



## CSAL du 14/10/2025

Le CSAL s'est réuni le 14/10/2025 sous la présidence du DRFIP.

**L'UNSA DRFIP Nord a lu sa déclaration liminaire axée sur l'avenir des PCE à la DRFIP Nord.**

CGT, Solidaires et FO ont lu une déclaration commune et ont quitté le CSAL.

### Ordre du jour :

**1) Approbation PV CSAL des :**

- 12/07 et 16/07/2024
- 17/09 et 24/09/2024
- 25/03 et 01/04/2024

**2) Point d'étape sur l'exécution budgétaire 2025 (pour information)**

**3) Bilan 2024 sur la diversité-égalité professionnelle (pour information)**

**4) Bilan télétravail 2024 (pour information)**

**5) Bilan des affectations locales des cadres A au 01/09/2025 (pour information)**

**6) Dispositif de communication et d'accompagnement des agents dans le cadre de la PSC (pour information)**

**7) Actions « EcoFip » engagées et programmées (pour information)**

**8) Questions diverses**



## DECLARATION LIMINAIRE CSAL DU 14/10/2025

Monsieur le Président,

Lors de ce CSAL du mardi 14 octobre 2025, l'UNSA pensait pouvoir débattre de l'avenir des PCE. Malheureusement, la DRFIP n'a pas souhaité ajouter ce point à l'ordre du jour.

Nous le regrettons, c'est pourquoi l'UNSA demande officiellement la tenue d'un CSAL consacré à l'avenir des PCE début novembre.  
Il y a urgence !

Les collègues se demandent de quoi leur avenir sera fait depuis qu'ils ont appris le projet, contre toute attente, de supprimer les PCE de Douai et Dunkerque.

Frédéric Nyczka titulaire  
Béatrice Bigorne suppléante  
Stanislas Verhille expert

A la suite de la lecture de notre déclaration liminaire, le DRFIP nous a donné quelques informations.

#### Réforme des PCE :

Il n'y a pas eu de communication à ce sujet à ce jour car les décisions ne sont pas prises.  
La DRFIP attend la note SIE.

Les missions des PCE seront transférées :

- L'expertise aux SIE
- Le contrôle aux BDV
- La programmation à la DIRCOFI et sans doute à un Pôle Départemental d'Expertise

L'aspect RH n'a pas encore été tranché.

Actuellement, se tiennent des groupes de travail.

Le DRFIP a proposé une réunion dédiée avant le prochain CSAL de décembre afin de présenter les différentes hypothèses. Il a également indiqué que le calendrier était respecté.

Les PCE de Douai et Dunkerque pourraient être supprimés mais aucune décision officielle n'a été prise.

Ces modifications interviendraient en septembre 2026 pour faciliter l'aspect RH.

#### **L'UNSA DRFIP Nord a posé les questions suivantes :**

- Quel sera le futur lieu de travail des collègues concernés ?**
- Quelles seront leurs fonctions ?**
- Devront-ils faire une demande de mutation ?**
- Quelle sera l'approche de la DRFIP vis-à-vis des collègues proches de la retraite ?**

La DRFIP a indiqué que beaucoup d'informations étaient inconnues à ce jour, d'où le fait que ce sujet ne soit pas inscrit à l'ordre du jour.

#### Doctrine d'emplois :

La DRFIP a indiqué que la doctrine des emplois allait évoluer en tenant compte des charges et de l'environnement économique et social du département.

D'après la DRFIP, cette nouvelle méthode de calcul ne concerne pas les suppressions d'emplois.

#### CFP de Tourcoing :

Le DRFIP indique que le CFP de Tourcoing est dans un très mauvais état avec, notamment, des filets sur la façade depuis une vingtaine d'années.

Les alentours du site sont très mal fréquentés.

C'est un site domanial partagé avec 2 commerces.

Des travaux urgents sont à mener afin d'assurer la sécurité externe et d'autres travaux internes.  
Le choix entre un éventuel déménagement ou des travaux se pose.  
Si le CFP devait déménager, il resterait néanmoins autour du centre-ville de Tourcoing et plutôt en location.  
Aucune décision n'est prise à ce jour.

#### Déontologie et applications informatiques :

La DRFIP indique qu'il y a une recrudescence des consultations illégales d'Adonis, c'est-à-dire en dehors des missions exercées.

Il est rappelé que ces consultations sont formellement interdites, même si on reste dans le simple mode recherche et qu'on ne rentre pas dans le dossier en question (même chose pour les autres applications : FICOBA...).

Chaque consultation laisse des traces.

Les agents sont alors systématiquement convoqués par le service RH et une procédure disciplinaire est engagée.

La compétence est partagée entre la DRFIP et la DG.

**L'UNSA DRFIP Nord conseille fortement de garder un historique de ses consultations avec les justifications en cas de contrôle de sa hiérarchie.**

#### **1) Approbation PV CSAL des :**

- 12/07 et 16/07/2024
- 17/09 et 24/09/2024
- 25/03 et 01/04/2024

Les PV n'ont appelé aucune remarque.

**L'UNSA DRFIP Nord et l'alliance CFDT/CFTC, seules organisations syndicales présentes, ont voté POUR**

#### **2) Point d'étape sur l'exécution budgétaire 2025 (pour information) :**

**L'UNSA DRFIP Nord regrette la recherche incessante d'économies qui dégradent les conditions de travail des collègues ainsi que leur sécurité par la suppression des agents de sécurité dans la plupart des CFP.**

**La sécurité des collègues est prioritaire et ne devrait absolument pas être un poste d'économie !!**

**Un autre sujet a été abordé concernant les agents de sécurité.**

**Certains agents de sécurité outrepassent leurs missions et s'occupent de filtrer le public ou font même parfois office de voltigeurs.**

**L'UNSA DRFIP Nord met en garde contre ces dérives dues aux suppressions d'emplois.**

**Elles posent un vrai problème de confidentialité.**

**Par ailleurs, si un incident lié à la sécurité se produisait alors que l'agent de sécurité était occupé à exercer d'autres tâches, on pourrait lui reprocher...**

### **3) Bilan 2024 sur la diversité-égalité professionnelle (pour information) :**

Au 31 décembre 2024, la DRFiP compte 51,13 % de femmes.

Part des femmes parmi les cadres supérieurs:

- IDIV : 40,3 %.
- IP : 41,8 %.
- AFIPA : 50 %.
- Administrateur de l'État : 16 %.

**L'UNSA DRFIP Nord dénonce le fait que les femmes soient toujours sous-représentées dans l'encadrement supérieur hormis chez les AFIPA.**

Actions menées par la DRFIP pour promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité :

- Relais d'actions contre les violences sexistes et sexuelles via l'intranet
- Promotion des métiers de la DGFIP lors de forums et journées portes ouvertes
- Equilibre hommes/femmes dans les recrutements de stagiaires et apprentis
- Mixité dans les jurys de recrutement des contractuels
- Equité dans la présélection des candidats sur les listes d'aptitude

Actions :

- Organisation de conférences et débats avec des femmes inspirantes, notamment à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2024
- Participation au Challenge du Ruban Rose le 29 septembre 2024 pour soutenir la lutte contre le cancer du sein
- Accueil de femmes en situation de handicap lors de la Journée du Duoday le 21 novembre 2024
- Publication d'un article sur Johanne Gomis, ex-joueuse professionnelle de basket et directrice de formation, pour inspirer les agents

Perspectives :

La DRFiP souhaite poursuivre et amplifier ses actions :

- Renforcer le réseau « Femmes de la DRFIP59 » : organiser des conférences et débats sur l'égalité professionnelle.
- Lancer une nouvelle cohorte de mentorat pour favoriser l'égalité des parcours.
- Sensibiliser les agents aux violences faites aux femmes et aux actions de lutte.

- Participer à des séminaires interrégionaux sur la diversité et l'égalité
- Continuer à soutenir le Challenge du Ruban Rose

**L'UNSA DRFIP Nord a proposé la délocalisation de conférences et d'actions telles que le ruban rose dans les CFP du département et non seulement à Lille.**

#### **4) Bilan télétravail 2024 (pour information) :**

**L'UNSA DRFIP Nord conteste les statistiques de refus d'autorisation de télétravail car les chiffres ne reflètent absolument pas la réalité !!**

**En effet, la plupart du temps, les refus se font oralement, donc les demandes ne sont pas saisies dans SIRHIUS et n'apparaissent pas dans les chiffres officiels.**

**L'UNSA recommande vivement aux agents de faire leur demande d'autorisation de télétravail dans SIRHIUS sinon, aucun recours n'est possible auprès de l'administration.**

**Par ailleurs, les jours flottants ont progressivement remplacé les jours de télétravail régulier, ce qui permet de refuser beaucoup plus facilement les jours de télétravail et complique l'organisation personnelle des agents. Le télétravail régulier permettait pourtant de faire revenir les agents en présentiel en cas de nécessité de service.**

**Il ne faut pas oublier que le télétravail a été mis en place pour mieux équilibrer la vie professionnelle et la vie personnelle des agents !!**

**Comment s'organiser dans ce cadre pour ses enfants, ses obligations familiales, ses rendez-vous médicaux ou tout autre motif personnel qui était facilité par le télétravail régulier ?**

**L'UNSA regrette que si peu de collègues soient formés au télétravail.**

**L'UNSA demande l'attribution d'une indemnité pour l'aménagement des postes de travail des télétravailleurs.**

**L'UNSA demande une juste répartition de la charge de travail entre les agents en présentiel et les télétravailleurs.**

**L'UNSA, seule organisation syndicale de la DGFIP à réclamer la mise en place du télétravail à la DGFIP avant le COVID, continuera à défendre ce droit pour les agents !!**

#### **5) Bilan des affectations locales des cadres A au 01/09/2025 (pour information) :**

**Là où la DRFIP voit des avantages, notamment pour les chefs de service, l'UNSA DRFIP Nord dénonce la généralisation du recrutement au choix pour les cadres A qui risque d'engendrer des discriminations de genre, des discriminations médicales, des discriminations syndicales, du copinage dans la procédure de recrutement et, tout simplement, un manque de transparence. Les services moins attractifs pour diverses raisons (géographiques, manque d'effectif...) se retrouvent parfois sans demande de la part des inspecteurs et donc sans solution à moyen terme.**

**Les collègues risquent d'être bloqués dans une filière et de voir les possibilités de mobilité fonctionnelle limitées.**

**La suppression du mouvement local a remplacé les priorités et critères supplémentaires par le bon vouloir de la DRFIP.**

**Passer de l'application de règles claires et strictes à cette opacité risque d'occasionner bien des dérives. Par ailleurs, le service RH n'avait vraiment pas besoin de cette masse de travail supplémentaire...**

**L'UNSA DRFIP Nord souhaite l'abandon pur et simple du recrutement au choix généralisé et le**

[retour à un mouvement de mutation local pour les inspecteurs.](#)

**6) Dispositif de communication et d'accompagnement des agents dans le cadre de la PSC (pour information) :**

Le Secrétariat Général du Ministère a été chargé de la mise en place de la PSC.

Des permanences ont été assurées en local afin de répondre aux questions plus complexes et cas particuliers.

**L'UNSA DRFIP Nord a indiqué que beaucoup d'informations avaient été transmises aux agents et que cette masse d'informations pouvait embrouiller, voire perdre, certains collègues. Nous avons demandé que la DRFIP soit à la fois attentive à cette transition et à ce que les collègues ne ratent pas les dates butoirs.**

**7) Actions «EcoFiP» engagées et programmées (pour information) :**

Le programme EcoFiP vise à améliorer la sobriété énergétique et réduire l'empreinte carbone des services publics. Depuis mars 2024, 6 groupes de travail ont été lancés pour concrétiser cette démarche au niveau départemental.

Démarche :

- Réseau d'ambassadeurs EcoFiP : Une vingtaine d'ambassadeurs ont été désignés pour relayer les actions locales, mutualiser les initiatives et fédérer les agents motivés
- 6 groupes de travail composés de représentants de la direction, d'ambassadeurs et d'agents ont réfléchi à la manière de promouvoir l'écoresponsabilité.

Actions et propositions :

- Charte départementale EcoFiP
- Gestion écoresponsable des espaces verts : pratiques pour éviter les produits chimiques, composteurs et cuves de récupération d'eau de pluie sur 9 sites
- Tri sélectif et recyclage : papier, mobilier, cartouches, matériel électrique, déchets verts, piles, ampoules, stylos, bouteilles plastiques...
- Mobilités douces et covoiturage : l'objectif est de réduire les 37 % d'émissions liées aux déplacements par la promotion de la marche, du vélo (abris), de la trottinette, du covoiturage (places réservées), l'incitation aux transports en commun (remboursement partiel) et la participation au challenge Kiplin et à « Mai à vélo »
- Restauration collective : l'objectif est de réduire le gaspillage alimentaire de 50 % et d'avoir 100 % de produits durables pour les viandes et poissons (loi AGEC et climat).

Les moyens utilisés sont : diagnostic du gaspillage, circuits courts, composteurs, dons aux Restos du Cœur, tri des déchets, gestion du pain, récupération d'eau, réservation de repas.

- Numérique écoresponsable : Le numérique représente 10% de la consommation électrique et 2,5% de l'empreinte carbone de la DRFiP.

Les moyens utilisés sont : mise en veille automatique des PC, promotion des documents dématérialisés, nettoyage et archivage des données, participation au « Digital Cleanup Day ».

#### **8) Questions diverses :**

**L'UNSA DRFIP Nord a demandé la création d'un tiers-lieu dans le Nord du département pour les agents souhaitant travailler à distance au plus proche de leur domicile mais ne souhaitant pas télétravailler pour garder un lien social ou car leur logement n'est pas adapté. Pour rappel, un seul tiers-lieu existe à ce jour. Il est situé à Orchies.**

**Contact : [unsa.drifip59@dgfip.finances .gouv.fr](mailto:unsa.drifip59@dgfip.finances.gouv.fr)**

**blog local : <http://nord.unsadgfip.fr/>**

**page facebook et Instagram : UNSA DGFIP Hauts-de-France**

**Site national : <https://www.unsaфинances.org/unsa-dgfip/>**



