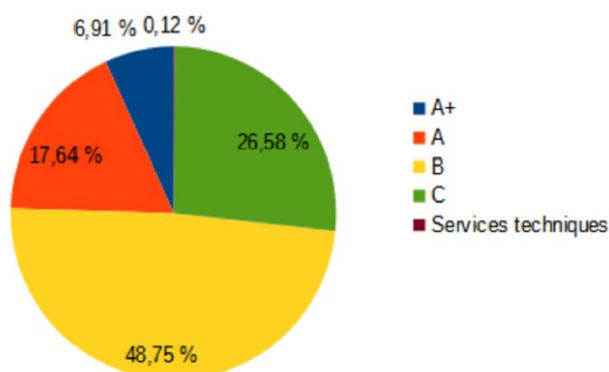
Bilan de la situation du télétravail (TT) au 31/12/2025 (pour information)

Le taux de télétravailleurs, s'établit à 60.23 %, en hausse de 3,14 points par rapport au 31/12/2024.

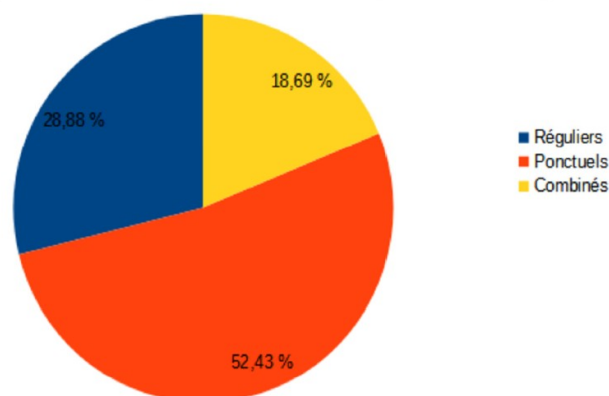
Voici quelques éléments statistiques données par la Direction :

Grade	Nombre télétravailleurs	Evolution 31/12/2024	En % de la catégorie	En % des télétravailleurs	Nombre contrats réguliers	Nombre contrats ponctuels	Nombre contrats combinés
A+	58	7,41 %	49,15 %	6,91 %	3	54	2
A	148	9,63 %	57,14 %	17,64 %	49	142	44
B	409	7,92 %	67,27 %	48,75 %	207	329	133
C	223	5,19 %	56,89 %	26,58 %	121	164	67
Agents techniques	1	0,00 %	6,25 %	0,12 %	0	1	0
TOTAL	839			100,00 %	380	690	246

REPARTITION DES TELETRAVAILLEURS PAR GRADE

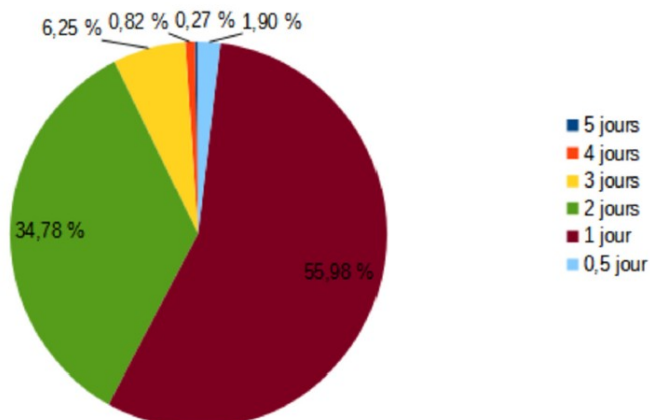


REPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT DE TELETRAVAIL



Type de service	31/12/24	31/12/25	Evolution en pts
SIE – PRS	65,32 %	65,95	0,63
SIP	52,02 %	58,53	6,51
SPFE – CDIF	57,24 %	61,74	4,50
BDV-PCE-PCRP-BCR	76,99 %	77,78	0,79
DIRECTION	75,21 %	71,13	-4,08
SPL – SGC	67,42 %	67,71	0,29
CENTRE DE CONTACT	73,53 %	64,71	-8,82

Répartition des contrats réguliers en nombre de jours



Pour la CGT FP 34, le constat est clair : la DG permet officiellement jusqu'à 3 jours de télétravail, mais dans les faits c'est le plus souvent 2 jours maximum. L'an dernier, nous constatons un recul du TT régulier au profit du ponctuel ou du combiné. Cette tendance se confirme cette année. Dans les services, les chefs privilégient la limitation du régulier. La Direction nous a assuré qu'elle n'a pas donné de consigne en ce sens.

Le télétravail n'est certes pas un droit, mais un accord entre l'agent et le chef de service. Une discussion doit s'engager afin de trouver un consensus. Il faut tenir compte du contexte et du collectif de travail, mais ce n'est pas une raison pour tout accepter. Si tu rencontres des problèmes, contacte-nous ! La CGT FP 34 sera présente pour te conseiller et te défendre.

*Nous restons à votre écoute, n'hésitez pas à nous contacter.
Vos élus en CSAL CGT FINANCES PUBLIQUES 34*

Questions diverses

• Augmentation de la subvention restauration collective AGRA :

La Direction nous a informés que les agents qui se restaurent aux cantines gérées par l'AGRA (Montmorency, Mosson, Béziers Verdier) auront **une diminution de coût de 0.50cts**. Cela sera présenté au prochain CDAS, vous en aurez plus sur le compte rendu de vos représentants CGT action sociale départementale. Cela fait plusieurs années que la CGT FP 34 porte ce sujet et notamment le fait que nos agents DDFIP 34 payent plus cher que les personnels d'autres administrations qui viennent se restaurer, et plus cher aussi que nos collègues qui mangent dans des restaurants avec convention (Chef Jean, Campanile,...). C'est donc une première avancée.

•Pétition CSRH :

Début février 2026, la CGT a soutenu et transmis à la DDFIP et à la DG une pétition impulsée par les agents des CSRH et demandant une reconnaissance financière. Comme à notre habitude, nous suivons nos demandes et profitons de chaque instance pour revenir à la charge.

Le Directeur nous a informé que le Directeur Général Adjoint sera en visite à la DDFIP 34 lundi 23 mars et qu'il se rendra au CSRH. Nous serons bien sûr auprès des agents du CSRH pour préparer cette venue.

•Interpellation d'un service concernant une limitation des autorisations d'animation de stage :

Les organisations syndicales ont été interpellées par des agents dont le chef de service limite les autorisations d'animation de stage, en invoquant des règles inexistantes. La CGT a défendu ces agents droits et nous nous sommes énervés de la mise en application de règles qui sortent du chapeau. Le Directeur n'avait pas connaissance du sujet, nous l'avons senti à l'écoute. Il va faire un point avec les RH et il reviendra vers nous. Ces agents peuvent compter sur la CGT pour ne rien lâcher.

•Intempéries / panne électrique, etc. :

La CGT FP 34 a porté la demande d'un cadrage départemental clair sur la conduite à tenir en cas d'intempérie, panne, etc. Il est nécessaire d'anticiper et protéger les agents (mise en TT, ou AA).

La Direction a répondu favorablement.

• Note FDD :

La CGT a demandé durant tout 2025 une application bienveillante et facilitée des FDD. Nous avons travaillé en GT le 13/10/2025 puis en CSAL du 9/12/2026 sur ce sujet. La DG a pondu mi-janvier 2026 une note donnant des « leviers d'actions ». **En résumé : comment limiter au maximum le paiement des indemnités kilométriques en voulant nous faire croire qu'il est normal de partir de chez soi à 7 h du matin, rentrer à 19 h et prendre bus/train/tram.**

La Direction nous a présenté lors du groupe du travail (GT) du 19 février 2026 un projet de note locale portant sur la *gestion des frais de déplacement (FDD)*.

Pour la CGT Finances Publiques 34, cette note locale, déclinaison de recommandation de la DG, est inadaptée à notre territoire de province. **Nous avons demandé au Directeur de la revoir et espérons que des améliorations soient portées.**

• Indu de rémunération :

Une opération nationale de régularisation relative à l'ACF garantie (garantie de maintien de rémunération) a été engagée par la DGFIP. Pour la DDFIP 34, 25 agents (A, B et C) sont concernés par cette opération de régularisation. Les montants d'indu constatés varient selon les situations individuelles (de quelques dizaines d'euros à environ 4 000 euros).

Par courrier du 04/03/26 à la Directrice Générale, la CGT Finances Publiques a exigé l'arrêt immédiat de cette opération de recouvrement sur les rémunérations.

La CGT Finances Publiques 34 a demandé au Directeur Départemental d'appuyer une remise gracieuse la plus large et la mise en place d'un échéancier large pour le solde restant dû, avec dans tous les cas la prise en compte des situations individuelles des agents concernés.

Le DDFIP nous a répondu qu'il appuiera les demande auprès du comptable assignataire (Clermont-Ferrand), mais qu'il n'est pas décisionnaire.



**Nous restons à votre écoute, n'hésitez pas à nous contacter.
Vos élus en CSAL CGT FINANCES PUBLIQUES 34**