

Bilan de l'exécution budgétaire 2024 (pour information)

La dotation globale de fonctionnement a été de 7 316 k€ en 2024 contre 7 610 k€ en 2023. Il y a eu des dotations complémentaires d'un montant total de 857 k€. La dotation s'est donc élevée en totalité à 8 173 k€ en crédits de paiement (CP) en 2023, soit une diminution de 540k€ par rapport à 2024.

La dotation d'entretien préventif sur les biens domaniaux s'est élevée à 226 k€ (contre 312k€ en 2023). 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 23,7 % du budget. Ce poste de dépense a connu une augmentation de + 7 % en 2024 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€), ce qui correspond au rappel de loyer de 2 ans pour le Restaurant administratif d'Apollo (77 k€).

Les frais de déplacement (hors frais de stage) représentent 789 k€, soit +7,2 % par rapport à 2023. Ce poste continue d'augmenter régulièrement. La Direction indique que ce niveau élevé s'explique en partie par l'importance de l'équipe EDR qui représentent plus de la moitié de ce poste (339 k€). Elle précise que cela correspond à une décision de la Direction pour accompagner les services en cas de surcharge d'activité ou de vacances d'agents.

L'augmentation des dépenses de nettoyages provient du non-renouvellement d'agents BERKANI à Sète et Béziers qui sont désormais pris en charge par la DDFiP dans le cadre du marché de nettoyage (46 k€ en 2024). Voici la preuve que les emplois BERKANI coûtent moins cher que de prendre une entreprise privée.

Si notre budget a subi une ponction de 160 k€ en milieu de gestion au titre des mesures d'économies gouvernementales, les dotations complémentaires de la délégation interrégionale (64 k€) et de SPIB (dotations de fin gestion : 226 k€) ont finalement permis de financer l'ensemble des dépenses relatives à 2024, sans transfert de charges sur la gestion 2025.

Bilan campagne IR 2024 et organisation de la campagne IR 2025 (pour information)

L'augmentation de l'accueil téléphonique, tendance observée depuis l'année 2020, se confirme de nouveau pour 2024 avec en revanche **une baisse de l'accueil physique**.

Le décroché téléphonique qui englobe également le renfort national augmente de 63 % avec 17 208 contacts en 2024 contre 10 531 en 2023. Le soutien départemental (renfort national) opéré par les 6 SIP, les deux PCE et le PCRP a fonctionné du 15 avril au 6 juin 2024 et a permis la prise en charge de 5 968 appels téléphoniques.

Du 11/04/2024 au 30/06/2024, 51 810 e-contacts ont été traités par les SIP, en nette baisse par rapport à l'année exceptionnelle « fiasco de GMBI » 2023 (75 375 messages).

Alors que la mission d'accueil téléphonique était délaissée depuis plusieurs années, on constate que lorsqu'elle est de qualité elle évite au contribuable un déplacement.

La campagne IR ouvrira le 10 avril avec une date limite de dépôt au 29 mai en ligne pour l'Hérault. Elle reprend les mêmes modalités qu'en 2024, à l'exception de l'outil convivialité (cf point suivant) :

- aide des étudiants de la faculté de droit,
- aide des PCE, PCRP...
- numéro renfort national,

- permanences en maison France Service, au Centre Pénitentiaire de Villeneuve-lès-Maguelone, auprès des détenus de la Structure d'Accompagnement vers la Sortie du Ministère de la Justice, au profit des personnels de la police nationale et.

Pour la campagne IR 2025, des permanences seront effectuées par la Division des Particuliers auprès des personnels de la gendarmerie.

[Arrêt de convivance et aménagement de l'accueil téléphonique dans les SIP \(pour information\)](#)

En 2024, le dispositif convivance a été mis en place durant la campagne déclarative et jusqu'à la fin de l'année, soit du 1er avril au 31 décembre 2024. L'appel d'un usager qui cherchait à joindre un SIP, aboutissait à un message relativement long puis il était invité à taper son code postal et était enfin informé qu'il serait rappelé par un agent du service. Les listes des rappels à effectuer étaient transmises quotidiennement aux SIP qui s'organisaient pour contacter les usagers dans un délai de 48 heures.

Afin d'améliorer le taux local de décrocher téléphonique, la Direction a pris la décision de ne pas reconduire en 2025 le dispositif convivance (les appels convivance n'étaient pas pris en compte au titre des appels mystères et étaient considérés comme des appels non aboutis).

Retour vers le futur pour les SIP Millénaire, Mosson, Est Hérault et Cœur d'Hérault : « création » de pools téléphoniques ! Les SIP Littoral et Ouest Hérault décrochent quant à eux depuis leur bureau.

Le Directeur nous a indiqué que les différentes organisations de l'accueil téléphonique sont laissées au choix des chefs de services, après concertation des équipes.

Ce point a été mis à l'ordre du jour de ce CSAL suite à notre demande lors du CSAL du 9/01/2025. **Agents de SIP, n'hésitez pas à nous faire remonter les impacts (négatifs ou positifs) de ces changements. Cela nous permettra de porter vos revendications pour améliorer vos conditions de travail.**

[Bilan de l'impact des transferts douaniers sur les SIE et le contrôle fiscal \(pour information\)](#)

Le transfert des taxes douanières, débuté en 2019, s'est réalisé progressivement et se poursuivra jusqu'en 2027. Il impacte les SIE et la sphère du contrôle fiscal. À chaque transfert de taxe nous avons une présentation en CSAL sans quantification de la charge de travail. Rappelons également que les effectifs promis ne sont pas arrivés. Aussi, lors du CSAL du 09/01/2025, vos élus CGT FP 34 ont demandé un bilan sur l'impact des transferts déjà opérés.

Le fonds documentaire, tenant sur une unique page, ne nous permet pas d'avoir une analyse précise. Comme nous le présagions, le flou persiste et ne permet pas un bilan.

[Bilan de la situation du télétravail \(TT\) au 31/12/2024 \(pour information\)](#)

Dès les premiers mots du fonds documentaire, le ton est donné :

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail et non un droit.

A ce titre :

- le télétravail relève, dans le respect du protocole national, de la décision du chef de service (avec droit de regard de la Direction sur les situations exceptionnelles). En effet, celui-ci est le mieux à même d'apprécier et de concilier, en fonction du contexte, l'intérêt de l'agent et du service (agilité),
- il constitue une modalité d'organisation du travail subsidiaire (la modalité principale étant le présentiel),
- le télétravail est évolutif (et non sanctuarisé) car il doit s'adapter aux évolutions des missions, à la composition du collectif, aux cycles d'activité, à l'actualité, etc.

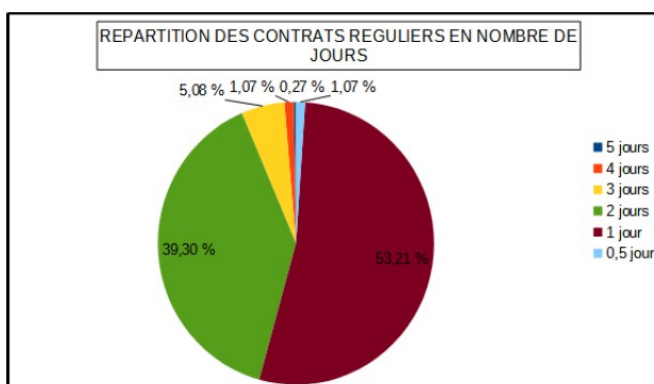
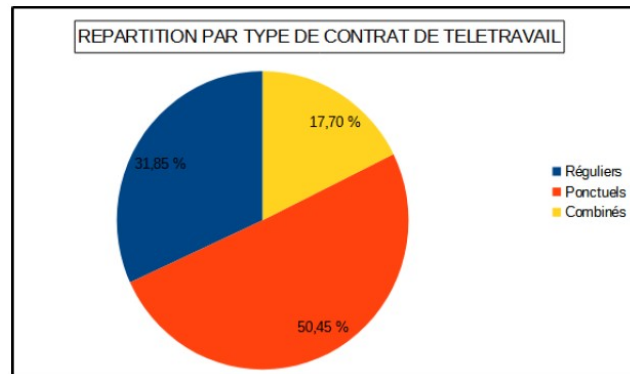
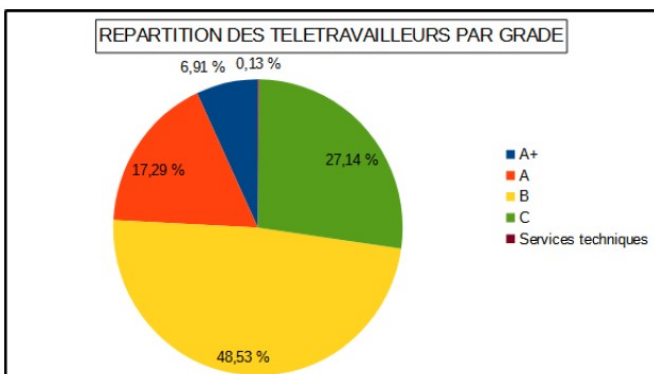
Les conditions de mise en œuvre du télétravail peuvent être discutées chaque année lors d'un entretien entre l'encadrant et l'agent.

Le taux de télétravailleurs, s'établit à 57,09 %, en hausse de 3,65 points par rapport au 31/12/2023.

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

Voici quelques éléments statistiques données par la Direction :

Grade	Nombre télétravailleurs	Evolution 31/12/2023	En % de la catégorie	En % des télétravailleurs	Nbre contrats réguliers	Nbre contrats ponctuels	Nbre contrats combinés
A+	54	31,71 %	50,94 %	6,91 %	3	53	2
A	135	27,36 %	57,94 %	17,29 %	47	118	30
B	379	9,22 %	62,54 %	48,53 %	202	293	116
C	212	0,00 %	51,71 %	27,14 %	133	145	66
Agents techniques	1	0,00 %	7,69 %	0,13 %	0	1	0
TOTAL	781			100,00 %	385	610	214



Type de service	31/12/23	31/12/24	Evolution en pts
SIE - PRS	68,57 %	65,32 %	-3,25
SIP	47,13 %	52,02 %	4,89
SPFE - SDIF	66,24 %	57,24 %	-9,00
BDV-PCE-PCR	38,79 %	76,99 %	38,20
DIRECTION	55,59 %	75,21 %	19,62
SPL - SGC	60,84 %	67,42 %	6,58
CENTRE DE CO	68,75 %	73,53 %	4,78
TRESORERIES	69,62 %	67,06 %	-2,56
EDRA	58,70 %	68,89 %	10,19
CDL	42,86 %	23,08 %	-19,78

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.**

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.**

Mise en place du recrutement au choix en local pour les cadres A (pour information)

À compter de 2025, les affectations locales des inspecteurs seront réalisées exclusivement au choix et au fil de l'eau tout au long de l'année. Il n'y a donc plus de mouvement local. Ainsi, les inspecteurs candidats à la mobilité postuleront sur des fiches de poste (CV, lettre de motivation et 3 derniers CREP).

Voici les modalités décrites par la Direction Générale et locale ainsi que nos remarques :

- Les titulaires déjà présents dans la Direction (et non tenus par un délai de séjour) postulent sur les fiches de poste publiées tout au long de l'année, dès le 1^{er} janvier 2025.
- Les titulaires arrivant dans la direction au 1^{er} septembre 2025 postuleront sur les fiches de poste publiées postérieurement aux résultats du mouvement national.
- Dans ce cas, ces fiches de poste sont à la fois ouvertes aux inspecteurs déjà présents dans la direction et à ceux y arrivant à l'issue du mouvement national, sans que les uns ne priment les autres.
- Fin juin, les inspecteurs arrivant dans la direction et non retenus sur une fiche de poste seront affectés « ALD » ou d'office. Les affectations d'office feront l'objet d'un examen au cas par cas.
- Les agents actuellement ALD n'ont pas l'obligation de postuler sur des fiches de poste, y compris lorsqu'une fiche de poste concerne leur service d'affectation.
- Les garanties d'affectation sur la commune sont maintenues dans le cas d'un agent ou de son enfant détenteur de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion comportant la mention invalidité. Les priorités locales (suppression

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

d'emploi, réorganisation, rapprochement de conjoint, RQTH, séparation avec enfant en garde partagé, soutien de famille, ...) ne seront appliquées qu'en cas de candidatures similaires. **Comme si des candidatures « égales » pouvaient exister ! Comme si un « recruteur » allait choisir un parent isolé ou une personne avec des soucis de santé ! Le recrutement au choix c'est ouvrir un boulevard à la discrimination !**

- Les candidatures seront examinées par un jury composé, a minima, d'un représentant de la Direction métier et de la Direction Ressources. Les jurys feront l'objet d'une publication sur l'intranet local.

- L'entretien pourra ne concerner qu'une sélection de candidats, en fonction, notamment, du nombre de candidatures reçues. Il sera d'une durée de 30 minutes (dont 5 min de présentation du parcours et des motivations du candidat et 25 min d'échanges relatifs au métier, au positionnement et à des mises en situation). **Le directeur affirme qu'il ne s'agit pas d'un oral de concours mais qu'un cadre est nécessaire.**

- Les candidats qui le souhaitent pourront bénéficier d'un retour pédagogique individuel par un membre du comité de recrutement sur les raisons ayant conduit à ne pas le choisir. **Nous vous encourageons à le demander.**

- Les affectations seront publiées sur Ulysse 34.

Le directeur nous a indiqué qu'il ne participerait pas aux entretiens. Concernant la formation et pour 2025, l'affectation étant prononcée au 1^{er} septembre, le calendrier restera calé comme actuellement. Pour la 1^{ère} vague, une vingtaine de fiches de poste sera proposé le 14/03. Un 1^{er} bilan sera présenté aux organisations syndicales à l'issue de la 2^e phase.

Dans ce système, choisir c'est renoncer : si on accepte un poste qui nous plaît en mars, tant pis si en juin un poste bien meilleur est ouvert, nous ne pourrons pas y postuler (délai de séjour de 2 ans). C'est pour cela que la CGT Finances Publiques revendique un mouvement unique annuel, ce qui permet un choix plus étendu.

Certains pourront se dire que ce système leur sera favorable, qu'ils ~~bessent correctement~~ ou très bien « sont bon » et que cela va leur permettre d'accéder à un poste plus facilement... Mais qu'arrivera-t-il en cas d'accident de la vie ? De changement de situation familiale les poussant à déménager sans aucun poste correspondant à leurs compétences à proximité ? Ou tout simplement en cas de restructuration si le poste pour lequel ils sont hypers compétents disparaît ? Ils seront devenus un choix de seconde zone avec toutes les conséquences qui en découlent : difficulté à obtenir un poste intéressant ou à proximité de chez eux ou de se retrouver à la disposition du directeur faute d'avoir été retenu ou « pire » affecté d'office (avec un délai de séjour).

La direction Générale n'a jamais mis autant d'entrain à détruire les règles de gestion et les droits et garanties des agents, elle franchit cette année un nouveau cap. **Contrôleurs et agents, ne vous croyez pas à l'abri !** Le PPCR, la réforme des scolarités et les changements de règles de première affectation des stagiaires ont prouvé que la DG aime cibler une catégorie, puis étendre ses nouveaux dadas.

Questions diverses

•Sécurisation clôture de Béziers Verdier :

La Direction locale est en attente de la réponse de financement par la Direction Générale. Nous ne manquons pas de poser la question à chaque instance.

•Désamiantage de Béziers Verdier :

Ce n'est pas d'actualité, compte tenu du coût de l'opération.

•Clôture et portail motorisé au Millénaire :

La délégation a accepté de financer. Les travaux seront effectués en 2025 pour un montant de 46 000€.

•Ménage :

6h/semaine de ménage ont été retirées à Béziers Verdier au motif que la cantine n'est plus à nettoyer par nos collègues BERKANI. Nettoyer la cantine prenait moins de 6h/semaine. La CGT FP 34 est intervenue au niveau national en décembre et au niveau local lors du CSAL du 9/01/25 afin de limiter ce retrait. **Le Directeur nous a indiqué qu'il va en faire la demande.** Nous continuerons donc de suivre ce point laissé en suspens.

•Rappel de la fin de temps partiel et information des délais de demande de reconduction :

Par le passé, les RH prévenaient assez longtemps en amont les agents dont le temps partiel arrivait à terme. Ce n'est plus le cas. Nous savons que nos collègues du service RH font de leur mieux compte tenu de leur charge de travail et des effectifs, mais dans ce cas, la direction doit donc prévenir les agents que le rappel ne peut plus se faire par faute de moyen et donc charge à chaque agent de prendre ses dispositions.

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