



## Comité Social d'Administration Local du 17 juin 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 18 h 40. 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 Christine Collier-Lefranc de FO DDFiP 62.

### ORDRE DU JOUR

**Point 1 :** Approbation des procès-verbaux de la Formation spécialisée des 7 octobre et 5 décembre 2025.

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

**Point 3 :** Proposition d'utilisation des crédits de 2026.

**Point 4 :** Bilan du pôle social.

**Point 5 :** Présentation du T B V S

**Point 6 :** Compte rendu d'activité du service social de la DDFiP 62.

**Point 7 :** Présentation de la lettre de mission actualisée de l'assistante de prévention.

**Point 8 :** Point d'étape sur l'enquête en matière de conditions de travail et d'accueil des apprentis et des volontaires de service civique.

**Point 9 :** 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 Béthune

**Sébastien Duhamel**  
Expert, P C E Arras

**Suite aux déclarations liminaires, M.Leleu a précisé que le maintien du nombre d'emplois dans le 62 serait déjà difficile dans la mesure où l'accroissement des moyens humains n'était pas une tendance DGFIP.**

La direction porte un regard particulier aux conditions de travail des agents, dans un contexte tendu vis à vis des usagers et des collègues, les actions menées s'inscrivent dans ce cadre de responsabilité de notre employeur. Les tensions particulières au sein de quelques services ( SIP Boulogne- SDIF...) de notre direction sont suivies directement par les services RH. Ces derniers veillent notamment à rappeler aux managers et agents les bonnes pratiques( notes de service ) mais se heurtent à la complexité des conflits interpersonnels liés aux difficultés « métier ».

Un point particulier a été abordé sur le SDIF pour lequel un audit a été lancé afin de mieux cerner les problèmes « métiers » et relationnels de ce service qui fonctionnent avec plusieurs antennes.

**CFTC DDFIP Pas-de-Calais n'a pas souhaité engager dès à présent d'enquête FS sur ce service.** Mais nous veillerons à ce que ce dossier soit revu lors de la prochaine FS afin d'établir les actions à mener suite à cet audit et aux mesures RH déjà mises en place.



### **Point 1: Approbation des P V des CSAL des**

**7 octobre et 5 décembre 2025 ...**

Les 5 organisations syndicales présentes à ce C S A L ont unanimement voté POUR l'approbation des procès-verbaux de la Direction.



### **Point 2 : Point sur la réunion**

**du groupe de travail ...**

#### **Registres santé sécurité au travail :**

Toutes les observations portées sur le registre dématérialisé Santé Sécurité au Travail ont été étudiées. Les 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, comme des nuisances sonores émises par le serveur au PNCD. Nos organisations syndicales déplorent l'absence d'espaces de convivialité dans plusieurs services du département et pointent la taille réduite de ceux existants, ne permettant pas de réunir l'ensemble des agents d'un service.

#### **Rapports de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail :**

L'ISST s'est rendu sur le site de Boulogne-sur-Mer en février. Il en ressort que le bâtiment est globalement bien tenu par les gestionnaires de site. Nos organisations syndicales ont demandé à ce qu'un rappel soit effectué sur la possibilité de demander la mise à disposition d'une salle pour l'allaitement en indiquant quels sont les interlocuteurs pour les femmes qui souhaiteraient en faire la demande. Elles ont mis en avant les difficultés de l'accès PMR du site de Boulogne sur-Mer.

#### **Déclarations d'accidents du travail :**

Depuis le dernier groupe de travail du 31 mars 2026, il y a eu 5 accidents de service , deux ayant entraîné un arrêt de travail, trois sans arrêt de travail.

## Fiches de signalement :

25 nouvelles fiches de signalement ont été reçues depuis le dernier groupe de travail du 27 janvier 2026. Parmi les nouveaux signalements, 14 signalements externes font état de propos agressifs, d'insultes ou de menaces. Les agents concernés ont été contactés et dans la plupart des cas, une lettre de rappel a été adressée aux usagers en cause.

## Bilan des exercices incendie :

Le compte rendu de l'exercice du Centre de Contact de Lens est attendu prochainement. Les services ont jusqu'au 30 juin pour fournir les comptes rendus des exercices d'évacuation incendie.

## Utilisation des crédits 2026 :

A ce stade, au regard du montant des devis très élevés pour le remplacement des stores sur les sites de Boulogne-sur-Mer et Béthune, ces dépenses ne sont pas budgétisées. Ces sites étant déjà dotés de volets roulants externes, les représentants du personnel préfèrent utiliser le budget de la FS pour améliorer directement les conditions de vie au travail des agents.



## Point 3 : Proposition d'utilisation

### des crédits de 2026 ...

### Enveloppe Locale

<b>AE 2026</b>	101.550,00 €
<b>Réallocation</b>	- €
<b>RAP 2025</b>	- €
<b>CP 2026</b>	- €
<b>Actions votées (H)</b>	13.407,94 €
<b>AE engagées (L)</b>	13.407,94 €
<b>En attente de SF</b>	- €
<b>Solde AE disponible</b>	88.142,06 €
<b>Solde CP disponible</b>	- €

### Enveloppe Formation

<b>AE 2026</b>	33.850,00 €
<b>Réallocation</b>	- €
<b>RAP 2025</b>	- €
<b>CP 2026</b>	- €
<b>Actions votées (H)</b>	33.850,00 €
<b>AE engagées (L)</b>	33.850,00 €
<b>En attente de SF</b>	- €
<b>Solde AE disponible</b>	- €
<b>Solde CP disponible</b>	- €

Le montant des actions engagées à ce jour est de 29.215 euros. Le vote unanime des OS lors de cette instance a validé à hauteur de 100.150 euros. Le solde de 1.400 euros viendra notamment compléter les achats de petits matériels ( sacs à dos, bras articulés...). Les actions de formations ont été intégralement engagées – 33.850 euros -.

**CFTC DDFiP Pas-de-Calais** se réjouit que l'ensemble des crédits puissent être utilisés mais déplore un budget trop limité pour la réalisation d'actions pourtant essentielles.



La Direction nous informe que le pôle social et médical du SRHD est l'interlocuteur privilégié des agents , qui peuvent le contacter lorsqu'ils rencontrent une difficulté personnelle impactant leur activité professionnelle, et pour toute question relative à la prise en compte de leur état de santé dans le cadre professionnel.

#### 1 – La gestion des congés de maladie :

Un agent peut bénéficier d'un ou de plusieurs congés de maladie ordinaire, dont la durée totale peut atteindre un an sur une période de 12 mois consécutifs. Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie à sa demande, après avis du conseil médical, s'il est atteint d'une maladie grave et invalidante qui nécessite un traitement et des soins prolongés et entraîne une impossibilité temporaire d'exercer ses fonctions. Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue durée (CLD) à sa demande, s'il est atteint d'une affection appartenant à l'un des 5 groupes de pathologies prévues (affection cancéreuse, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis).

#### 2- La gestion des demandes de temps partiel pour raison thérapeutique :

Le temps partiel thérapeutique est un dispositif d'accompagnement de l'agent dont l'état de santé ne lui permet pas, temporairement, d'assurer en totalité ses fonctions, mais pour lequel le maintien, ou le retour vers une activité professionnelle, est de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé. Le temps partiel pour raison thérapeutique permet également d'accompagner l'agent dans le cadre d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé. En 2025, 76 agents ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique.

#### 3- La gestion des accidents de service et des maladies professionnelles :

Nombre de déclarations d'accidents du travail déposées en 2023, 20, en 2024, 17 et en 2025, 24.  
Nombre de déclarations de maladie professionnelle déposées en 2023, aucune, en 2024, 6 et 3 en 2025.

#### 4- Relations avec le conseil médical départemental :

Le conseil médical se réunit en formation restreinte ou plénière. Le pôle social et médical du SRHD saisit le conseil médical des dossiers relevant de son champ de compétence. Lors de la formation plénière, les agents du pôle social représentent l'Administration, et convoque les représentants du personnel. Une réunion DDETS / DDFIP s'est tenue le 30/10/2025 pour évoquer tant les questions posées par les représentants du personnel DGFIP que des points organisationnels.

#### 5- Relations avec les médecins agréés (honoraires médicaux) :

Tout au long de l'année, le pôle social et médical réceptionne les factures des médecins et professions paramédicales, ainsi que les demandes de remboursement de frais des agents. Après contrôle, les éléments sont mis en paiement. Au titre de l'année 2025, ce sont 15.036,27 euros qui ont été payés par l'Administration, dont la majorité est prélevée sur la DGF de la DDFIP 62.

#### 6- La médecine de prévention :

Le médecin du travail conseille le service des ressources humaines, dans le respect du secret médical, sur l'opportunité des options médicales envisageables pour accompagner au mieux l'agent. Le département dispose de deux cabinets de médecine de prévention, l'un à Boulogne sur-Mer, l'autre à Arras. Au cours de l'année 2025, le département a connu le départ du médecin du travail d'Arras (mai 2025) et de l'infirmière d'Arras (août 2025). En 2025, le pôle social et médical a émis 718 convocations, donnant lieu à 496 visites médicales effectives.

#### 7- Référente handicap de proximité :

La référente handicap de proximité est l'interlocutrice dédiée des personnes en situation de handicap de la direction. En collaboration avec l'assistante de prévention, elle est responsable de l'ensemble de la procédure d'aménagement de poste de travail, qui débute par la visite de l'agent en situation de handicap auprès du médecin de prévention, jusqu'à la réception de la facture du matériel prescrit.



## Point 5 : Présentation

### du TBVS ...

Le 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.

Le nombre de fiches de signalement externe (30) est stable depuis 2024, mais demeure élevé.

Le nombre de congés ordinaires de maladie de courte durée (inférieure ou égale à 5 jours) a diminué en 2025 passant de 756 en 2023 à 535 en 2024. Le dispositif de prise en charge de 90 % de la rémunération au titre des jours de congés maladie a pu avoir une incidence en la matière.

Le taux de télétravailleurs est en constante augmentation depuis 2023. Il est nettement supérieur à la moyenne nationale. La forte hausse observée entre 2024 et 2025 s'explique en partie par la mise en place, depuis février 2025, des nouvelles modalités d'intervention de l'équipe EDR qui travaille désormais à distance 2 jours par semaine (télétravail ou travail à distance à partir de leur poste d'affectation) sachant que la majorité d'entre eux a opté pour le télétravail.

Le nombre d'emplois non pourvus est en légère baisse en 2025, passant de 43 à 41. Au 31 décembre 2025, 24 agents sont en situation d'ALD (ils étaient 32 en fin décembre 2024). Il reste donc en réalité 17 emplois vacants qui s'expliquent en partie par des départs en retraite en cours d'année et des mises en congé de longue maladie, ou d'un nombre d'arrivées au mouvement insuffisant et ce, même si le département est considéré comme attractif en termes de demandes de mutation nationale.

En 2025, sur 44 fiches de signalement, 14 étaient d'origine interne

Contextualisés, discutés, combinés aux informations qualitatives, les indicateurs du TBVS peuvent contribuer à la définition d'actions en faveur de l'amélioration des conditions de vie au travail. Leur suivi au cours de la mise en place des actions de prévention permet également d'évaluer les bénéfices de celles-ci dans le cadre d'une démarche de prévention durable.

Le TBVS permet de faire le bilan de l'année écoulée au regard d'un certain nombre de marqueurs. Il corrobore les tendances déjà connues ou supposées par la direction mais il ne permet pas, du moins à lui seul, d'anticiper une dégradation d'un environnement de travail.

CFTC DDFiP Pas-de-Calais s'inquiète du nombre croissant de fiches de signalement dans notre département ( 18 externes et 8 internes). Ces chiffres reflètent malheureusement le mal-être de nos collègues évoqué au début de compte rendu.



## Point 6 : Compte rendu d'activité

### du service social de la DDFiP 62 ...

La direction nous informe que l'équipe du service social sur le département est composée de deux assistantes sociales : Mme Sylvie Niellini (100%) qui se consacre aux agents DGFIP des arrondissements d'Arras (sauf L. Montuelle) et de Calais, et Mme Céline Leleux (100%) 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 des actifs. 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 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.

En 2025, les agents ont principalement fait appel au service social pour le domaine de la santé, puis le budget, le logement, la vie professionnelle et enfin la vie familiale.

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'administration, via le dispositif d'aide et de soutien aux agents en difficulté (DASAD).

Les permanences sociales permettent aux assistantes sociales d'être présentes sur l'ensemble du territoire du département. Elles privilégient les permanences sur rendez-vous pour des raisons d'organisation. Mme Sylvie NIELLINI se rend le deuxième mercredi du mois au Centre des Finances Publiques de Calais. Mme 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.

**Les deux assistantes sociales estiment que l'année 2025 a été extrêmement riche avec la poursuite de l'action collective relative au « savoir vivre ensemble » sur trois nouveaux sites. Il y a également eu la préparation des webinaires « l'aide aux aidants » et la « prise en compte du handicap » à la DGFIP. Tout ceci s'est ajouté aux visites de service, à l'accompagnement individuel des agents et leurs suites. 2025 est une année de transition. Elle a été marquée par le départ à la retraite de l'APMP et de l'infirmière d'Arras. Cela a nécessité la construction de lien avec leurs nouveaux partenaires afin de permettre la poursuite des actions de prévention.**

**CFTC DDFiP Pas-de-Calais félicite les deux assistantes sociales pour leur disponibilité et réactivité lorsqu'elles sont dans notre département sollicitées par nos collègues en difficulté.**



## Point 7 : Présentation de la lettre de mission

actualisée de l'assistante de prévention ...

Le Directeur des Finances publiques du Pas-de-Calais a envoyé le 11 janvier 2026 à l'Assistante de prévention, Mme Delphine Mortelette, sa lettre de mission, qui contient 8 pages, ce qui est vraiment beaucoup. Il lui a rappelé que ses fonctions s'exercent dans le champ de compétence du comité social d'administration et de la formation spécialisée .

Il stipule que sa mission a pour objet principal d'assister et de conseiller les chefs de services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail. D'une façon générale, elle assure la liaison et la collaboration avec le (les) médecin(s) du travail. Ses fonctions doivent lui permettre de préparer et exécuter les exercices d'évacuation incendie en collaboration avec le délégué à la Sécurité. Au final, le Directeur informe que l'Assistant de Prévention participe avec les autres acteurs de prévention, à l'information, la sensibilisation et à la formation des agents.

Notre AP est également référente régionale. CFTC DDFiP Pas-de-Calais s'associe à cette reconnaissance de son implication, sa maîtrise et de son efficience.

Cette enquête décidée lors de la dernière FS s'est traduite par l'élaboration d'un questionnaire à l'attention des apprentis, services civiques ainsi qu'à leur tuteur ou accompagnants. A ce jour, aucun entretien n'a été demandé mais l'analyse des questionnaires retournés débutera très prochainement afin de présenter des conclusions lors de la prochaine Formation Spécialisée.



**Point 9 : Point sur les travaux**

**immobiliers ...**

**Projet immobilier Arras :**

En relation avec le projet immobilier Foch /Brassard (même si celui-ci demeure à l'arbitrage pour sa labellisation et son financement) et dans une logique de rationalisation des espaces occupés le prestataire ETYO poursuit ses travaux de zonage pour intégrer les différents services sur Montuelle. En collaboration avec la MRPIE et le SIEP BIMO, les échanges se poursuivent régulièrement pour préparer un dossier de labellisation solide sur le bâtiment Foch.

Dossier de densification et de rénovation totale du bâtiment FOCH : En collaboration avec la MRPIE et le SIEP BIMO, les échanges se poursuivent régulièrement pour préparer un dossier de labellisation solide.

**Travaux Calais :**

Le 27 mai, il y a eu une réunion de présentation des plans aux chefs de services, adjoints et en présence de quelques agents. Evocation service par service, échanges sur les installations par équipes et souhaits éventuels de modification ou installation.

Concernant le SIE, les travaux prendront en compte l'arrivée à terme de l'antenne de Saint Omer afin de ne pas refaire de travaux et que les postes soient prêts. Un travail important de pilon des archives est en cours. Les agents seront équipés d'un bureau de 160\*80, un caisson mobile et une demi armoire. Les besoins spécifiques seront recensés pour la mise à disposition d'armoires hautes supplémentaires.

CFTC 62 se félicite que l'ISST soit associé à la réflexion sur l'aménagement de ce site avec un impact certain pour nombre de nos collègues ( travaux et installation).

**Mise en place des pôles expertise et programmation et adaptation des locaux du PCR P :**

Le plan et planning de préparation des bureaux pour le PCE de Lens ont été programmés. IL y aura une installation provisoire des inspecteurs stagiaires au PCE d'Arras, et un travail en cours pour récupérer un espace du SIE pour l'arrivée des collègues au 1er septembre.

**Centre de contact amendes Longuenesse :**

La DGFIP 62 estime qu'il y a un avancement très satisfaisant du chantier. Pré-remise fin juin avec d'éventuelles réserves à lever en juillet. Arrivée du mobilier fin juin et visite le 5 juin par l'entreprise SAMSIC pour intégration des surfaces dans le marché de nettoyage.

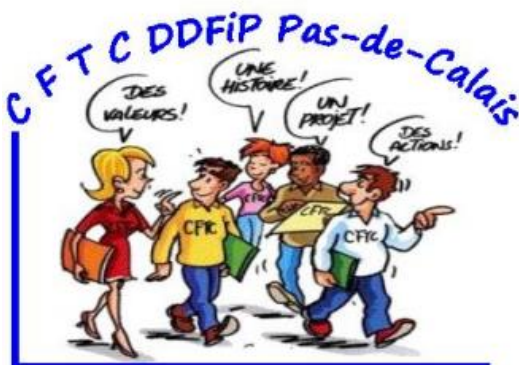


### Première question : eau chaude pour se laver les mains

Lors de la réunion de préparation du 02 juin, nous avons sollicité l'ISST sur l'absence d'eau chaude pour se laver les mains dans les sanitaires qui fait suite à une demande d'économie d'énergie de .Il nous a rappelé que depuis juin 2024 la réglementation en vigueur imposait à notre employeur la fourniture d'eau chaude. Les difficultés budgétaires évoquées par notre direction retardent pour le moment ce retour à la norme. CFTC 62 sollicitera à nouveau la direction lors de la prochaine instance.

### Seconde question : eau potable sur Bruay et Béthune

De même, les problèmes d'eau potable sur Bruay et Béthune sont en cours d'analyse. Une filtration complémentaire devrait être effective avant la fin de l'année pour ces sites. Nous resterons vigilants sur ces sujets qui impactent directement la santé de nos collègues.



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.