



Comité Social d'Administration Local du 14 octobre 2026 En formation Spécialisée.

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 45. 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 Valérie Cadet de F O DDFiP 62.

ORDRE DU JOUR

Point 1 : Approbation de procès-verbaux.

Point 2 : Point sur la réunion du groupe de travail.

Point 3 : Bilan du DUERP-PAP 2026.

Point 4 : Proposition d'utilisation des crédits 2026.

Point 5 : Présentation des résultats de l'observatoire interne 2026.

Point 6 : Bilan annuel du télétravail.

Point 7 : Point sur la gestion de la canicule.

Point 8 : Présentation du rapport d'enquête sur les conditions d'accueil des apprentis et services civiques.

Point 9 : Point d'étape sur la réalisation de l'audit du PELH.

Point 10 : Point sur les travaux immobiliers.

Les 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

Yann Plouviez
Suppléant, P N C D de Béthune

Sébastien Duhamel
Expert, P C E Arras



Point 1 : Approbation de procès-verbaux de C S A L précédents ...

Aucun procès-verbal n'a été présenté ce jour pour validation.



Point 2 : Point sur la réunion du groupe de travail ...

Registres santé sécurité au travail :

Les 27 observations portées sur le registre dématérialisé Santé Sécurité au Travail ont été étudiées. Les 11 signalements pour lesquels des solutions ont été apportées ont été archivés. De nombreux problèmes signalés ont été résolus ou sont en voie de l'être. Concernant le SGC de Bruay-la-Buissière : un protocole a été mis en place par le médecin du travail suite à l'exposition au nickel des agents du site de Bruay. Seuls les agents les plus exposés ont reçu une ordonnance pour effectuer une prise de sang.

Rapports de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail et de l'infirmière :

L'ISST s'est rendu dans les locaux de Saint Venant afin de prendre connaissance de la situation de nuisance sonore liée au matériel installé dans la baie de brassage. L'ISST a été destinataire des plans du rez-de-chaussée et du 1er étage du centre des finances publiques de Calais ainsi que du cahier des charges pour la réinstallation du SIP et divers aménagements au niveau du SIE et du SGC et de la TH. L'assistante de prévention a présenté les suites données par l'administration aux recommandations faites par l'ISST dans son rapport suite à la visite du CFP de Lillers.

Déclarations d'accidents du travail :

Depuis le 2 juin 2026, il y a eu : 4 accidents de service : deux accidents consécutifs à une chute, un accident lié au stress et un suite à un désaccord professionnel avec le responsable de service. 2 accidents de trajet dont un ayant entraîné une fracture du pouce et 3 déclarations de maladie professionnelle : dépression, syndrome du canal carpien et tendinopathie chronique.

Fiches de signalement :

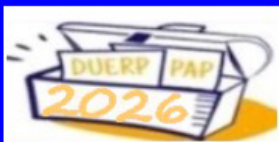
14 nouvelles fiches de signalement ont été reçues depuis 2 juin 2026. Parmi les nouveaux signalements, 5 signalements externes font état de propos suicidaires, déplacés, d'insultes et de menaces. 1 signalement fait état d'un usager qui a été retrouvé à l'étage du bâtiment du site de Calais. 7 signalements internes font état de situations conflictuelles au sein de la BCR, du SDIF, du SGC de Calais et du SIP de Boulogne-sur-Mer et 1 fiche d'un mal-être lié aux conditions de travail au PTGC d'Arras.

Bilan des exercices incendie :

11 sites ont réalisé un premier exercice d'évacuation incendie depuis le 2 juin 2026. Les observations mentionnées dans les comptes-rendus d'évacuation ont d'ores et déjà été prises en considération et les problèmes ont été résolus ou sont en voie de l'être. Un rappel des consignes a été effectué lorsque cela s'avérait nécessaire.

Retour sur le GT Handicap :

Le rapporteur lors du GT Handicap, a présenté le compte rendu de cette journée qui a suscité un retour très favorable de la part des participants tant par les échanges que par les actions qui en découlent. Nos syndicats ont demandé la participation de la DDFIP 62 à la journée du handicap le 3 décembre prochain avec une sensibilisation des agents et des chefs de service aux situations de handicap.



La direction nous a indiqué que ce temps fort de la prévention et de la protection des agents s'inscrit dans la démarche globale d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. La campagne DUERP/PAP a été ouverte le 2 mars 2026 par la diffusion à l'ensemble des responsables de service de la note départementale.

Conformément à la note, le recensement des risques auprès des agents a été effectué par le cadre de proximité. A cet effet, une ou plusieurs réunion(s) « conditions de vie au travail – risques professionnels » ont été organisées par le responsable de service dans sa ou ses structure(s) en veillant à associer, le cas échéant, les télétravailleurs.

Le groupe de travail devait se réunir le 25 juin 2026. En raison de la période caniculaire puis des congés, il a été décalé au 18 septembre 2026. La réunion s'est tenue dans les locaux de la Direction des Finances Publiques du Pas-de-Calais à Arras.

Les participants étaient les suivants :

4 représentants du personnel

L'Inspecteur Santé Sécurité du Travail (ISST)

La déléguée départementale à la sûreté / service immobilier

L'animatrice de la politique ministérielle de prévention (APMP)

L'assistante de prévention

Toutes les lignes ont été étudiées et discutées. Des actions complémentaires ont été proposées. Le document initial départemental comprenait 326 risques. 225 lignes de risques ont été retenues dont 50 risques identifiés comme commun à l'ensemble des agents de tous les services.

La cotation du risque est réalisée selon 3 critères :

Priorité 1	Prendre mesures de façon urgente
Priorité 2	Prévoir mesures à moyen terme
Priorité 3	Risque faible

Pour la Direction du Pas-de-Calais, les 225 risques recensés au DUERP se répartissent selon les priorités ci-contre :

Nb risques Priorité 1 0	Nb risques Priorité 2 49	Nb risques Priorité 3 176
-------------------------------	--------------------------------	---------------------------------

A l'issue du groupe de travail, 68 actions ont été validées. Une même action pouvant répondre à des risques différents, elles se répartissent sur 94 lignes selon les urgences reconnues. Le PAP reprend de façon exhaustive l'ensemble des actions proposées et validées par le groupe de travail sans aucune restriction et quel que soit leur degré d'urgence. Il ne se limite ni aux actions dont la priorité est forte (urgence 1) ou moyenne (urgence 2) ni aux actions réalisables dans les délais impartis.

Au 23 septembre 2026 l'état d'avancement du programme annuel de prévention est le suivant :

66 actions ont été « réalisées »

28 actions sont « en cours » - dont 6 seront réalisées en 2027



Les votes ont été identiques pour le DUERP et le PAP.

POUR : Alliance CFDT- CFTC et UNSA

ABSENTATION : FO

CONTRE : SOLIDAIRES



Point 4 : Proposition d'utilisation

des crédits 2026 ...

Tous les engagements ont été effectués afin d'utiliser l'ensemble du budget alloué à la FS.

Les discussions, lors du Groupe de Travail du 25 septembre, pour l'achat complémentaire de petit matériel ont permis d'utiliser l'ensemble des crédits : **solde de 8,84 euros.**



POUR : Alliance CFDT- CFTC, FO et UNSA

ABSENCE : CGT

CONTRE : SOLIDAIRES

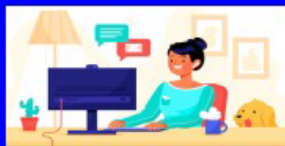
Si nous déplorons que le budget de la Formation Spécialisée ne puisse participer au financement de permanences d'un psychologue au soutien de nos collègues, l'utilisation intégrale du budget nous semble primordiale et surtout permettra son renouvellement pour 2027 sans restriction supplémentaire.



Point 5 : Présentation des résultats de

l'observatoire interne 2026 ...

Ce point n'a pas été discuté ce jour et sera évoqué le 16 novembre au cours d'un prochain C S A L.



Point 6 : Bilan annuel

du télétravail ...

Au 31 décembre 2025, 60.499 agents de la DGFIP bénéficiaient d'une ou plusieurs autorisations de télétravail répartis entre les catégories A+ (10,8%), A (25,7%), B (44%) et C (19,2%)

Tout comme l'année dernière, le taux moyen de télétravailleurs dans le Département du Pas-de-Calais est significativement supérieur à la moyenne nationale avec un taux moyen annuel de 57,6 % au titre de l'année 2025.

1.069 agents ont télétravaillé au moins une demi-journée en 2025 au titre du télétravail ponctuel, régulier ou exceptionnel, répartis comme suit : 274 agents catégorie A et A+(inspecteurs à AFIP), 526 contrôleurs et 269 agents. Ce qui représente un taux de télétravailleurs d'environ 79 % des agents par rapport à un effectif total de 1350 agents au 31/12/2024. Au plan local, l'étude des données démontre une augmentation constante du nombre de télétravailleurs avec un taux moyen de télétravailleurs à 57,6 % en 2025 contre 54,7 % en 2024.

Les chiffres du département du Pas-de-Calais.

CATEGORIE	Nombre d'agents au 31/12/2024	Nombre de télétravailleurs	Pourcentage par rapport au nombre total d'agents	Pourcentage dans la catégorie
Catégorie A et A+	347	274	20 %	79 %
Catégorie B	630	526	39 %	83 %
Catégorie C et contractuels	373	269	20 %	72 %
Total	1.350	1.069		78 %

S'agissant de la répartition hommes-femmes ayant pris au moins une demi-journée de télétravail au cours de l'année, on note les éléments suivants :

	Homme	Femme	Total
Catégorie A et A+	131	143	274
Catégorie B	171	355	526
Catégorie C et contractuels	99	170	269
Toutes catégories	401	668	1.069
Pourcentage de télétravailleurs	38 %	62 %	

On constate que ce sont les femmes qui ont le plus recours au télétravail avec un taux de 62 % des télétravailleurs contre 38 % des hommes. Pour information, les hommes représentaient 41 %, et les femmes 59 % de l'effectif global de la DDFIP au 31/12/2024.

Le nombre de jours moyen de télétravail au titre de 2025 reste le même qu'en 2024, soit 1,5 jours. On observe, par ailleurs, un nombre élevé de jours de télétravail octroyés au titre du télétravail dit « exceptionnel » au mois de janvier 2025. Cela est dû, tout comme l'année dernière, aux intempéries qui ont traversé notre département en début d'année. A titre d'information, le télétravail dit « exceptionnel » a été autorisé pour les raisons suivantes : coupure d'eau ou d'électricité dans l'ensemble d'un bâtiment ainsi que suite à des difficultés d'accès au site dues à une manifestation extérieure.

Au niveau local, la DDFIP du Pas-de-Calais a continué de délivrer du matériel aux agents tout en adoptant une démarche éco-responsable. La DDFIP 62 a fourni en 2025 :

- 131 smartphones dont 28 réemployés.
- 65 écrans de confort à domicile.

Les formations au télétravail se sont poursuivies en 2025 avec 5.658 agents formés dans le cadre de la formation continue et de la formation initiale. Le suivi des aménagements de poste a continué de bénéficier d'une attention particulière à travers le retour des fiches de visite des médecins du travail qui ont préconisé le télétravail pour raisons médicales afin, notamment, de protéger les agents vulnérables.

Le directeur a rappelé que le chef de service restait maître de la gestion de son service dans un cadre normal. Un rappel sera effectué lors du prochain collège des chefs de service sur les bienfaits du Télétravail dans l'organisation et les résultats globaux du 62.

CFTC DDFIP Pas-de-Calais fera remonter toute situation particulière qui justifiera une intervention des RH auprès du chef de service.



Point 7 : Point sur la gestion

de la canicule ...

La direction a rappelé qu'en cas d'épisodes de fortes chaleurs, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents placés sous son autorité (article L.44121-1 du Code du Travail).

Quatre canicules majeures ont touché l'ensemble de notre pays en 2026 :

- Fin mai : un épisode exceptionnellement précoce et intense pour le printemps
- En juin : un épisode de 14 jours marqué par de forts pics de chaleur.
- En juillet : un dôme de chaleur persistant qui a fait de juillet 2026 le mois le plus chaud jamais mesuré en France depuis 1900.
- De fin juillet à mi-août : la 2^{ème} vague de chaleur la plus longue jamais enregistrée en France

La DDFIP du Pas-de-Calais a adapté son dispositif face à ces événements climatiques. Une note départementale du 24 mars 2026 avait déjà présenté aux chefs de service les mesures à prendre lorsque des aléas d'une portée significative telles que des épisodes de canicule rendent compliquées les conditions de travail.

En complément, dans le cadre des épisodes caniculaires exceptionnellement précoces et intenses, des mesures ont été prises :

- Aménagement des horaires de travail des agents, en fonction des caractéristiques des locaux dans lesquels ils sont affectés à savoir pour les agents qui le souhaitent, possibilité de débuter leur journée à 7 h 30 le matin, et de quitter leur service au plus tôt à 15 h 30 au lieu de 16 h.
- Faciliter le télétravail : les chefs de service ont été invités à augmenter la densité hebdomadaire du recours au télétravail, jusqu'à 3 jours si cela s'avérait adapté et en cohérence avec les nécessités de service.
- Autorisation de pratiquer une journée continue de travail de 6 h avec une prise de service comprise entre 7 h (dans les sites où cette possibilité est matériellement possible) et 8 h et un départ anticipé du service entre 13 h et 14 h.
- S'agissant des gardes d'enfants : des autorisations d'absences peuvent être accordées à partir du moment où l'agent justifie qu'aucun accueil des enfants n'est proposé.

Un message a été adressé aux chefs de service leur rappelant qu'en raison des conditions climatiques éprouvantes, les modalités de travail devaient être examinées afin d'appliquer les mesures qui s'avèrent nécessaires avec une attention particulière pour les agents les plus vulnérables.

CFTC DDFIP Pas-de-Calais souhaite vivement que de nombreux aménagements puissent permettre à tous de travailler dans de bonnes conditions sur l'ensemble des sites du département (mise en conformité des bâtiments, îlots fraîcheur, petits matériels d'appoint).

L'alliance CFDT - CFTC a proposé pour le budget de la prochaine Formation Spécialisée de 2027 que soit mise à l'étude l'achat de brumisateurs écologiques réutilisables pour chaque service, ce point sera étudié au prochain groupe de travail de la FS .

Suite au décès brutal d'un apprenti de notre département qui a profondément ému et affecté notre communauté de travail, la Formation Spécialisée (FS) du 17/02/2026, convoquée en réunion extraordinaire, a décidé de constituer une délégation d'enquête afin d'analyser les conditions de travail et d'accueil des apprentis et des volontaires en Service Civique (VSC) au sein de la DGFIP du Pas-de-Calais. Le but de cette enquête est de proposer des mesures de prévention des risques professionnels, notamment des risques psychosociaux, et d'amélioration des conditions de travail.

- Concernant les tuteurs :

La grande majorité des tuteurs 85,7 % s'est engagé sur une base de volontariat, principe qui doit impérativement demeurer la règle. Si pour les VSC aucune condition spécifique n'est requise pour le tutorat, un minimum de 2 ans d'expérience à la DGFIP ou posséder diplôme d'un niveau équivalent à celui de l'apprenti.

- Concernant les accompagnants :

Les retex révèlent un point de vigilance : pour 5 accompagnants sur 14 cette mission a été vécue comme une contrainte imposée.

- Concernant les VSC :

Pour ce public, la proximité géographique constitue un critère de choix prépondérant. Le volontariat s'inscrit avant tout dans le cadre d'un projet de vie, d'une réinsertion ou d'une opportunité d'acquérir une expérience valorisante pour leur avenir.

- Concernant les apprentis :

La proximité géographique passe au second plan ; l'élément prépondérant demeure l'adéquation entre les missions et le cursus d'études.

Observations et conclusions :

1. Cadre des missions et respect des statuts :

- Respect des fonctions : Il convient de veiller à ce que les apprentis et les Volontaires du Service Civique (VSC) ne soient pas sollicités pour pallier des pénuries d'effectifs. Leurs activités doivent strictement s'inscrire dans le cadre initialement défini.

- Modalités d'accueil pour les VSC : La mission des VSC est d'assurer un soutien à l'accueil 24h/semaine. Lorsque le site est fermé au public, il importe de veiller à ce que leurs tâches restent centrées sur l'accueil (notamment téléphonique ou via d'autres canaux de communication numérique).

2. Accompagnement et protection des agents :

- Prévention des risques : À l'instar des autres agents, les VSC sont parfois confrontés à des incivilités ou à des violences. Une attention particulière doit être portée à leur sensibilisation, à leur formation et à leur accompagnement face à ces situations.

- Attractivité et reconnaissance : Si le gain d'attractivité est bénéfique pour la DGFIP, il est indispensable de valoriser les tuteurs et les accompagnants, que ce soit à travers le CREP ou par une reconnaissance financière (rémunération).

3. Suivi RH et relations avec les organismes de formation :

- Suivi de proximité : Le travail des référents RH est jugé très positif. Toutefois, la mise en place d'un suivi plus régulier et de bilans plus fréquents permettrait de désamorcer certaines situations complexes et de combler les lacunes constatées. Par ailleurs, il convient de renforcer les liens et le suivi en collaboration avec les établissements de formation.

- Gestion des difficultés : Des difficultés majeures ont été constatées pour un VSC et un apprenti. Un rythme régulier de bilans aurait permis de détecter et de corriger ces dysfonctionnements plus tôt.

- Objectifs des points d'étape : Ces bilans réguliers, sollicités par la délégation, ont pour objectif de résoudre les problèmes, de dissiper les malentendus et de pallier les manques d'information auxquels les apprentis et les VSC peuvent être confrontés.

CFTC DDFiP Pas-de-Calais se réjouit que ce rapport ait pu être restitué aussi rapidement et démontre l'investissement et l'importance de notre Formation Spécialisée locale.



Point 9 : Point d'étape sur la réalisation

de l'audit du PELH ...

Cet audit en cours au SDIF se déroule au sein de 3 PELH et le SAE dans la mesure où il ne porte que sur l'évaluation.

Notre directeur a indiqué que si le SDIF va mal, les résultats sont à la hauteur des attentes de la direction, les agents sont méritants même si persistent de nombreuses tensions au sein des collectifs. Il a par ailleurs rappelé qu'il n'avait aucune intention de regrouper les services.

Cet audit a pour but d'harmoniser et normaliser les tâches de travail afin de simplifier les procédures quel que soit le site.

Quant à l'aspect managérial, une réunion sera mise en place après les vacances avec l'équipe de direction et les cadres A et A+ (actes de management demandés). A noter que la préconisation d'orienter les agents vers des psychologues n'a finalement pas été retenue.

La fin de l'audit est prévue pour décembre, nous attendons donc les conclusions.

CFTC DDFiP Pas-de-Calais souhaite vivement que ce service retrouve des conditions de travail apaisées et veillera à ce que les futures préconisations permettent à nos collègues de travailler sereinement.



Point 10 : Point sur les

travaux immobiliers ...

Ce point n'a pas été discuté ce jour et sera évoqué le 16 novembre au cours d'un prochain C S A L.



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.