



Comité Social d'Administration Local du 23 septembre 2025

Ce Comité Social d'Administration local s'est tenu dans les locaux de la DDFiP du Pas-de-Calais. Il a commencé à 9 h 30 et s'est terminé à 17 h 30. La présidence était assurée par M. Jean-Marc Leleu, Directeur des Finances Publiques du Pas-de-Calais, le secrétariat par la Direction et le secrétariat-adjoint par Mme Frédérique Monchy de CFTC DDFiP 62.



Point 1 : Approbation des PV des CSAL des 6 et 20 mars 2025 et des CSAL du 30 avril, 19 mai et 12 juin 2025.

Point 2 : Spécialisation de la gestion hospitalière et des établissements sociaux et médico-sociaux.

Point 3 : Présentation des résultats de l'Observatoire interne 2025.

Point 4 : Bilan des mouvements locaux au 1er septembre 2025.

Point 5 : Tableau de bord de veille sociale 2024.

Point 6 : Bilan des entretiens professionnels 2024.

Point 7 : Premiers éléments de réflexion sur la réforme des P.C.E.

Point 8 : Projet d'implantation du centre de contacts amendes de Saint-Omer.



Les 4 syndicats présents à ce Comité Social d'Administration Local

Vos représentant(e)s CFTC DDFiP Pas-de-Calais au Comité Social d'Administration Local :

Frédérique Monchy
Titulaire, S I P de Lens

David Kaczmarek
Suppléant, E D R 62

Sébastien Duhamel
Expert, P C E d'Arras



Point 1 : Approbation de PV de CSAL

des mois de mars, avril et juin 2025 ...

Les procès verbaux des CSAL des 6 mars et du 12 juin ont été approuvés par nos syndicats. Les autres procès-verbaux seront vus au cours d'un prochain CSAL.



Point 2 : Spécialisation de la gestion hospitalière

et des établissements médico-sociaux ...

Le projet de spécialisation de la DDFiP 62 a été présenté au Comité Social d'administration Local lors des instances du 7 janvier et du 12 juin 2025. Ainsi, dans le but de spécialiser les SGC en matière communale, elle envisage de transférer les budgets des hôpitaux et des établissements et services sociaux et médico-sociaux aux trésoreries hospitalières les plus proches selon le calendrier ci-dessous.

>>> Opérations prévues au 1^{er} septembre 2026

SGC Source	Budget	TH cible
SGC Montreuil	Centre Hospitalier de Montreuil	Trésorerie Départementale Hospitalière de la Somme
	Centre Hospitalier d'Hesdin	
SGC Saint-Omer	Centre Hospitalier de Saint-Omer	Trésorerie Hospitalière de Calais
	Centre Hospitalier d'Aire-sur-la-Lys	
	EHPAD d'Arques	

Le nombre d'emplois transférés à la DDFIP de la Somme est en cours d'évaluation. En ce qui concerne les établissements gérés par le SGC de St Omer, le nombre d'emplois à transférer à la Trésorerie hospitalière de Calais s'élève à 6 agents : 1 cadre A, 2 agents B et 3 agents C.

>>> Opérations prévues au 1^{er} septembre 2027

La direction nous informe que les opérations de transfert de budgets prévues au bénéfice de la Trésorerie hospitalière de Lens en septembre 2026 vont être différées d'un an. En effet, l'engagement de ne pas toucher aux structures du réseau jusqu'en 2027, fait obstacle à la fermeture de l'antenne de Lillers. De la même façon, le déménagement de la Trésorerie hospitalière de Liévin à Lens, qui serait indispensable compte tenu des effectifs du poste après transfert, impliquerait une fermeture de l'implantation de Liévin. Ces opérations sont donc reportées au 1^{er} septembre 2027.

SGC Source	Budget	TH cible
SGC Béthune	Centre Hospitalier de Béthune	Trésorerie Hospitalière de Lens
	EHPAD de Lestrem	
SGC Lillers	Etablissement public de Santé Mentale de Val-de-Lys	
	EHPAD de Lillers	
	EHPAD de Saint Venant	
	EPC les Passerelles	



Nos 4 syndicats présents à ce C S A L ont unanimement voté **CONTRE** le projet de la Direction sur la spécialisation de la gestion hospitalière. Le C S A L sera convoqué en sconde convocation le 9 octobre prochain.



Point 3 : Présentation des résultats

de l'Observatoire interne 2025 ...

La Direction nous a informé que comme les années précédentes, l'Observatoire Interne 2025 a été adressé à tous les agents des Ministères Economiques et Financiers. L'enquête s'est déroulée via un mode de recueil en ligne et comporte une quarantaine de questions. La cible est constituée de tous les agents en activité au moment de l'enquête. L'enquête s'est déroulée du 14 janvier au 25 février 2025.

La participation : 52.191 réponses ont été enregistrées au niveau national, soit une participation de 54 %, en hausse de 7 points par rapport à l'année précédente. Pour notre département la participation est, elle aussi, en hausse avec un taux de 52 %, contre 45 % en 2024 et 36 % en 2023.

La dynamique : Si 50 % des agents du 62 se déclaraient inquiets en 2023, il ne sont plus que 33 % à le mentionner en 2025 (contre 26 % au niveau national). Ils sont aussi moins désabusés (38% en 2025 contre 44 % en 2023) et moins fatigués (32% contre 40 %). En outre, les personnes se déclarant motivées sont un peu plus nombreuses (de 14 % à 19%).

L'engagement : La satisfaction de travailler au sein du Ministère est en légère progression avec un résultat de 60 % en 2025 (59 % en 2024 et 56 % en 2023). A noter qu'à l'échelle de la DGFIP, la satisfaction est de 66 %, et de 84 % pour toute la fonction publique d'État. Dans notre département, ce sont les agents du SDIF qui enregistrent les résultats les plus en retrait avec un taux de 54 %.

La vision : En 2025, 41 % des agents estiment être bien informés sur les réformes et les projets en cours à la DGFIP (contre 48 % au niveau national), alors qu'ils étaient 48 % à l'être l'année précédente. A noter que les agents de SIE (27%) et du contrôle fiscal (34%) ne s'estiment pas suffisamment informés.

L'efficacité opérationnelle : Les agents estiment que la charge de travail dans leur service n'est bien répartie qu'à hauteur de 43 % (contre 46 % au niveau national). L'estimation a diminué de 6 points par rapport à l'année 2024. 63 % des répondants considèrent que le fonctionnement du service est efficace (59 % au niveau national), et 73 % que le service délivré aux usagers est de bonne qualité (70 % au niveau national).

Les relations avec le manager : Les agents considèrent à 69 % que leur chef de service est ouvert aux nouvelles méthodes de travail (+3 points depuis 2024), à 61 % qu'il fait bien travailler les gens ensemble et qu'il veille à la cohésion de l'équipe (+5 points) et à 57 % qu'il s'investit dans le développement des compétences (+7 points).

Les conditions de travail : Les agents sont satisfaits de l'ambiance de travail à 70 % (+6 points depuis 2023), de l'équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle à 71% (+10 points), de leurs conditions matérielles de travail à 73 % (+10 points) et de leur charge de travail à 54 % (+14 points). Ces résultats sont très proches du résultat national, à 1 ou 2 points près.

Le développement : 69 % des répondants se déclarent satisfaits du contenu de leur travail, soit un taux de réponse identique au niveau national. En revanche, seuls 28 % des agents se déclarent satisfaits de leur rémunération (34 % au niveau national).

Diversité et inclusion : Interrogés sur le sentiment d'avoir été victimes de discriminations au cours de la dernière année sur leur lieu de travail, 7 % des agents ont apporté une réponse positive, en diminution de 4 points depuis 2023.



Point 4 : Bilan des mouvements locaux

au 1^{er} septembre 2025 ...

1° : mouvement local des agents et contrôleurs.

Le tableau ci-contre recense le nombre d'agents qui ont déposé une ou des demandes de mutation.

	B Titulaires	B Géomètres	C Titulaires	C Stagiaires	Total
Interne	76	0	29	Sans objet	105
Externe	21	0	11	21	53
Total des demandes	97	0	40	21	158

La hausse du nombre de participants à la campagne locale de mutation est importante (75 en 2024, 105 en 2025). Cette hausse s'explique en partie par l'opération de restructuration du PCRП départemental qui a eu lieu en 2025 et qui a contraint les agents (12 contrôleurs en l'occurrence) à participer au mouvement local.

A l'occasion de ce mouvement, 12 gels de poste ont été opérés :

Pour la catégorie B : 1 au Centre de contact de Lens et 1 au PNCD.

Pour la catégorie C : 1 au Centre de contact de Lens, 1 EDR, 1 au SGC de Boulogne, 1 au PELH de St Omer, 1 au SIP de St Omer, 2 au SPFE de Boulogne, 1 au SGC de Bruay et 2 au SIP de Bruay.

60% des agents internes au département ont obtenu leur premier vœu et 68 % un de leurs trois premiers vœux. S'agissant des agents externes, cette proportion est respectivement de 32 % et de 51 %.

2° : Mouvement de mutation des inspecteurs.

La direction a rappelé que les affectations locales des inspecteurs sont réalisées exclusivement au choix selon une procédure totalement déconcentrée au niveau local. Il n'y a donc plus de mouvement local tel qu'il était précédemment organisé. Elle a organisé un recensement auprès de chaque cadre A du département portant sur son souhait de présenter une candidature à un ou des postes d'inspecteur en vue d'une mutation au 1er septembre 2025.

Les inspecteurs dont le poste est supprimé au 1^{er} septembre 2025 et ceux dont le service a fait l'objet d'une restructuration cette année ont pu bénéficier des priorités pour ce motif avant affectation des autres inspecteurs :

► 2 inspecteurs (au PNCD) étaient concernés par la suppression de poste. Ils ont été affectés sur le poste vacant de leur choix.

► 5 inspecteurs étaient concernés par la restructuration de leur service (PCRП) : 4 ont choisi de suivre leur mission, 1 a choisi de rejoindre un autre poste.

A l'issue du mouvement :

► 18 inspecteurs (non compris ceux concernés par une restructuration ou une suppression de poste) sont affectés en tant que titulaire.

► 4 inspecteurs ont été affectés en tant qu'ALD, il s'agit d'agents entrant dans le département qui n'avaient pas été retenus à l'issue du dépôt de leurs candidatures

► 8 fiches publiées se sont avérées sans objet (poste finalement non vacant) .

► 5 postes ne sont pas pourvus faute de candidat (SGC Montreuil, BDV Boulogne et son antenne de Calais, PCE Boulogne,DAJR)

La DDFiP du Pas-de-Calais nous a rappelé que le Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) est un dispositif de veille active qui, mis en synergie avec l'ensemble des outils du plan national d'amélioration des conditions de vie au travail (DUERP, observatoire interne, espaces de discussion...), contribue au développement d'une culture de la santé au travail et de prévention des risques psychosociaux dans le réseau. Il fournit localement aux acteurs en charge de la prévention un constat objectif permettant d'identifier des situations à risques, de suivre leur évolution et d'agir en conséquence.

Concernant ce point important du T B V S, la direction nous a fourni un document de 18 pages, bien rédigé et bien précis. Il est accessible depuis la page du CSAL du 23 septembre sur notre site.



Point 6 : Bilan des

entretiens professionnels 2024 ...

La Direction a rappelé que pour l'agent, l'entretien est un facteur de valorisation professionnelle et individuelle lui permettant de mieux se faire connaître, d'exprimer les difficultés éventuelles qu'il rencontre dans le cadre de son travail, de faire des propositions susceptibles d'entraîner des améliorations et d'exposer ses aspirations professionnelles. Pour l'évaluateur, c'est un acte managérial important lui permettant de préciser des attentes, de mieux connaître ses collaborateurs, de les accompagner dans leur réflexion sur leurs aspirations, sur leur parcours professionnel et d'aborder, dans un dialogue constructif, l'année à venir.

Le nombre d'agents évalués se répartit de la manière suivante :

Campagne 2024 Gestion 2024		
	Nombre d'agents évalués	%age d'agents évalués
Cadre A+	101	8,08 %
Inspecteur	220	17,60 %
Contrôleur	583	46,64 %
Agent	328	26,24 %
Agent Berkani	18	1,44 %
Total	1.250	100,00 %

La direction nous a rappelé que le nombre de recours déposés auprès de l'autorité hiérarchique avait augmenté en 2023 lors de la 1ère campagne sous ESTEVE avec la réception de 28 recours soit 2,1 % des agents évalués contre 21 en 2022 (1,59 % des agents évalués) et 16 en 2021 (1,2 % des agents évalués). Une évolution à la baisse est constatée sur les deux campagnes suivantes avec respectivement 17 recours en 2024 (1,3 % des agents évalués) et 11 recours en 2025 (0,8 % des agents évalués).

Recours en CAP Nationale : Après 12 recours en CAPN en 2023 (gestion 2022) lors de la mise en place d'ESTEVE, une évolution à la baisse est constatée sur les deux dernières campagnes avec respectivement 7 recours CAPN en 2024 (gestion 2023) et 2 en 2025 (gestion 2024). Le taux de satisfaction totale ou partielle en CAPN s'élève respectivement à 50 % en 2023, 42,8 % en 2024 et en moyenne à 47, 4 % sur les 2 dernières campagnes.

A noter que les principaux motifs de recours hiérarchiques et en CAPN portent sur :

- ▶ Les cotations du tableau synoptique pour les agents de catégorie B et C ou les items du tableau des compétences managériales pour les cadres A.
- ▶ L'appréciation des objectifs assignés au titre de l'année écoulée.
- ▶ Certaines mentions portées dans l'appréciation générale.



Point 7 : Premiers éléments de réflexion

sur la réforme des P C E ...

Compte tenu du nombre d'emplois dans les PCE du département, il est possible de retenir comme hypothèse de travail la création d'un pôle de programmation. Cette mission de programmation intégrerait l'activité contrôle sur pièce. Par ailleurs, pour permettre à la DIRCOFI d'être autonome sur son activité de programmation analyse risque, un transfert d'emplois est à prévoir au 1er septembre 2026. Le calibrage est en cours d'évaluation.

Afin de renforcer la mission expertise, la note du 15 mai laisse le choix aux Directions locales de transférer cette mission aux SIE ou à un service ad hoc. En raison du nombre de SIE dans le département (5 dont 2 antennes), un transfert de l'expertise vers ces services aboutirait à une forte dispersion des moyens humains, ce qui serait contraire à l'esprit de la réforme. Aussi, la création d'un service dédié à l'expertise est retenue comme hypothèse de travail.

La mission de contrôle fiscal externe prise en charge par les PCE a vocation à être transférée aux brigades départementales de vérification avec un transfert d'effectifs des PCE vers les BDV.

La réflexion sur la réorganisation des PCE fera l'objet d'un projet présenté lors d'un prochain CSAL qui intégrera le nombre d'emplois transférés et la localisation des pôles.

Selon les premières discussions, les 31 agents (A+, A et B) seront potentiellement répartis de la manière suivante :

- 13 en expertise à Arras et un responsable.
- 8 en programmation à Lens.
- 3 à la B D V d'Arras.
- 1 à la B D V de Bruay.
- 1 à la B D V de Boulogne sur Mer.
- 1 à la B C R de Boulogne sur Mer.
- 1 à la B C R d'Arras.
- 1 à la Dircofi
- 1 responsable non affecté.

La DDFiP du Pas-de-Calais nous informe qu'au 1^{er} septembre 2026, un nouveau service va être créé au CDFIP de Saint-Omer, à Longuenesse.

En effet, le 9 juillet 2025, Amélie de Montchalin, ministre chargée des Comptes publics, et Amélie Verdier, directrice générale des Finances Publiques, ont annoncé la relocalisation de 7 services à compétence supra-départementale, dont un Centre de Contact Amendes dans le Pas-de-Calais.

Après le Centre de Service pour les Ressources d'Humaines d'Arras en 2014, le Centre de Contacts pour les particuliers de Lens en 2021, et le Pôle National de Contrôle à Distance de Béthune en 2023, le département du Pas-de-Calais accueillera un quatrième service avec une compétence territorialement étendue, à Longuenesse, à partir de l'année prochaine. Ce Centre de Contacts Amendes, inspiré accueillera 50 agents, majoritairement de catégorie C. L'encadrement sera composé de deux A+ et de deux inspecteurs.



Votre **C**onfiance
est notre **F**orce.
Votre vie au **T**ravail
Notre **C**ombat.



Connaissez-vous les valeurs de la CFTC ? Elles ont un socle commun : l'humain avant tout. Nous nous rassemblons autour du « Mieux vivre ensemble », ainsi que de la tolérance, du partage et de l'entraide. En un mot comme en cent, voyez Plus grand avec la CFTC.