



**L'UNSA  
Vous informe !**

**Section UNSA Pas de Calais**

## Comité Social d'Administration Local 10 mars 2026

Le Comité Social d'Administration local s'est tenu dans les locaux la DDFiP du Pas-de-Calais. Il a commencé à 9 h 30 et s'est terminé à 16 h. La présidence était assurée par M. Jean-Marc LELEU, Directeur des Finances Publiques du Pas-de-Calais, le secrétariat par M FOUGNIES et le secrétariat-adjoint par FO-DGFIP 62.

### **ORDRE DU JOUR**

1. Approbation des PV relatif aux CSAL des 20 mars 2025, 23 septembre 2025, 9 octobre 2025 (seconde convocation), 25 novembre 2025, 16 décembre 2025 (seconde convocation)
2. Evolution des emplois au regard du nouveau référentiel ETP et du projet de Loi de Finances pour 2026 : (pour information)
3. Programmation des travaux CSAL pour l'année 2026 (pour information)
4. Point sur l'utilisation des procédures de délocalisation et d'anonymisation des contrôles fiscaux par les services du Pas-de Calais (pour information)
5. Recrutement du gardien concierge de St Omer (pour information).
6. Questions diverses.

**Toutes les organisations syndicales étaient présentes.  
Liminaires FO, Solidaires, CFT, CGT, UNSA**

### **1. Approbation des PV du CSAL des 10/03/2025, 23/09/2025 et du 16/12/2025**

Les procès verbaux n'appelant aucune modification, les organisations syndicales ont voté unanimement pour leur approbation.

## 2. Evolution des emplois au regard du nouveau référentiel ETP et du projet de Loi de Finances pour 2026 : (pour information)

La loi de finances pour 2026 adoptée le 2 février 2026 prévoit une diminution de 550 emplois exprimés en équivalent temps plein (ETP).

La DGFIP bénéficie, en 2026, de transferts d'emplois au titre des centres de gestion financière et des transferts des taxes douanières (117 emplois en ETP supplémentaires) ainsi que des redéploiements effectués pour augmenter les effectifs alloués à la lutte contre la fraude d'une part, au système d'information d'autre part et doter les nouveaux centres de contact téléphoniques qui ouvriront en septembre 2026.

Une nouvelle méthode d'allocation des emplois est mise en oeuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Chaque direction s'est ainsi vue dotée d'une enveloppe d'emplois, décomptée en ETP qui prend en compte, d'une part, l'exercice emplois 2026 et d'autre part, la nouvelle méthode d'allocation des emplois en ETP.

Ce nouveau référentiel emplois en ETP 2026 est le résultat :

- de la répartition de la force de travail disponible en 2026, au regard des charges et enjeux de la DDFIP 62, exprimée en ETP,
- de la prise en compte du schéma d'emplois et des transferts issus de la loi de finances pour 2026,
- d'opérations ciblées (relocalisations et renforts fléchés).

**Pour la DDFIP 62**, le nouveau référentiel emplois au 1<sup>er</sup> janvier 2026 est ainsi de 1348 ETP. Les effectifs de la direction étaient de 1286,6 ETP à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2025.

Les évolutions relatives aux implantations et aux reprises fléchées au sein de notre direction sont :

50 ETP (1 IP, 1 IDIV CN, 2A, 6B et 40C) dans le nouveau Centre de contact amendes à St Omer.

2 ETP (1 B et 1 C) au CSRH dans le contexte de la mise en oeuvre de la protection sociale complémentaire.

4 ETP (3 B et 1 C) prélevés dans les SIE pour le financement des 4 nouveaux CC Pro.

1 ETP (1 B géomètre) suppression.

1 ETP (1 A) pour contribuer à la programmation analyse-risque sur le portefeuille de la Dircofi Nord.

4 ETP (1 A, 1 B et 2 C), suite au transfert des centres hospitaliers gérés par le SGC de Montreuil vers la Trésorerie départementale hospitalière de la Somme.

Quelques ajustements au sein de notre direction :

Implantation d'un nouveau CDL intervenant sur le périmètre du SGC de Bruay et de la CALL.. les périmètres de la CC du Ternois et de la CC des Campagnes de l'Artois seront désormais couvertes par 3 CDL (contre 4 précédemment poste d'IP).

L'emploi d'IP sera implanté sur le pôle expertise en remplacement d'un des 2 postes d'IDIV CN initialement libérés dans le cadre de la restructuration des PCE.

Incidence sur la plan RH

La direction nous a assuré que seules les réductions d'emplois liées à des réorganisations ou au PLF (PCE, spécialisation SPL, reprises d'emplois fléchés et mesures de périmètres citées ci-dessus) ont vocation à avoir des conséquences RH.

Les agents susceptibles de se trouver en situation de surnombre seront maintenus sur leur poste... au moins pour l'année en cours.

L'UNSA a demandé ce qu'il en est de la suppression du poste immeuble sur le site de St Pol :  
Quelles garanties en cas de restructurations ? (La personne est rattachée sur le site d'Arras)

Comment est mis en place le dispositif d'accompagnement des restructurations ?  
Est-ce que la personne en surnombre peut être amenée à bouger sur Arras ?

Réponse de la direction : Non, la direction va se rapprocher de l'agent concerné.

La question des agents en surnombre va se poser pour les années à venir...  
Avec le nouveau système des ETP, il y aura plus de cadre A

Pour le site de St Venant, Mme Ortiz , dit être dans l'attente du mouvement de 2026.

Montreuil : Aucun agent impacté

Audience possible pour les mutations locales suite question de Solidaires sur la possibilité d'organiser une réunion d'info sur le mouvement local ( sorte de CAP selon le directeur)

### CC Amendes :

Tous les postes d'encadrement et d'agents B sont pourvus. Par contre, il n'y qu'une seule candidature d'agent C pour l'instant.

La direction va ouvrir le poste aux mutations locales du prochain mouvement interne et externe.

Les agents demandant un poste avec le code mutation : services de direction sont donc fortement susceptibles d'être affectés au CC Amendes de Longuenesse.

### 3. Programmation des travaux CSAL pour l'année 2026 (pour information)

Le calendrier prévisionnel des prochaines instances est le suivant:

CSAL : 10 avril et 26 mai

Formation spécialisée : 31 mars, 17 juin

Un groupe de travail est prévu le 2 avril portant sur le bilan des campagnes déclaratives et des avis et présentation de la campagne déclarative 2026 ;

Un groupe de travail est également envisagé en avril concernant les apprentis et les services civiques le 27 avril.

## 4. Point sur l'utilisation des procédures de délocalisation et d'anonymisation des contrôles fiscaux par les services du Pas-de Calais (pour information)

Lecture du document de travail :

« La sécurité des agents chargés du contrôle fiscal constitue une priorité absolue pour eux-mêmes, pour leur encadrement et pour les équipes de direction.

À la suite de l'évènement tragique du 21 novembre 2022, des mesures de protection des agents-vérificateurs, enquêteurs, chefs de brigade ont été annoncées par le Ministre.

Dans ce contexte, l'article 117 de la loi n° 2023-1322 de finances pour 2024 a prévu :

- la possibilité pour l'administration de délocaliser la vérification de comptabilité, prévue à l'article L. 13 du livre des procédures fiscales (LPF), et le contrôle des organismes sans but lucratif (OSBL), prévu à l'article L. 14 A du LPF, dans un lieu déterminé en accord avec l'administration ou, à défaut d'accord, dans les locaux de l'administration ;
- un assouplissement du dispositif d'anonymisation prévu à l'article L. 286 B du LPF par l'introduction d'un mécanisme de délégation de signature jusqu'au grade d'AFIPA pour l'autorisation de l'anonymisation.

Ces deux procédures présentées et rappelées régulièrement lors des réunions métiers ou lors des dialogues de performance globale sont utilisées autant que de besoin par les services de contrôle du département.

### I) L'utilisation de la procédure de délocalisation des contrôles dans les locaux de l'administration

Ce changement de lieu peut être décidé dès l'origine, si des éléments laissent présager, lors de la programmation qu'un contrôle sur place soulèvera des difficultés ou, en cours de contrôle, en cas d'apparition de difficultés d'ordre matériel, de dégradation des conditions de contrôle, de menaces ou d'atteintes à l'intégrité physique du vérificateur.

La possibilité désormais ouverte par la loi de modifier le lieu où se déroulent les contrôles ne remet pas en cause le principe général selon lequel le contrôle a lieu dans les locaux de l'entreprise.

Dans tous les cas il est nécessaire de préserver, en toutes circonstances, le débat oral et contradictoire au regard des critères fixés par la jurisprudence.

L'utilisation de cette procédure a été demandée et accordée pour 27 dossiers en 2024 et 21 dossiers durant l'année 2025.

Dans la très grande majorité des cas, cette procédure est utilisée lorsque le siège social de l'entreprise est situé au domicile personnel du dirigeant (environ 70 % des situations), lorsque le contribuable est défavorablement connu des services de la DGFIP ou des autres administrations (environ 10%), lorsque l'environnement est inadapté (locaux exigus par exemple, environ 10%) ou dans le cadre de situations moins fréquentes (présence d'un animal par exemple, 10%).

L'utilisation de cette procédure n'a jamais fait l'objet d'une contestation par un contribuable dans le département.

### II) L'utilisation de la procédure d'anonymisation des pièces de procédure par les services

Ce dispositif permet à un agent des Finances publiques, sur autorisation de son directeur ou d'un cadre ayant au moins le grade d'administrateur des Finances publiques adjoint, de ne pas s'identifier par ses nom et

prénom lorsque, compte tenu des conditions d'exercice de sa mission et des circonstances particulières de la procédure, la révélation de son identité à une personne déterminée est susceptible de mettre en danger sa vie, son intégrité physique ou celles de ses proches.

Le dispositif d'anonymisation peut s'appliquer à tout agent des Finances publiques, quel que soit son grade, agissant dans le cadre d'une procédure fiscale de contrôle, de recouvrement ou de contentieux prévue au LPF.

Ce dispositif a été utilisé à 13 reprises en 2024 (dont 6 fois pour le PNCD de Béthune) et à 8 reprises en 2025. A chaque fois l'ensemble des acteurs intervenant sur le dossier (contrôle, recouvrement et contentieux le cas échéant) ont bénéficié de cette procédure.

Cette procédure est majoritairement utilisée pour des contribuables défavorablement connus de la Justice et des forces de sécurité intérieure. »

Services concernés : Services de contrôle, de recouvrement et de contentieux

Le directeur ne voit pas d'objection à la délocalisation et l'anonymisation.

Il existe cependant des ratés dans la mesure où il s'agit d'une mesure manuelle.

→ cas de diffusion dans le PRS du Pas-de-Calais et deux cas au PNCD en lien avec le PRS de Corse

Le directeur indique qu'il va sensibiliser la direction du PRS de Corse mais ne dispose pas d'autres leviers d'action.

### 5. Recrutement du gardien concierge de St Omer (pour information).

Suite au départ à la retraite le 1er juin 2025 du gardien-concierge de St Omer, le poste n'a pas été pourvu dans le mouvement national des agents techniques 2025.

La DDFIP n'a pas été autorisée à recruter sans concours un agent technique, au titre des dispositions du décret 2010-985 du 26/08/2010 modifié.

En revanche la direction a été autorisée à recruter un agent technique contractuel dans le cadre de la troisième vague de recrutement de contractuels. Le recrutement est autorisé jusqu'au 31 août 2028 inclus.

Une fiche de poste a été publiée dans Passerelles le 30 octobre 2025 jusqu'au 14 novembre 2025 inclus.

Suite aux entretiens menés le 02 décembre 2025 par le gestionnaire de site et une inspectrice du SRHD, un candidat a été recruté. Sa prise de fonctions est à effet du 30 décembre 2025.

La circulaire DGFIP-RH2A du 02 septembre 2016 modifiée relative aux conditions d'emploi des agents techniques, prévoit que « le cahier de consignes doit être examiné en CTL, notamment sous l'angle des activités secondaires susceptibles d'être confiées à l'agent ».

Est donc soumis à l'examen du CSAL le cahier de consignes du nouveau gardien concierge de St Omer, avant signature par l'agent et le gestionnaire de site.

Le projet de cahier de consignes du nouveau gardien concierge a donc été présenté.

Question UNSA : Le gardien concierge pourra-il être reconduit sur son poste à l'issue de son contrat ?

Réponse de Mme Lafont :

Le poste est gelé pendant la durée du contrat (3ans)

Au terme de ce contrat 2 options sont possibles :

- 1- Reconduction suivant la manière de servir si pas de candidat au mouvement national
- 2- La DG offre la possibilité d'un recrutement sans concours

### 6. Questions diverses

Questions diverses :

1) La fermeture prochaine de l'antenne de Saint-Venant en 2027 suscite de nombreuses inquiétudes auprès des agents. Le transfert de l'activité hospitalière à Lens CH alors que l'antenne est déjà spécialisée M21 M22 est mal vécu. Les résultats du poste sont excellents et grandement dus à l'investissement et la spécialisation de l'ensemble de l'équipe et à l'excellent relationnel établi avec les ordonnateurs.

Le transfert de l'activité à Lens ne permettra pas à l'équipe de suivre sa mission, l'éloignement géographique domicile/travail sera en effet trop important pour être supporté quotidiennement. Cela entraîne donc une remise en question professionnelle, la mutation sera géographique mais entraînera surtout un changement dans les activités pourtant si bien maîtrisées par l'équipe. C'est également une perte de compétences pour la direction, de savoir faire et savoir être. Lens CH va récupérer 5 voir 6 budgets, plus de 200 hébergés dont la moitié à l'aide sociale, sans la "main d'oeuvre" pour gérer une telle spécificité.

Le transfert de l'activité à Lens en maintenant l'antenne à Saint Venant aurait été un bon compromis en termes d'efficacité, de proximité avec l'ordonnateur et aurait permis de maintenir les résultats.

Question : Est-il envisageable de maintenir l'activité transférée à Lens sur le site de Saint-Venant ou à minima sur le site de Lillers au regard de l'éloignement occasionné ?

Réponse du directeur : Il ne souhaite pas faire de spécialisation sur Lillers.

Selon lui faire de l'antenne de St Venant une antenne de Lens CH n'offre pas de gain de productivité Il précise que les suppressions d'emplois vont continuer et qu'il faut les anticiper.

Il affirme que c'est un choix assumé en raison de la baisse de moyens.

2) Suite au changement fin 2025 du coffre du serveur de Saint-Venant, le bruit de fonds continu généré par la baie de brassage occasionne un inconfort constant ayant nécessité le déplacement des postes de travail de certains agents afin d'en réduire l'impact.

Des travaux d'isolation sonore sont prévus par la direction afin de solutionner ce problème.

Malgré de multiples relances le mois dernier, ceux-ci n'ont toujours pas été effectués.

Question : Pouvez-vous nous confirmer quand les travaux de coffrage seront réalisés ?

La pose d'une cloison causant un problème de ventilation et le déplacement d'armoires faisant pire que mieux, la direction a commandé 10 panneaux acoustiques suspendus qui devraient résoudre le problème. Ceux-ci devraient être installés prochainement.