



# CSAL

## 30 JUIN 2026

### Compte-rendu

#### **1. Approbation des procès-verbaux :**

Les PV des 24 novembre et 5 décembre 2025 et 15 janvier 2026 sont approuvés à l'unanimité.

#### **2. Point d'avancement de la création du pôle départemental de programmation et du pôle départemental d'expertise :**

Au cours du CSAL du 15 décembre 2025 la Direction a décidé la création au 1<sup>er</sup> septembre 2026 des pôles départementaux de programmation à Beauvais et d'expertise à Compiègne malgré le vote contre unanime des organisations syndicales.

La création de ces pôles fait suite à la volonté de valoriser les missions (programmation, expertise, contrôle fiscal externe) des PCE.

La Direction a mis en place des groupes de travail associant les agents des PCE mais également des services satellites (SIE, brigades de vérifications, affaires juridiques, etc.) avec l'objectif de définir les missions attribuées, les liaisons inter-services et les besoins de formation. Le pôle départemental de programmation aura pour mission principale la production de fiches de contrôle voire des missions de contrôle. Le pôle d'expertise se verra confier notamment les remboursements de crédit TVA, des crédits impôt recherche, les questions et contentieux complexes en particulier ceux relatifs aux modèles U.

La diffusion de la note d'organisation des pôles départementaux de programmation et d'expertise ainsi que les protocoles précisant les liaisons entre les services interviendra au plus tard le 10 juillet.

Des formations pourront être proposées aux agents en fonction de leur parcours professionnel mais également de leurs compétences et connaissances

L'opération de restructuration ouvre droit au bénéfice de la prime de restructuration et de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle. La **CFTC Finances Publiques** a mis en ligne sur son site national un [bon à savoir](#) sur ces deux dispositifs

Le nombre de postes et d'agents affectés sur chaque pôle est repris dans le tableau ci-après.

	Pôle départemental de programmation		Pôle départemental d'expertise	
	Emplois implantés	Effectifs réels	Emplois implantés	Effectifs réels
Inspecteur principal	1	1	0	0
Inspecteur divisionnaire	0	0	1	1
Inspecteur	11	10	4	3
Contrôleur	4	3	5	5

Les 2 postes de A restés vacants vont être proposés de nouveau aux A du département.  
Le cas échéant, la vacance sera ouverte aux A stagiaires.

Bien que la Direction souligne la qualité des fiches et du travail accompli par les PCE, l'alliance **CFTC-CFDT** alerte sur la nécessité de ne pas soumettre les nouvelles équipes à l'atteinte des objectifs des indicateurs du fait du parcours de formation de nombreux agents et du soutien apportés par les agents chevronnés.

### **3. Rapport social unique 2025 :**

Le rapport social unique dresse le bilan synthétique des données RH de l'année écoulée.

Au 31 décembre 2025, la DDFiP de l'Oise compte 743 agents (dont 33 contractuels) soit 33 agents en moins par rapport à 2024. Près des deux tiers des agents sont des personnels féminins. Cette proportion chute à moins de 50 % chez les cadres supérieurs toutefois en nette hausse en comparaison avec 2024.

La moyenne d'âge est de 47,8 ans, 13 agents ayant moins de 25 et 86 plus de 60 ans.

Le recrutement de contractuels afin de combler les vacances d'emplois a diminué de moitié par rapport à 2024 pour atteindre 10 recrutements soit 6 cadres B (+4 par rapport à 2024) et 4 cadres C (-14 par rapport à 2024). La DDFiP de l'Oise a également recruté 4 apprentis et 1 contrat PACTE.

L'alliance **CFTC-CFDT** considère que le recrutement de contractuels reste nécessaire pour combler le déficit d'effectifs mais ne doit pas devenir la norme pour combler les vacances d'emplois. La diminution de ces recrutements est compensée par l'arrivée de 56 stagiaires au sein de la DDFIP. La Direction doit désormais engager des démarches auprès de ceux-ci mais aussi des titulaires nouvellement arrivés et des lauréats de concours pour leur donner l'envie de poursuivre leur carrière à la DDFIP de l'Oise.

La DDFIP de l'Oise dénombre 15 accidents du travail en 2025 en nette hausse. Il concerne très majoritairement des femmes et 80 % sont liés au trajet. Les chutes représentent les principales causes des accidents du travail suivies des accidents de la route. L'alliance **CFTC-CFDT** incite les agents à déclarer leur accident. Notre alliance rappelle que l'administration a l'obligation de protéger ses agents. Selon la nature des accidents, l'administration a le devoir de prendre les mesures nécessaires pour éviter qu'ils se reproduisent.

En 2025, plus des  $\frac{3}{4}$  des agents de la DDFiP de l'Oise disposent d'un contrat de télétravail. Seuls les agents du SDIF sont à peine au-dessus de 50 % ce qui peut s'expliquer par la nature des missions qui nécessitent d'être sur le terrain.

Dans le détail, un peu plus de  $\frac{1}{5}$  des agents effectuent du télétravail régulier (un peu plus d' $\frac{1}{4}$  en 2024) et  $\frac{4}{5}$  du télétravail ponctuel (près de  $\frac{3}{4}$  en 2024).

Pour l'alliance **CFTC-CFDT** le télétravail est une réelle avancée. Le télétravail étant majoritairement exercé en mode ponctuel, il contribue à une meilleure organisation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Néanmoins l'alliance **CFTC-CFDT** considère, que le télétravail ne doit pas être imposé aux EDR tant pour leur permettre de continuer à avoir un lien social que pour les services dans lesquels ils viennent en renfort.

#### **4. Bilan 2025 et plan 2026 de la formation professionnelle :**

Le service de la formation se compose d'un contrôleur et d'une agente. Ils peuvent s'appuyer sur une équipe de 99 formatrices et formateurs qui interviennent au niveau local mais aussi interrégional et national.

En 2025, ces professionnels ont dispensé 129 formations dans le domaine de la formation continue et animé 20 formations dans le cadre de la préparation aux concours.

La DDFiP de l'Oise dispose de trois salles dédiés spécifiquement à la formation (sur Beauvais, Clermont et Compiègne). Elle peut également réserver les salles de réunions implantées sur chaque site à l'exception de Saint-Just-en-Chaussée. Les salles de réunions sont équipées de WIFI et peuvent être réservées via NOVAE *Réservation de ressources* pour effectuer des e-formations.

La **CFTC** et la **CFDT** considèrent que la formation en présentiel reste le mode de formation le plus adapté. Les chiffres présentés par la Direction montrent que la part de l'absentéisme en présentiel est divisée par 3 alors que cette même part augmente de 200 % dans le domaine de la e-formation. Notre alliance tient cependant à saluer la possibilité d'utiliser les salles de réunions, au demeurant dotées de WIFI, lors de formations suivies en e-formations. L'alliance **CFTC-CFDT** encourage les agents à s'isoler dans une salle dédiée pour suivre une e-formation en toute sérénité.

Le service de la formation rappelle que 15 agents ont été identifiés comme exclus de la formation c'est-à-dire qu'ils n'ont suivi aucune formation sur la période 2022-2024. Le service des ressources humaines s'est rapproché de ces agents.

La formation est nécessaire pour exercer ses missions dans de bonnes conditions. L'alliance **CFTC-CFDT** invite vivement les agents concernés à faire part aux RH des problématiques rencontrées. Si une formation a été demandée par ces agents mais qu'elle n'a pu être délivrée, les échanges avec les RH seront de nature à mieux cerner les difficultés et proposer une solution.

La prochaine enquête sur la période 2025-2027 sera réalisée en 2028.

L'alliance **CFTC-CFDT** a voté **POUR** le plan local de formation, qui comprend 38 actions de formation.

#### **5. Bilan de l'évaluation professionnelle des agents réalisée en 2025 GESTION 2024 :**

A l'issue de la campagne d'évaluation professionnelle, 10 agents ont déposé un recours auprès de l'autorité hiérarchique. Aucun recours n'a saisi la CAPN.

**L'alliance **CFTC-CFDT** demande la communication du résultat des recours auprès de l'autorité hiérarchique.**

Les recours portent essentiellement sur les descriptifs d'un ou de l'ensemble des thèmes. Les réponses apportées ont été favorables aux agents mettant ainsi un terme aux procédures.

## **6. Evolution des périmètres d'attribution des divisions du Pôle Gestion Fiscale et Affaires économiques :**

Le pôle Gestion Fiscale et Affaires économiques est composé de trois divisions :

- division des professionnels, des affaires économiques
- division des particuliers, des missions foncières et des affaires juridiques
- division du recouvrement

Souhaitant mieux coordonner et renforcer son action envers les entreprises isariennes et les partenaires institutionnels (URSSAF, Douanes, Police Nationale, Gendarmerie nationale et tribunaux de commerce notamment), la Direction a décidé de transférer les missions d'accompagnement fiscal des petites et moyennes entreprises ainsi que le pilotage et partenariats à la division du recouvrement à compter du 1<sup>er</sup> septembre.

Les nouvelles cellules « Affaires économiques et AFPME » et « Pilotage des processus des partenariats » accueilleront respectivement deux et un emploi de rédacteurs/trices.

À l'issue de la 1<sup>ère</sup> vague, un seul emploi est pourvu. À l'issue de la 2<sup>nde</sup> vague, un poste de rédacteur à la cellule des affaires économiques et celui de rédacteur à la cellule pilotage des processus et partenariats restent vacants. Sauf à être pourvus avant, ils seront proposés aux inspecteurs stagiaires de la promotion 2026-2027 dans le cadre de leur pré-positionnement.

## **7. Points divers :**

La journée d'accueil des nouveaux arrivants est positionnée le 3 septembre 2026.

À l'issue du mouvement local, un agent de catégorie B et trois agents de catégorie C ont été affectés d'office. L'alliance **CFTC-CFDT** rappelle la nécessité d'élargir suffisamment ses choix tant sur le volet métiers que sur le plan géographique. La **CFTC Finances Publiques** reste à disposition des agents pour les accompagner dans l'élaboration dans leur fiche de vœux.