

Poursuite du transfert des taxes douanières à la DGFIP en 2025 (pour information)

Le transfert à la DGFIP du recouvrement de taxes, droits et amendes, pris en charge par la Direction Générale des Douanes et Droits Indirects (DGDDI) a débuté en 2019. **La DGFIP gèrera à compter du 1er janvier 2025 les demandes de remboursement de l'accise sur les produits énergétiques autres que les gaz naturels et les charbons pour les taxis et transporteurs routiers de personnes et de marchandises.**

La gestion des remboursements par la DGFIP se fera sur la déclaration de TVA (comme cela a été le cas pour les autres taxes transférées de la DGDDI). Le montant de l'accise sera imputé automatiquement sur le montant de TVA dû. En cas de reliquat de montant d'accise, il sera remboursé par le service des impôts des entreprises (SIE) ou la direction des grandes entreprises (DGE). La périodicité des demandes de remboursement est la suivante :

- les taxis : demande annuelle. Les premières demandes seront donc traitées à partir de 2026 pour les consommations de 2025,
- les transporteurs routiers de marchandises et de voyageurs : demandes mensuelles, trimestrielles ou annuelles.

Le document de ce CSAL n'indique que les chiffres nationaux suivants : 200 000 demandes de remboursements déposées par 65 000 entreprises pour un montant de 1,5 Md€ en 2023 auprès de la DGDDI. La Direction locale n'a pas encore connaissance de la charge de travail que cela représente pour la DDFiP 34, ni du nombre d'emploi(s) transféré(s). La CGT FP 34 a rappelé à la Direction qu'il avait été annoncé en CTL en 2020 : le transfert de 3 emplois temps plein (ETP) en 2022 et environ autant pour 2023, 2024, 2025. A ce jour aucun douanier n'a rejoint la DDFiP 34 (nous ne pouvons que les comprendre vu le manque de garanties proposées par leur administration), et pourtant la charge de travail est bel et bien arrivée dans les SIE.

La Direction évoque également un dispositif de contrôle a posteriori afin de sécuriser les demandes de remboursement. Encore faut-il que les acteurs du contrôle fiscal (CF) soient formés et sensibilisés à ces nouvelles taxes transférées de la DGDDI depuis 2019 !

La CGT trouve la Direction trop légère sur ce sujet depuis 2019. A chaque transfert : aucun chiffre de charge de travail, des annonces d'arrivées d'emplois et des promesses que tout ira bien ! Nous avons donc demandé que soit mis à l'ordre du jour du prochain CSAL, **un bilan chiffré de l'impact des précédents transferts sur les SIE et le CF.**

Actualisation des lignes directrices de gestion (LDG) en matière de promotion et de mobilité (pour information)

Pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C, l'actualisation des LDG Promotion vise à préciser que, pour apprécier la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent en cas d'évaluation partielle sur le triennal N-1 à N-3, il est possible de prendre en compte l'évaluation ou les évaluations antérieure(s) à N-3, dans la limite de l'évaluation N-7.

Pour les cadres A+ (administrateurs des finances publiques adjoints, inspecteurs principaux et inspecteurs divisionnaires des finances publiques), les affectations au niveau national sont désormais réalisées exclusivement au choix et au fil de l'eau. Elles peuvent porter sur des emplois administratifs ou comptables. Les arrêtés relatifs aux affectations réalisées sont publiés au BOFIP.

Les agents promus de C en B (CIS, liste d'aptitude) bénéficient depuis l'an dernier d'un critère supplémentaire pour le mouvement de mutations national. Pour 2025, le bénéfice de ce critère est étendu aux agents promus de B en A (liste d'aptitude ou de l'examen professionnel).

Les inspecteurs affectés d'office se voient appliquer un délai de séjour. La durée minimale de séjour des agents de catégorie A, B et C recrutés à l'ONAF est quant à elle fixée à 5 ans.

Les affectations locales des inspecteurs sont réalisées, à compter de 2025, entièrement au choix.

La Direction se veut rassurante et nous a indiqué qu'elle va accompagner les inspecteurs et notamment les mettre en lien avec la correspondante mobilité carrière de la région. La CGT FP 34 a exprimé ses craintes quant à la disponibilité de la conseillère mobilité. De plus les visios à plus de 800 participants ne nous semblent pas propice à l'échange.

Nous avons fait les demandes suivantes :

- Réunion avec les organisations syndicales avant et après mouvement ;
- Présentation en CSAL des modalités choisies pour l'élaboration de ce recrutement au choix (entretien systématique ou non, retour après entretien si le candidat n'est pas choisi, ...) ;
- Tenue d'une réunion d'information pour tous les A de la DDFIP 34 ;
- Formation pour l'élaboration du CV et de la lettre de motivation, ainsi que pour passer un entretien pour tous les A de la DDFIP 34 ;
- Formation des cadres pour faire passer les entretiens ;

Le Directeur s'est dit favorable. Il n'a qu'une réserve sur la formation (CV, LDM, entretien) de tous les A : la volumétrie.

Nous avons aussi souhaité un calendrier adapté pour la campagne de mutation. Cela fait 2 ans qu'elle se déroule en 2 semaines et demi, au mois de mai. Avec les ponts, les agents n'ont pas le temps nécessaire pour rédiger leur candidature pour les fiches de postes. Aussi la généralisation des postes au choix pour les A nous inquiète, surtout pour les extérieurs au département qui devront faire de multiples candidatures.

Le Directeur assure que ces nouvelles règles ne seront pas un frein au changement de filière. A suivre...

La CGT FP 34 a demandé à la Direction **quel recours y aura-t-il pour l'inspecteur en cas d'avis défavorable du chef de service ou du Directeur**. La Direction n'a pas la réponse à cette question. Nous ne manquerons pas de la reposer !

Pour finir, nous avons posé la question suivante : **que se passera-t-il pour les A actuellement détachés ou ALD ?** La Direction nous a répondu que « *il n'y a pas de raison que ça change, ils ne feront leur demande de mutation que pour demander leur poste, ou s'ils veulent en changer. On maintient les effectifs sur place. Quand il y a un ALD/détaché, on ne le chassera pas pour mettre un A au choix* ». La CGT FP 34 sera vigilante au respect de ces propos.

Etat d'avancement du plan 2023-2025 de transition environnementale de la DDFiP34 - EcoFiP (pour information)

La CGT FP 34 pense qu'il est difficile d'évoluer vers une démarche de transition environnementale sans moyens afférents ou avec des contraintes budgétaires de plus en plus importantes. Nous notons également que des systèmes de chauffage/climatisation tout juste changés sont défectueux (INSEE, Direction par exemple). Les collègues utilisent des chauffages d'appoint ou des clim portatives. Ceci n'est pas très éco-responsable...

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

Bilan national et local 2023-2024 du plan pour l'égalité professionnel Femme-Homme et perspectives 2025 (pour information)

► Niveau national :

Au 31 décembre 2023, la DGFIP compte **57% de femmes** parmi ses effectifs d'agents titulaires :

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
48,79 %	51,2 %	41,25 %	58,76 %	37,60 %	62,45 %

Au 31 décembre 2023, la DGFIP compte **71 % de femmes** parmi ses effectifs d'agents non titulaires :

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
65,9 %	34,1 %	27,1 %	72,90 %	20,4 %	79,60 %

La CGT FP 34 note de gros écarts chez les contractuels. Près de 80 % chez les C sont des femmes, tandis que chez les A, ce sont les hommes qui sont bien majoritaires avec près de 66 %. L'administration a encore des efforts à faire !

► Niveau local :

La DDFIP de l'Hérault compte, au 31 décembre 2023, **61,6 % de femmes** parmi ses effectifs.

• Répartition par catégorie et par sexe des effectifs de la DDFIP

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
45,6 %	54,4 %	59 %	41,3 %	39,3 %	60,7 %

• Part des femmes parmi les cadres de la DDFIP

	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes (en%)
AGFIP	2	1	3	33 %
AFIP	2	3	5	60 %
AFIPA	12	6	18	33 %
IP	10	11	21	52 %
IDIV CN et HC	23	32	55	58 %

Le fonds documentaire donne les perspectives suivantes au plan national et local pour 2025 :

- Cadre d'objectifs et de moyens 2023-2027 → objectif 11 : attirer de nouveaux profils et de nouvelles compétences répondant aux besoins. L'un des indicateurs de cet objectif est d'atteindre 45 % en 2027 s'agissant de la part des femmes primo-nommées dans les emplois de direction (résultat 2023 : 41 % - cible 2023 : 41%).
- Continuer de faire vivre le réseau @ Femmes de la DGFIP qui est à la fois un signal fort de reconnaissance pour les femmes à la DGFIP et un facteur d'attractivité en favorisant la solidarité et le partage entre des femmes et des hommes de la DGFIP engagés en faveur de la mixité.

La CGT lutte contre toute forme de discrimination. Elle est fortement engagée en faveur l'égalité Femme-Homme (<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr>).

Prochaine date : le 8 mars 2025 pour la journée internationale de lutte pour le droit des femmes.



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

Point sur les recrutements spécifiques (pour information)

•Contractuels dits de longue durées (CDD 3 ans maximum) :

	Nombre de Candidatures	Candidatures reçues		Nb d'emplois Offerts	Nb candidats Convoqués	Nb candidats Présents	Nb emplois Pourvus
		Fonctionnaire	Contractuel				
2021	272	24	248	13	43	30	8
2022	54	14	40	2	12	11	2
2023	292	73	219	8	48	39	8
2024	490	69	421	7	44	42	7

•Autres recrutements contractuels en 2024:

La DDFIP 34 a obtenu deux autorisations de recrutement de **contractuel en situation de handicap (A et C)**. **Le taux d'agents déclarés en situation de handicap à la DDFIP 34 en 2024 s'élève à 9,69 %.**

Elle a recruté **3 agents administratifs en recrutement PACTE, 17 apprentis** (alternance permettant d'obtenir une qualification professionnelle validée par un diplôme), **18 volontaires du service civique** et **80 stagiaires** (10 collégiens, 8 lycéens, 62 étudiants).

Collègues contractuels, n'hésitez pas à nous contacter, nous sommes là pour vous conseiller et vous défendre.

Questions diverses (pour information)

•Arrêt de conviviance et organisation de l'accueil téléphonique dans les SIP :

La CGT FP 34 a demandé à ce que ce point soit mis à l'ordre du jour du prochain CSAL.

•Travaux Mosson et 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.

•Demande d'un dépôt d'article 40 du Code de Procédure Pénale suite au signalement d'agression à caractère raciste :

Nous sommes intervenus avec colère et émotion concernant une fiche de signalement déposée en août 2024. Il s'agit d'une agression à caractère raciste à l'encontre d'un collègue...par un collègue ! Il y a de plus eu des propos sexistes et des manquements déontologiques. Le collègue, bien que parti en retraite, continue ses agressions par mail. Nous demandons depuis septembre le signalement auprès du procureur de la République via l'article 40 du Code de Procédure Pénale. Le dernier mail abject, envoyé en ce début d'année est celui de trop pour nous ! Le Directeur s'est excusé de ces « dysfonctionnements » et nous a assuré qu'il prend la main.

La CGT FP 34 revendique qu'un article 40 soit déposé pour tout fait d'agression, insulte, fait à caractère discriminatoire.

•Ménage :

6h/semaine de ménage ont été retirées à Béziers Verdier au motif que la cantine n'est plus à faire par nos collègues Berkani. La CGT FP 34 est intervenue au niveau national en décembre et au niveau local lors de ce CSAL afin de limiter ce retrait. Nettoyer la cantine prenait moins de 6h/semaine. Nous suivrons cette demande de près.

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

Pour mémoire, nous avons demandé en 2023 qu'un point soit fait en FS sur l'état des lieux du nombre d'heures de ménage par site. Cela avait confirmé ce que nous dénonçons depuis plusieurs mois : le calibrage des heures est insuffisant pour Béziers Verdier et Sète.

Suite à la mise en place du nouveau marché de ménage, nous avons été prévenus du non-respect du cahier des charges au Millénaire (1 seul agent de nettoyage pour faire tout le site !). Depuis notre intervention, il semble que tout soit revenu à la normale. **N'hésitez pas à nous informer de problèmes de ménage sur vos sites.**

•Restructuration SPFE de Montpellier :

Le Directeur nous a informé que la restructuration vise le SPFE de Montpellier. Il nous a indiqué vouloir limiter au maximum l'impact des 17 suppressions de postes finales en 2027. Dans ce but, il gèlera chaque poste libéré (retraite, mutation, concours). Le Directeur précise qu'il ne fera pas de fusion des deux SPFE. Il envisage toutefois le transfert à Montpellier de poste(s) gelé(s) au SPFE de Béziers (afin de les supprimer par la suite).

Agents de SPFE, comme en 2024, nous serons à vos côtés chaque année dans le cadre de la campagne de mutation. Comptez sur nous !

•FDD :

Nous avons à nouveau demandé à la Direction de cesser les refus de frais de déplacement sans fondement.

•Avenir des PCE :

Le Directeur indique qu'il n'envisage pas de fusionner les deux PCE (Montpellier et Béziers). Il est en attente d'une note de la DG lui indiquant comment il peut réorganiser les missions. Nous t'invitons à lire [le dernier tract du syndicat national](#).



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