



COMPTE-RENDU de la FORMATION SPÉCIALISÉE du 17 juin 2026

La Formation Spécialisée, présidée par M. Jean-Marc Leleu, s'est déroulée en présentiel.

Après lecture des déclarations liminaires de 3 des 5 organisations syndicales (FO, Solidaires, CGT), le directeur a apporté des éléments de réponse. Il revient sur l'absence de réaction au niveau national sur les sujets internationaux, déplorant cette situation au même titre que les organisations syndicales, et se montre pessimiste sur une augmentation des moyens accordés. Il reconnaît la nécessité de veiller à la sécurité au travail, dans un contexte d'emplois compliqué et une société marquée par des usagers plus agressifs et des tensions entre agents.

Sur la situation du SIP de Boulogne, le directeur indique que le dossier est en cours de traitement et estime que des maladroites ont été commises par l'encadrement. **La CGT met en cause la responsabilité du management.** Le directeur doit se rendre à Boulogne début juillet, et précise qu'en cas d'échec de la médiation, des solutions seront recherchées pour aboutir à une situation apaisée.

Concernant la nouvelle charge de travail liée à l'indemnité carburant, le directeur remercie les collègues d'avoir absorbé cette tâche supplémentaire malgré l'absence de moyens dédiés.

Enquête Formation Spécialisée proposée au SDIF

Le directeur revient sur la situation du SDIF, il estime que le questionnaire envoyé aux agents par la CGT est orienté. Il évoque avant tout deux sujets, métiers et humains. Il annonce qu'un audit est en cours et indique attendre des idées de simplification pour alléger le travail des agents, l'objectif étant de leur donner de l'oxygène.

La CGT a sollicité la mise au vote d'une enquête Formation Spécialisée concernant le SDIF. Le directeur rappelle que l'administration a déjà lancé un audit, et que l'enquête FS ne permettrait toutefois pas d'en faire une réponse aux problèmes signalés au SDIF.

Le directeur indique que les problèmes rencontrés dans le Pas-de-Calais se retrouvent également chez ses homologues, le constat étant partagé partout. La CGT Finances Publiques 62 demande de ne pas préjuger des éventuelles conclusions de l'enquête proposée et demande au directeur de faire remonter à nouveau ce sujet au niveau de la direction générale, dans la mesure où les applicatifs ne fonctionnent pas correctement et où cela pèse sur les missions que les agents ne peuvent assurer pleinement.

Mise au vote de la demande d'enquête FS au SDIF : seule la CGT a voté en faveur de cette enquête, les autres organisations syndicales présentes ayant voté contre. Le président remercie les organisations pour des échanges qu'il juge constructifs, tout en précisant que « cela ne va pas en s'arrangeant »...

Approbation des procès-verbaux du 7 octobre et du 5 décembre 2025

Concernant le PV du 5 décembre 2025, la CGT relance sa demande d'activation des VPN dès l'arrivée dans le département, dans un souci d'équité en cas de télétravail lié aux intempéries. La direction indique qu'elle va veiller à ce que cela soit effectif au plus vite.

Solidaires demande par ailleurs le retrait du prénom dans l'application Econtact. La direction précise que les agents peuvent retirer manuellement leur prénom et ont la possibilité d'utiliser un pseudonyme.

Les deux procès-verbaux sont approuvés à l'unanimité.

Point sur le groupe de travail du 2 juin 2026

S'agissant du RSST, la réinstallation des services en open spaces continue de soulever des difficultés liées au bruit ainsi qu'à l'exiguïté des espaces de pause, sources d'inconfort pour les agents. Concernant l'accès PMR à Montuelle, le dossier, d'abord refusé par la DDTM, a été complété et renvoyé pour instruction. Les ventilateurs demandés ont quant à eux été livrés.

Le rapport de l'ISST a permis d'aborder la question d'un éventuel repérage amiante préalable aux travaux de percement pour le marché « SCUTUM » à Boulogne. Un contrôle visuel a été réalisé dans le cadre du marché Scutum, mais la présence d'amiante en amont reste possible et un rappel doit être fait au niveau du département sur la réalisation des diagnostics techniques amiante (DTA) à intervalles réguliers.

Sur le volet immobilier, la fuite à Boulogne sur la façade, ayant entraîné une infiltration d'eau dans le bâtiment n'est plus détectée actuellement ; l'entreprise ayant réalisé les travaux sur le joint de dilatation a été recontactée et la direction reste en attente d'un retour. L'accès PMR demeure jugé compliqué pour les usagers comme pour les agents se présentant en visite médicale, une sonnette devant permettre la prise en charge à l'arrivée. Une demande de second plan d'évacuation a également été formulée par la CGT. La question des moisissures dans le local de l'ATSCAF reste sans réponse de la direction, demandant une aération suffisante par les intervenants ATSCAF après les séances. Concernant les salles d'allaitement, la demande doit être formulée auprès de la direction qui possède le matériel nécessaire et peut l'acheminer où le besoin est recensé. La CGT a demandé une communication plus large via Ulysse sur le sujet.

Concernant les sanitaires, les robinets ont été changés pour respecter l'arrêté de 2023 sur l'eau chaude. **La CGT s'interroge sur le sort des anciens mitigeurs, qui auraient pu être réinstallés**, et sur la nécessité pour la direction de se mettre en conformité avec le code du travail. La direction répond être prise entre un décret imposant l'eau chaude et une instruction de sobriété énergétique du ministère, et avoir fait le choix de respecter la norme.

Déclarations d'accidents du travail et fiches de signalement

Sur Béthune, une demande d'aménagement de la sortie du personnel a été formulée, celle-ci étant jugée dangereuse.

Sur le volet des fiches de signalement, une demande de copies systématiques des courriers envoyés aux usagers agressifs a été faite par la CGT.

Les élus CGT ont également demandé que les fiches de signalement soient présentées en groupe de travail dans un délai d'un mois.

Plusieurs fiches ont été examinées, dont une relative à une discrimination médicale jugée intolérable au sein des services, concernant un collègue reconnu RQTH. **La CGT souligne la nécessité du groupe de travail sur le handicap**, de nombreuses remontées ayant par ailleurs été faites sur la situation d'un service en particulier marquée par des tensions récurrentes ayant conduit un collègue à demander sa mutation. Une demande de formation de l'encadrement au management et à la prise en charge des situations de handicap

a également été formulée. La direction indique que les préconisations thérapeutiques ne doivent pas entrer en compte dans la notation et que des rappels seront effectués aux évaluateurs.

Concernant la situation au SIP de Boulogne, un agent a fait état d'un sentiment de manque de soutien de la part de l'encadrement, dans un contexte tendu au sein du service. **Pour la CGT, il s'agit d'un élément factuel qui interroge la posture de l'encadrement**, le directeur qualifiant pour sa part la situation de regrettable.

Une fiche a également mis en évidence une situation jugée grave concernant un collègue fragile. **La CGT estime que les faits décrits sont inadmissibles et demande des précisions sur les suites données par la direction**, rappelant la nécessité de déployer rapidement la formation Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) afin de mieux prendre en charge ce type de situation.

Sur les fiches relatives à des enregistrements réalisés à l'insu de collègues et sans autorisation préalable, le risque de diffusion massive sur les réseaux sociaux et de dégradation de l'image des agents et de la DGFIP a été rappelé, de tels agissements étant pénalement répréhensibles. La direction indique qu'aucune poursuite n'est engagée à ce stade.

Enfin, une fiche évoquant une multiplication des tensions a conduit à interroger l'opportunité d'une enquête FS, l'agent à l'origine du signalement n'ayant pas été contacté par la direction. **Pour la CGT, les conséquences du tout dématérialisé et des démarches en ligne fastidieuses pèsent à la fois sur les agents et sur les usagers**, en lien avec la politique de réduction du service public. Un lien est fait avec la formation numérique mise à disposition sur le sujet où l'on nous indique que 30 % des usagers ne peuvent pas faire une démarche 100 % dématérialisée. Nos revendications ne sont plus que légitime à conserver un service public de qualité et proche des usagers.

Bilans des exercices incendie

Les éléments restent en attente. **La CGT dénonce le fait que la cheffe de service du centre de contact de Lens ait dû élaborer seule le protocole, alors que cette mission incombe à la Communauté d'Agglo Lens Liévin (CALL).**

Propositions d'utilisation des crédits 2026

Plusieurs propositions ont été présentées pour avis : blouses pour le domaine visite dans les locaux insalubres, lampes supplémentaires pour les évaluateurs du domaine, sangles pour les tablettes des voltigeurs, repose-pieds, bureaux et tabourets réglables, supports et claviers ergonomiques, sacs à dos, flex desk, aspirateurs et études acoustiques.

La CGT a proposé l'achat de bureaux électrique assis-debout couplés à des tabourets dynamiques (1 pas service soit 60) afin d'améliorer les conditions de travail des collègues du département et de limiter les troubles musculo-squelettique.

L'ensemble de ces propositions ayant été validé, **la CGT a voté pour.**

Bilan du pôle social

Plusieurs collègues ont fait part d'un sentiment d'avoir été mal reçus par le médecin de prévention, dont la charge est jugée trop intense pour un seul praticien. **La CGT souligne la nécessité d'au moins un médecin supplémentaire**, les infirmières n'étant pas habilitées à formuler des préconisations.

Le bilan 2025 du pôle social et médical met en évidence une activité soutenue, ayant justifié le renforcement des effectifs à quatre agents depuis septembre 2024. La gestion des situations médicales reste importante, avec onze agents en congé de longue maladie et quatorze en congé de longue durée à fin

2025. Le temps partiel thérapeutique concerne 76 agents, principalement à 50 %, nécessitant 79 visites médicales. Les accidents de service sont en hausse (24 déclarations contre 17 en 2024), tandis que les déclarations de maladies professionnelles diminuent. La médecine de prévention a réalisé 496 visites sur 718 convocations, des difficultés liées aux départs de personnels médicaux à Arras ayant été constatées.

Un point de vigilance doit être maintenu sur l'accompagnement du handicap, qui progresse, avec 143 agents reconnus RQTH fin 2025 et plusieurs actions de sensibilisation et d'aménagement de postes engagées.

Les organisations syndicales remercient les assistantes du service social pour leur prise en charge des agents en difficulté. Celles-ci indiquent devoir également traiter les demandes du département de la Somme, le recrutement d'un poste d'assistant de service social pour le Nord ne pouvant intervenir avant décembre 2026.

Présentation du tableau de bord vie sociale (TBVS)

Le directeur souligne la dégradation continue du taux de couverture des emplois, qui poursuit sa baisse et reste inférieur à la moyenne nationale (88,49 % contre 93 %). **La CGT constate que cette situation fragilise durablement les collectifs de travail et augmente la charge pesant sur les agents présents**, les difficultés étant particulièrement marquées dans certains SIP et services du littoral. Si la direction relève positivement la baisse des arrêts de courte durée mais le nombre de jours d'arrêts maladie reste stable par rapport à l'année précédente. La CGT estime que cette analyse doit être nuancée, cette diminution pouvant être liée aux conséquences financières des jours de carence plutôt qu'à une réelle amélioration des conditions de travail. Et le nombre de jours d'arrêts maladie restant stable, cela signifie que nos collègues sont en arrêt pour une durée supérieure à 5 jours. Nous sommes bien loin d'une amélioration des conditions de travail.

La CGT est par ailleurs particulièrement préoccupée par la forte hausse des signalements internes, passés de 5 à 14 en un an, concentrés pour moitié sur des conflits avec la hiérarchie. Plusieurs services cumulant des indicateurs dégradés ont été identifiés par le TBVS, notamment les SIP de Boulogne et de Montreuil, le SGC de Béthune et le SDIF. La CGT estime que la multiplication de ces indicateurs sur un même service ne peut être résolue par de simples renforts ponctuels et appelle à des mesures structurelles.

Concernant la violence externe, le nombre de signalements demeure élevé, avec 30 agressions, menaces ou insultes recensées en 2025, les SIP et le centre de contact restant particulièrement exposés. **La CGT rappelle que la protection des agents doit demeurer une priorité absolue** et que les dispositifs existants, bien qu'utiles, ne sauraient suffire face à la banalisation des comportements agressifs. La CGT demande l'application systématique de l'article 40 dans le cas de menaces, ce qui n'est pas actuellement le cas.

Sur la lecture des indicateurs de présentéisme, la baisse des écrêtements et des jours déposés sur CET est présentée par la direction comme un signe favorable. **La CGT considère qu'une analyse plus fine est nécessaire, ces données pouvant masquer des renoncements à des droits liés à des réorganisations ou à des tensions sur les effectifs.**

S'agissant du télétravail, la hausse du taux est globalement positive, des écarts importants subsistant toutefois entre services. Concernant le taux de rotation des agents, son augmentation traduit une instabilité croissante des collectifs de travail, même lorsque les mouvements résultent de promotions. Le taux d'absentéisme maladie reste globalement stable, mais cette stabilité masque des situations préoccupantes dans plusieurs services dépassant largement 10 % d'absentéisme. Malgré une légère amélioration, 41 emplois restent non pourvus, un niveau jugé incompatible avec une amélioration durable des conditions de travail, les SIP et certains services du littoral étant particulièrement touchés.

La CGT partage ses inquiétudes concernant les SIP, le centre de contact de Lens, le SDIF, le SIP de Boulogne, le SPFE de Boulogne et le SGC de Béthune, ces services cumulant plusieurs indicateurs dégradés. Elle prend acte des renforts, recrutements ciblés, médiations et actions de sensibilisation

engagés par la direction, tout en estimant que ces mesures restent essentiellement curatives et ne répondent pas pleinement aux causes structurelles identifiées. Concernant les séances de théâtre d'intervention et les médiations, la CGT souhaite connaître les résultats concrets obtenus et demande qu'un bilan précis des actions engagées et de leurs effets soit présenté à la Formation Spécialisée.

Pour la CGT, le TBVS 2025 met en évidence plusieurs alertes sérieuses : insuffisance des effectifs, hausse des conflits internes, persistance des violences externes et dégradation de la situation dans plusieurs services. Ces éléments justifient un suivi renforcé en Formation Spécialisée et la mise en œuvre d'actions de prévention concrètes, associant pleinement les représentants du personnel, afin de garantir la santé, la sécurité et la protection des agents.

Lettre de mission de l'assistante de prévention

La lettre de mission actualisée a été présentée pour information. Il s'agit d'une mise à jour, le document antérieur comportant encore des éléments relatifs au CHSCT.

Point d'étape sur l'enquête conditions de travail et d'accueil des apprentis

Le questionnaire ayant fait l'objet d'un retour tardif, son dépouillement et son interprétation n'ont pas pu être réalisés avant la Formation Spécialisée du 17 juin. Les organisations syndicales se réuniront afin de procéder à cette analyse, dont les résultats seront présentés ultérieurement.

Pour la CGT, le recours aux apprentis ou aux services civiques ne doit pas devenir une réponse aux suppressions d'emplois ou au manque d'agents titulaires. Un apprenti est en formation et en acquisition de compétences, ce qui nécessite un accompagnement et ne doit pas être utilisé comme une variable d'ajustement pour absorber la charge de travail. La CGT revendique des emplois statutaires en nombre suffisant, des recrutements pérennes et une reconnaissance du temps consacré au tutorat.

Point sur les travaux immobiliers

Une demande a été formulée pour équiper les bureaux des adjoints de portes afin de permettre des échanges confidentiels avec leur équipe lorsque cela est nécessaire. La question de la réverbération liée aux parois vitrées a également été posée, avec une demande de la CGT de privilégier des bureaux classiques. Cette demande est appuyée par l'ISST, qui souhaite être associé aux réunions sur ce sujet.

Concernant la réinstallation des services en open space, le directeur indique être tenu de respecter les normes imposées. **La CGT interroge la mise en place de solutions de réduction du bruit**, sujet récurrent généralement traité en phase post-installation. L'ISST indique que des dalles de plafond à forte efficacité acoustique seront installées et que les plateaux seront suffisamment grands pour limiter la réverbération.

CONCLUSION

Cette Formation Spécialisée du 17 juin 2026 confirme une dégradation continue des conditions de vie au travail au sein du département, marquée par la persistance des sous-effectifs, la hausse des signalements internes et le maintien d'un niveau élevé de violences externes.

Plusieurs services cumulent désormais des indicateurs alarmants (SIP de Boulogne et de Montreuil, SGC de Béthune, SDIF), sans que les réponses apportées par la direction n'apparaissent à la hauteur des enjeux structurels identifiés. Le rejet par les autres organisations syndicales de la demande d'enquête FS au SDIF, alors même que les difficultés y sont reconnues par l'ensemble des acteurs, illustre les limites du dialogue social actuel sur ce dossier.

La CGT réaffirme la nécessité d'un suivi renforcé en Formation Spécialisée et d'actions de prévention structurelles, et non plus seulement curatives, pour garantir durablement la santé et la sécurité des agents.