



MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA SOUVERAINETÉ
INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat
général

Rapport d'activité du service social

DDFIP du PAS-DE-CALAIS

Année 2024

Sylvie NIELLINI – Céline LELEUX
Assistentes de service social

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION	Page 3
2. QUEL EST LE PROFIL DES AGENTS CONSULTANT LE SERVICE SOCIAL?	Page 5
2.1 Les données sociologiques	Page 5
2.2 Le contact avec le service social	Page 5
2.3 Les demandes sociales: les problématiques rencontrées et l'accompagnement proposé	Page 6
3. FACILITER LA VIE PROFESSIONNELLE	Page 8
3.1 La visite de site	Page 8
3.2 Les actions de communication	Page 9
3.3 Le travail en partenariat avec les ressources humaines	Page 9
3.4 L'action collective – Le savoir vivre ensemble	Page 9
3.5 Le groupe test Ludus	Page 11
4. AUTRES ACTIVITES DE SERVICE	Page 12
4.1 Permanences	Page 12
4.2 Réunions de service et partenariales	Page 12
4.3 Formations reçues et données	Page 12
4.4 Participation à des groupes de travail inter-réseau du Secrétariat Général	Page 13
5. CONCLUSION ET PERSPECTIVES	Page 13
6. ANNEXES	Page 14

1. INTRODUCTION

- Rappel des Missions du Service Social

Le service social des ministères Économiques et Financiers est un service rattaché directement au bureau SRH3B du Secrétariat Général, dédié à la santé et sécurité au travail et qui regroupe l'ensemble des acteurs de prévention : médecins du travail, Infirmières, ISST, Assistante pour la Politique Ministérielle de Prévention, ergonomes et assistants de service social (ASS).

Le réseau du service social est piloté et encadré par une conseillère technique nationale, Madame Fabienne TOMELKA, inspectrice technique de l'action sociale. Il comprend 13 conseiller(e)s techniques chargé(e)s de région et 144 ASS.

Notre région Hauts de France comprend 8 ASS répartis sur les départements de l'Aisne, la Somme, l'Oise, le Nord et le Pas-de-Calais. Concernant l'Aisne, un partenariat avec le ministère de la Justice a été mis en place en novembre 2021. L'encadrement est assuré par la conseillère technique régionale (CTR), Madame Bariza ZOUBIR, affectée à la délégation de l'action sociale du Nord.

Le service social du département du Pas-de-Calais intervient auprès des 1405 actifs de la DDFIP.

L'équipe du service social sur le département est composée de deux assistantes sociales :

- Madame Sylvie NIELLINI (100%) qui se consacre aux agents DGFIP des arrondissements d'Arras (sauf L. Montuelle) et de Calais.

- Madame Céline LELEUX (80% jusqu'au 31/08) accompagne les agents du secteur suivant : services DGFIP des arrondissements de Béthune, Boulogne sur mer, Lens, Montreuil sur Mer, Saint Omer et Arras Montuelle.

Les missions du service social du travail visent l'intégration et le maintien dans l'emploi des agents et contribuent à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle. Elles s'inscrivent pleinement dans la politique des ressources humaines et d'action sociale du ministère. Les interventions menées ont pour objet la prévention des risques psycho-sociaux et l'inclusion sociale.

Les actions se développent soit par des accompagnements individuels soit par des interventions au profit des collectifs.

En individuel, les assistants sociaux des Ministères Financiers sont à la disposition de l'ensemble des agents confrontés à des difficultés dans leur vie personnelle et/ou professionnelle. Ils ont pour missions de les informer, de leur apporter un soutien individuel, de les conseiller sur leurs droits ainsi que sur les dispositifs existants et de les orienter vers des organismes ciblés.

Les assistants sociaux proposent un accompagnement personnalisé dans le cadre d'un plan d'actions qui est concerté avec les intéressés. Ils travaillent en lien avec d'autres acteurs compétents (RH, les acteurs de prévention, la mission handicap...)

L'ASS élabore un diagnostic psychosocial, en tenant compte des ressources financières et personnelles ainsi que de l'environnement des personnes accompagnées. L'action du service social s'inscrit dans la résolution de difficultés repérées et dans une démarche de prévention en vue de favoriser l'autonomie et l'épanouissement de chacun. C'est une démarche qui repose sur la demande et l'acceptation de l'agent.

Au niveau des collectifs, le service social apporte sa contribution en termes de veille sociale et de soutien auprès des services dans une démarche de prévention et d'amélioration des conditions de travail. Pour cela, il intervient en appui des services de ressources humaines pour accompagner les agents et les managers face aux transformations des organisations de travail.

Depuis novembre 2016 la circulaire relative aux missions du service social, signée par le secrétaire général, confirme l'orientation du service social MEFR vers un service social du travail.

Par son expertise et sa connaissance de la situation des personnels et de l'environnement ministériel, et dans les limites du secret professionnel, le service social apporte un conseil technique auprès des services pour toutes questions sociales, dans une démarche d'aide à la décision.

L'ASS contribue à la veille sociale mise en place par les différentes directions en échangeant régulièrement avec le service des ressources humaines et en développant des actions de proximité (visites de service, permanence sociale sur site, échanges avec les managers, participation aux instances de dialogue social).

La pertinence des interventions du service social repose également sur sa connaissance de l'environnement professionnel des agents, et plus généralement des évolutions de l'organisation et des métiers au sein des services.

Il importe donc que localement, les ASS soient bien intégrés au sein des directions et que les dispositifs de signalement soient les plus précoces possible pour garantir l'efficacité de leurs interventions. Des échanges réguliers avec le service des ressources humaines, les chefs de service et les directions permettent d'agir en coordination avec plus d'efficacité et de cohérence.

- La note d'orientation santé sécurité et conditions de travail

Chaque année, une note d'orientation en SST est diffusée auprès des acteurs de prévention. Elle est également adressée aux présidents d'instances et aux directions. Cette note impulse les orientations à donner au service social en 2024 :

- Assurer la sécurité des agents et les accompagner lors d'évènements graves,
- Améliorer les conditions de travail et agir sur l'organisation du travail pour prévenir les risques professionnels,
- Prévenir les risques de désinsertion professionnelle des agents et accompagner les agents en fin de carrière,
- Poursuivre le développement de la culture de prévention par une politique de formation.

Ces préalables étant posés, nous allons développer l'analyse de nos interventions au cours de l'année 2024, en abordant l'intervention sociale d'aide à la personne puis l'intervention dans le cadre de la vie professionnelle.

2. QUEL EST LE PROFIL DES AGENTS CONSULTANT LE SERVICE SOCIAL ?

2.1 Les données sociologiques

2.1.1 Répartition des bénéficiaires actifs/pensionnés

En 2024, il y a eu **150 bénéficiaires** pour un effectif total de 1405 agents, soit **10.67%** des actifs. EN 2023, il y a eu 180 agents actifs pris en charge. Cette baisse s'explique par l'absence de catastrophe naturelle cette année sur le département.

2.1.2 Répartition des bénéficiaires actifs par statut administratif et par sexe

Il y a eu **64 cadres C** qui nous ont consultés, **56 cadres B** et **30 cadres A**. Comme les années précédentes ce sont les cadres C qui font le plus appel à nos services. Ceci peut s'expliquer par le montant des rémunérations. En cas de difficultés de la vie, le budget d'un cadre C est plus rapidement déséquilibré (séparation, endettement, études postbac des enfants, handicap, deuil, maladie).

Parmi ces 150 agents il y a **99 femmes** ont fait appel à nos services contre **51 hommes**. Comme l'année dernière davantage de femmes font appel à nos services. Ces sollicitations peuvent concerner des renseignements divers, des problèmes financiers, l'administratif, les études des enfants ou la prise en charge de parents âgés soient des activités socialement très genrées.

2.2 Contact avec le service social : l'origine de la demande et le partenariat

La prise de contact avec le service social s'effectue soit directement par l'agent, soit par un signalement interne ou venant de l'extérieur. Cela met en évidence l'importance de la collaboration à l'intérieur de l'institution pour identifier et soutenir les agents en difficulté. Les signalants sont principalement les ressources humaines et le correspondant social. En plus d'échanges informels avec la DRH et le correspondant social, il y a des réunions biennuelles. Elles sont l'occasion pour la DRH de nous signaler précisément certaines situations. Il y a eu également un tableau transmis en début d'année 2024 avec les agents en arrêt de maladie depuis au moins trois mois. Des mises à disposition du service social sont faites systématiques. Les agents sont libres d'y répondre ou non. C'est une façon pour nous de rester en contact avec les personnes éloignées du service.

Comme les années précédentes, la majorité des demandes provient suite à un signalement interne au Ministère des finances. Cela met en évidence l'importance de la collaboration entre le service social et l'institution pour identifier et soutenir les agents en difficulté ou confrontés à des événements inhabituels.

Il y a eu également 32 fiches de signalement de l'assistant de prévention et des sollicitations des responsables hiérarchiques (5). La rencontre avec les responsables durant les visites de service facilite ce travail en partenariat.

Comme vous le savez, il existe deux types de fiche de signalement :

- le dispositif ministériel d'aide et de soutien aux agents en difficultés (DASAD)
- la fiche sign@IFIP,

Nous rappelons l'importance du DASAD, c'est pour nous un outil essentiel de travail. Ce dispositif incite la DRH à signaler de façon précoce les agents dans les situations suivantes :

- congé de maladie depuis plus de trois mois,
- demande de congé de longue maladie ou congé de grave maladie,
- retour à l'emploi après une longue absence,
- passage à demi-traitement,
- absence irrégulière,
- décès d'un agent,
- demande de retraite pour invalidité,
- absence de demande de renouvellement de CLM/CGM ou de reprise de travail un mois avant l'échéance,
- procédure disciplinaire.

S'agissant de la fiche sign@IFIP, elle remplace depuis l'année 2024, la fiche de signalement conditions de vie au travail et la fiche de signalement agression. Elle est accessible à tout moment, l'application permet à chaque agent de signaler tout incident et d'en informer de manière immédiate son chef de service, l'assistante de prévention et/ou la référent protection juridique ainsi que les membres de la formation spécialisée du CSAL.

En tant qu'acteur de prévention, nous nous mettons à la disposition de l'agent par email ou par téléphone dès leur réception. Lorsque l'agent s'en saisit un premier entretien a lieu et un plan d'action est déterminé avec lui.

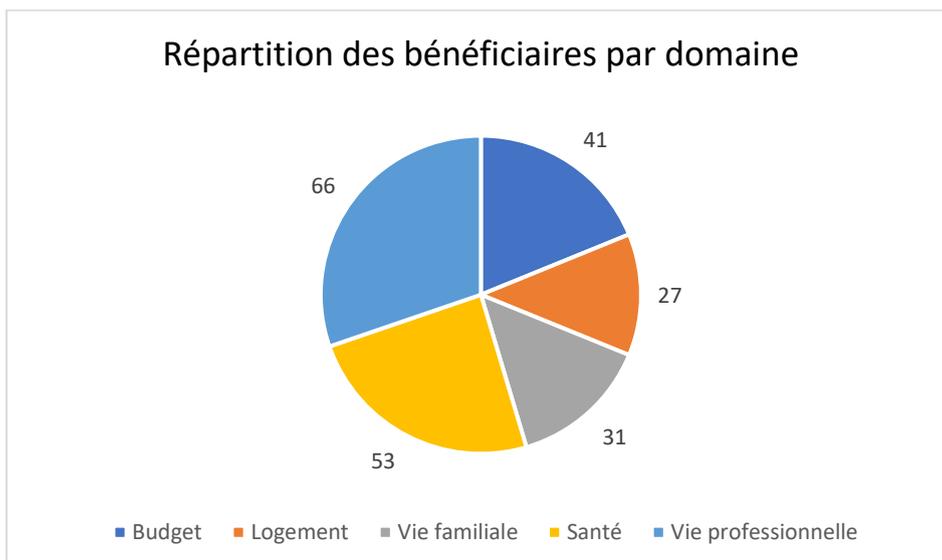
Nous rappelons l'importance pour le service social de travailler en concertation avec les acteurs directionnels. Cela permet de prendre en charge le plus en amont possible les situations et ainsi évite ainsi une dégradation préjudiciable à l'agent.

Il est à noter que durant une même année, un agent peut à la fois être signalé et se signaler par lui-même auprès du service social.

2.3 Les demandes sociales : les problématiques rencontrées et l'accompagnement social

2.1.3 Les bénéficiaires par domaine

Répartition des bénéficiaires par domaine



Notre champ d'intervention est très vaste et s'effectue en fonction des demandes exprimées par les agents et/ou de notre évaluation. Durant les accompagnements, nous abordons en entretien des domaines qui touchent à la fois la sphère professionnelle et personnelle, et notamment la manière dont l'une impacte l'autre.

Durant l'année 2024, les agents ont principalement fait appel au service social pour le domaine **de la vie professionnelle et de la santé**. Il peut s'agir du relationnel entre collègues et/ou avec la hiérarchie, de demande de mutations, de l'orientation à donner à sa carrière, de la retraite, du temps partiel ou du handicap. Cela correspond à l'orientation donnée par le secrétariat général de prévenir les situations de désinsertion professionnelles.

De plus, nous avons constaté immédiatement que la mise en place d'une action collective intitulée « Le savoir vivre ensemble » a permis l'émergence de demandes et la libération de la parole.

Viennent ensuite les problèmes financiers, ceux concernant la vie familiale ou le logement.

2.3.2 Les actes individuels réalisés dans la sphère professionnelle

Actes	Santé	Vie professionnelle
Concertations	44	41
Démarches	5	2
Ecrits professionnels	70	47
Entretiens	85	45
Informations	6	1
Liaisons	31	27
Mises à disposition	21	44
Orientations	4	1
Assistances administratives	7	1
Aides financières	8	3
Total	281	212

Dans ce tableau, nous constatons que les principaux actes professionnels sont les entretiens (téléphoniques, en présentiel dans le bureau de l'assistante sociale, en visites à domicile, sur le lieu de travail).

Viennent ensuite les mises à disposition et les écrits professionnels de diverses formes : courriers, emails, et rapports. Enfin arrivent les concertations et les liaisons avec la médecine du travail, les professionnels de santé extérieurs, les psychologues, la RH, la hiérarchie et la CTR.

Pour votre information, lorsqu'une assistante de service social reçoit un agent, un certain nombre d'actes professionnels sont posés durant l'entretien. A l'issue de celui-ci, d'autres actes sont réalisés par le professionnel, dits « suites d'entretien ». Elles peuvent prendre plusieurs formes tels que les écrits professionnels, les liaisons, les concertations. L'ensemble des actes est introduit dans le logiciel métier (SISS) qui génère ce type de tableau.

Nous précisons que l'agent doit réaliser de son côté, un certain nombre d'actes, afin de faire évoluer sa situation. Lorsque nous revoyons l'agent, nous faisons le bilan des actions menées et de celles qui restent à faire. L'ensemble de ces démarches est soumis à l'adhésion de l'agent.

Globalement nous remarquons un net accroissement du nombre total des actes professionnels qui est passé de 353 en 2023 à 493. Il apparaît que cet accroissement de tâches proviendrait d'une meilleure identification du service social en tant qu'agent de prévention suite aux actions collectives et visites de services. Pour certains agents éloignés du service, les situations sont complexes et nécessitent des échanges nombreux.

3. FACILITER LA VIE PROFESSIONNELLE

Le service social contribue à faciliter la vie professionnelle des agents, en agissant pour la prévention de la désinsertion professionnelle et en soutenant les agents face aux changements professionnels.

Les assistantes de service social sont fréquemment interpellées sur le thème de la vie professionnelle, que ce soit par les agents au cours des suivis individuels ou par l'institution, C'est en cela qu'elles sont des acteurs de prévention incontournables, tout comme les médecins et les infirmières du travail et cela impacte positivement les collectifs de travail.

3.1 La visite de site

Il y a eu 4 visites de service en 2024 (Trésorerie hospitalière de Calais, SIP et SGC d'Hénin Beaumont et PCRCP de Boulogne-sur-Mer).

La visite de service est un outil d'intervention permettant aux assistantes de service social de faire connaître leurs missions, d'être mieux identifiée et d'exercer une veille sociale sur les services de leur secteur. Chaque visite se déroule de la manière suivante : une date est fixée avec le chef de service, dans le respect des nécessités du service.

La visite se déroule en deux temps :

Un premier entretien a lieu avec le responsable. Il permet de rappeler les missions du service social et le mode d'intervention auprès des agents et de l'encadrement. C'est également un temps d'échange sur l'actualité du service (les projets en cours, les difficultés éventuelles, les contraintes, l'ambiance de travail...). Puis dans un second temps, le même jour, l'assistante sociale rencontre les équipes. Il y a deux objectifs : d'une part, échanger sur les conditions de travail des agents, et d'autre part, informer ou remémorer aux agents son champ d'intervention, ses missions, et les aides existantes. Elle remet également à cette occasion les plaquettes du service social et le guide du nouvel agent avec les prestations de l'action sociale.

3.2 Les actions de communication

Le service social a également participé à 2 Formations Spécialisées.

Ces instances sont un moyen pour nous de nous informer de la vie des services en plus des visites de poste et de rendre compte de notre activité.

Au cours de l'une d'elles, il a présenté un power point réalisé par l'équipe sociale des Hauts de France sur le thème suivant : « le service social, un acteur de prévention ».

Le service social a également participé à un accueil de nouveaux agents avec la présentation d'un second power point « les missions du service social ». Ce support a été adapté spécifiquement pour cette occasion.

3.3 Le travail en partenariat avec les ressources humaines

A la demande de l'adjointe pôle pilotage et ressources, il nous a été proposé de participer et d'animer avec la DRH de la DDFIP un webinaire sur l'aide.

Cette thématique a été choisie car de nombreux agents y sont confrontés que ce soit par exemple par rapport à un enfant porteur d'un handicap, un conjoint malade ou un ascendant dépendant.

Ce projet a nécessité plusieurs réunions préparatoires et échanges de mails.

3.4 L'action collective – « Le savoir vivre ensemble » :

Pour mémoire en 2024, une action de prévention a été organisée à la demande de la Cheffe Pôle Pilotage et Ressource de la DDFIP et son adjointe. Ce projet a été coconstruit par l'animatrice de la politique ministérielle de prévention (APMP), l'assistante de prévention de la DDFIP, le service de médecine de prévention et le service social. Elle a été financée sur les crédits de la formation spécialisée de la DDFIP.

Elle est née du constat suivant : dans certains collectifs de travail dégradés, des agents échangent des fiches de signalement dénonçant des comportements inadaptés au travail.

Suite au succès de la précédente action de prévention, « la lutte contre les violences faites aux femmes », le même outil a été choisi : celui du théâtre d'intervention avec la troupe nordiste « La BELLE HISTOIRE », suivi d'un débat d'experts.

Pour mémoire, cette forme de théâtre sort des salles de théâtre traditionnel pour aller vers le public. Elle permet une mise à distance des situations par un effet de miroir. Cela libère la parole et permet de confronter les points de vue. Elle fonctionne avec très peu de moyens : un carré noir sur la scène en guise de décor, plusieurs rôles assurés par un même acteur et des

vêtements du quotidien.

Afin d'écrire le scénario, une étape éponge a eu lieu au cours de laquelle était présent : les organisations syndicales, un représentant de la direction, de la DRH, de la médecine de prévention, du service social et l'APMP. Il a été fait mention de situations réelles au travers des fiches de signalement.

Ainsi est né l'histoire de Bruno et des autres agents de son service. On a pu entendre leurs échanges que ce soit entre eux ou avec le public accueilli dans un box d'accueil. La vie privée et ses implications sont également abordées.

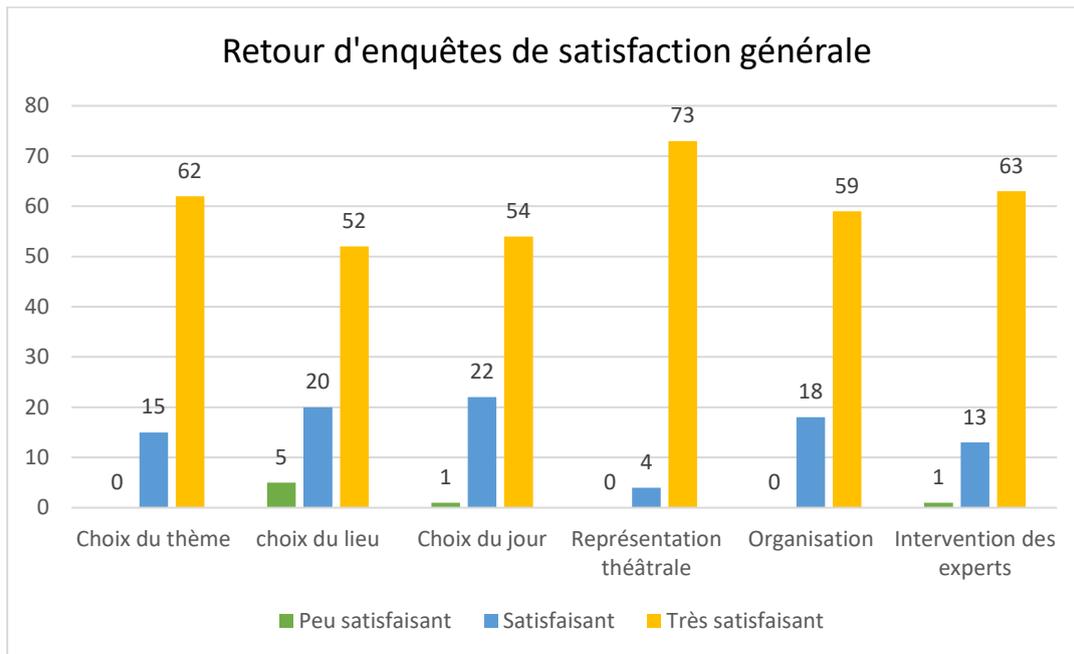
La représentation fut suivie d'un débat animé par une médiatrice. Celle-ci a demandé au public quel était son ressenti et ses interrogations sur les scénettes. Elle a également fait le lien avec les experts choisis pour la représentation : une psychologue du travail, l'assistante de prévention de la DDFIP et un représentant du service social. Un livret a été remis à chaque participant avec les coordonnées des acteurs de prévention, des psychologues et une information sur la fiche de signalement.

Cette action a remporté un franc succès avec 103 agents participants dans les trois sites choisis (Lens, Arras et Saint-Omer).

Une affiche promotionnelle et personnalisée a été réalisée en concertation avec l'animatrice des politiques ministérielles de prévention. Elle a été diffusée avec le bulletin de participation par email à l'ensemble des agents de la DDFIP. La gestion des inscriptions a été gérée par l'APMP. Afin de faciliter l'accès à cette formation, une demi-journée d'absence a été autorisée par la DDFIP.

A chaque fois, un représentant de la direction a ouvert la séance. Après la représentation et le débat, un moment de convivialité était proposé, ce qui a permis de prolonger les échanges avec les experts.

L'analyse des 77 questionnaires de satisfaction recueillis auprès des agents a mis en évidence le fait que les participants ont plébiscité la forme originale de l'action et le professionnalisme des experts.



S'agissant des commentaires, les agents ont salué la représentation théâtrale qui était « parfaite » avec des éléments réels. Ils ont apprécié que ce sujet du « savoir vivre ensemble » soit abordé en action collective. Ils ont également exprimé que les échanges intéressants avec les experts étaient instructifs. Enfin, ils ont estimé que le message était intelligemment passé : le savoir vivre ensemble consiste à respecter l'autre. Il faut prendre conscience que ce qui peut nous apparaître comme une simple plaisanterie peut être mal perçue de celui qui la reçoit, en fonction de ce qu'il est.

Le livret d'accueil diffusé a permis une meilleure connaissance des dispositifs d'aide et de la procédure de signalement à suivre. Enfin l'organisation a été plébiscitée.

3.5 Le groupe test Ludus

Pour la première fois cette année, nous avons testé une nouvelle compétence professionnelle : celle d'animatrices de serious game avec LUDUS EVOLUTION.

Ce jeu a pour objectif de faire de la prévention primaire des risques psychosociaux. En revanche il n'est pas adapté pour les services ayant des problèmes de conflits internes.

Pour votre information, Ludus evolution a été conçu par 3 collègues de la région Rhône Alpes, leur CTR, une psychologue du travail et un gamificateur. Il a remporté le prix 2023 du FIACT de la DGAFP (le fond d'amélioration des conditions de travail).

Ce prix a permis de financer la dotation intégrale du réseau des assistants de service social du ministère des finances en boîtes de jeu. Une formation d'utilisation du jeu par ses créatrices a également été dispensée au réseau.

Ce jeu a plusieurs scénarios possibles : restructuration et réorganisation, fusion, fermeture d'un service, travail hybride et douane. Ils sont transposés dans un univers de piraterie, ce qui permet une mise à distance et libère la parole des participants.

Cet outil permet de faire prendre conscience au collectif confronté à des difficultés qu'il a également des ressources pour y faire face.

Nous avons constitué un groupe test avec des acteurs de préventions et deux chefs de service et effectué une partie.

Afin de mesurer l'intérêt de ce nouvel outil et notre prestation, nous avons diffusé un questionnaire de satisfaction à la fin de la séance. Il ressort du questionnaire que cet outil a toute sa place au sein des collectifs pour faciliter le dialogue et la convivialité.

Notre souhait est d'utiliser localement ce nouvel outil, après l'accord de la direction de la DDFIP.

4. AUTRES ACTIVITES DE SERVICE

4.1 Permanences

Les permanences sociales nous permettent d'être présentes sur l'ensemble du territoire du département. Nous privilégions les permanences sur rendez-vous pour des raisons d'organisation. Madame Sylvie NIELLINI se rend un jeudi par mois au Centre des Finances Publiques de Calais. Madame Céline LELEUX quant à elle se déplace un mardi sur deux entre les sites suivants : CFP de Béthune, CFP de Saint Omer et CFP de Boulogne sur Mer.

4.2 Réunions de service et partenariales

Les temps de travail et d'échanges au sein des Réunions Régionales de service social animées par la Conseillère Technique Régionale, Madame ZOUBIR permettent d'améliorer nos pratiques et de travailler notre positionnement professionnel sur les sujets évoqués à l'ordre du jour. Ce sont également des moments conviviaux pour construire et consolider l'esprit d'équipe. Dans notre région il y a eu 4 réunions régionales.

Nous avons également assisté à la journée nationale du réseau des assistants de service social à VINCENNES.

4.3 Formations reçues et données

✓ Formation continue :

L'équipe du service social a pu bénéficier de 11 jours de formation en présentiel ou à distance sur des thématiques diverses telles que :

- Ludus
- Mobilité dans la fonction publique
- Médecine statutaire
- Sauveteur secouriste du travail
- La préparation à l'examen professionnel d'assistante principale de service social

✓ Journée info pour les retraités :

Comme chaque année, le service social a participé à la journée d'information pour les retraités de l'année et des administrations financières.

Une présentation a été faite sous forme d'interview. Après un temps pour les questions éventuelles, un dossier a été diffusé avec la plaquette du service social et des informations

diverses sur la situation d'aidant et les coordonnées du carrefour du bénévolat pour ceux qui souhaite donner de leur temps libre à une activité d'utilité publique pour la société.

4.4 Participation à des groupe de travail inter-réseau du Secrétariat Général

A l'issue d'une journée de travail et de convivialité regroupant l'ensemble des acteurs inter-réseau du Secrétariat Général des Hauts-de-France en 2023, plusieurs groupes de travail ont été créés.

Sylvie NIELLINI s'est portée volontaire pour participer à un groupe de travail inter-reseau sur le thème du handicap. Il comprend une autre ASS, un médecin du travail, une administrative du SRA et une ARMP des Hauts-de-France. Le groupe est actuellement concentré sur l'écriture de sujet sur le handicap visible et invisible. Il est envisagé pour l'avenir des ateliers de réalité virtuelle avec casque avec la MISSION HANDICAP du Secretariat Général.

Céline LELEUX quant à elle, s'est également portée volontaire pour participer à un groupe de travail sur le parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants. A la suite de la diffusion d'un questionnaire auprès de l'ensemble des agents du réseau, le groupe s'est orienté vers la création de différents supports ; méthodologie d'accueil sous forme de check list et un livret d'accueil spécifique pour les nouveaux agents du réseau des Hauts-de-France.

5. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

L'année 2024 a été extrêmement riche avec l'action collective relative au « savoir vivre ensemble », la préparation du webinaire « l'aide aux aidants », les visites de service et leurs suites et les travaux réalisés pour les groupes de travail inter-réseau du secrétariat général.

Pour la première fois, nous avons présenté en FS DDFIP 62 un CRA directionnel relatant l'activité du service social pour cette direction.

S'agissant des projets pour 2025, le webinaire sur l'aide aux aidants sera présenté en début d'année 2025. Nous formons également le souhait de développer l'usage de Ludus.

Nous vous remercions de votre attention et nous sommes à votre disposition pour vos questions.

6. ANNEXES

LE SAVOIR VIVRE ENSEMBLE

Représentation théâtrale donnée par la compagnie

« LA BELLE HISTOIRE »



*CFP de LENS
Rue Louis Armand - Salle de réunion
Vendredi 7 juin 2024 de 14h00 à 16h30*



Université Jean Perrin à LENS

Débat à l'issue de la représentation avec les intervenants suivants :

- ♦ Mme Delphine MENART, psychologue du travail
- ♦ Mme Delphine MORTELETTE, Assistante de Prévention
- ♦ Mmes Céline LELEUX et Sylvie NIELLINI, assistantes de service social pour les personnels du Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique du département.

Si vous êtes intéressé(e), merci de retourner le bulletin d'inscription qui vous a été transmis avec la note d'information à Delphine MORTELETTE (delphine.mortelette@dgif.finances.gouv.fr) pour le 27 mai 2024.

LE SAVOIR VIVRE ENSEMBLE

Représentation théâtrale donnée par la compagnie

« LA BELLE HISTOIRE »



Mardi 17 septembre 2024 de 10h00 à 12h30



Les places d'Arras

DDFIP d'ARRAS - 5 rue du Dr Brassart—Salle 100

Débat à l'issue de la représentation avec les intervenants suivants :

- ♦ Mme Delphine MENART, psychologue du travail
- ♦ Mme Delphine MORTELETTE, Assistante de Prévention
- ♦ Mmes Céline LELEUX et Sylvie NIELLINI, assistantes de service social pour les personnels du Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique du département.

Si vous êtes intéressé(e), merci de retourner le bulletin d'inscription qui vous a été transmis avec la note d'information à Delphine MORTELETTE (delphine.mortelette@dgfip.finances.gouv.fr) pour le 23 août 2024.

LE SAVOIR VIVRE ENSEMBLE

Représentation théâtrale donnée par la compagnie

« LA BELLE HISTOIRE »



Mardi 1er octobre 2024 de 14h00 à 16h30



Théâtre de Saint-Omer

CFP de Longuenesse - 1 Allée Honoré de Balzac

Débat à l'issue de la représentation avec les intervenants suivants :

- ♦ Mme Delphine MENART, psychologue du travail
- ♦ Mme Delphine MORTELETTE, Assistante de Prévention
- ♦ Mmes Céline LELEUX et Sylvie NIELLINI, assistantes de service social pour les personnels du Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique du département.

Si vous êtes intéressé(e), merci de retourner le bulletin d'inscription qui vous a été transmis avec la note d'information à Delphine MORTELETTE (delphine.mortelette@dgfip.finances.gouv.fr) pour le 20 septembre 2024.

ENQUÊTE DE SATISFACTION

VOUS VENEZ DE PARTICIPER À L'INTERVENTION SUR « LE SAVOIR VIVRE ENSEMBLE » DU 7 JUIN 2024.
CETTE ACTION A ÉTÉ ORGANISÉE PAR LA FORMATION SPÉCIALISÉE DU CSAL DU PAS-DE-CALAIS ET LE SERVICE SOCIAL DU MINISTÈRE.

IMPRESSION GÉNÉRALE RELATIVE À CETTE ACTION

PEU SATISFAISANT SATISFAISANT TRÈS SATISFAISANT

QUALITÉ DE LA PRESTATION

	PEU SATISFAISANT	SATISFAISANT	TRÈS SATISFAISANT	OBSERVATIONS
CHOIX DU THÈME	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
CHOIX DU LIEU	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
CHOIX DU JOUR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
REPRÉSENTATION THÉÂTRALE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
ORGANISATION	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
INTERVENTION DES EXPERTS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES SUR CETTE PRESTATION

--

CONNAISSIEZ-VOUS LES DISPOSITIFS D'AIDE AVANT CE JOUR OUI NON

SI OUI LESQUELS :

MÉDECINE DU TRAVAIL PSYCHOLOGUE SERVICE SOCIAL ASSISTANTE DE PRÉVENTION
 PRO-CONSULTE RÉFÉRENT PROTECTION JURIDIQUE

LES AVEZ-VOUS DÉJÀ UTILISÉ DANS CE CONTEXTE ? OUI NON

SI OUI LESQUELS :

VOUS SUGGÈREZ DES MESURES CONCERNANT LES MESURES À METTRE EN ŒUVRE POUR FAVORISER LE SAVOIR VIVRE ENSEMBLE DANS LES SERVICES

--

MERCI D'AVOIR PRIS LE TEMPS DE RÉPONDRE À CE QUESTIONNAIRE