



COMPTE-RENDU de la FORMATION SPÉCIALISÉE du 31 mars 2026

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

La séance a été ouverte à 9h30.

Après lecture des déclarations liminaires des organisations syndicales (FO, Solidaires, CGT, UNSA), le directeur a apporté des éléments de réponse.

Il partage globalement les constats formulés sur la dégradation des conditions de vie au travail (CVT), en lien notamment avec les suppressions d'emplois, les réorganisations et la question du pouvoir d'achat.

Il rappelle toutefois que ces orientations relèvent de décisions nationales. Il indique également que les suppressions de postes sont réalisées de manière équilibrée entre les services, dans un cadre contraint.

Pour la CGT Finances Publiques 62, ces constats ne peuvent plus suffire : les collègues subissent au quotidien les conséquences de ces choix et des réponses concrètes doivent être apportées localement. Ces éléments sont aujourd'hui au cœur des risques psychosociaux, dont l'impact est largement constaté au quotidien.

Le directeur insiste sur la responsabilité de l'encadrement en matière d'attention à l'humain, ainsi que sur le rôle des chefs de service, qui doivent être à la fois soutenus par la direction et en capacité de soutenir leurs agents. Il souligne également la nécessité de maintenir une bonne ambiance de travail.

Il évoque par ailleurs les dysfonctionnements informatiques importants rencontrés en début d'année ainsi que l'augmentation de la charge de travail. Il remercie enfin les agents pour leur conscience professionnelle.

La CGT rappelle que l'encadrement ne peut être laissé seul face à des situations dégradées, sans moyens ni cadre clair.

Points généraux issus des échanges liminaires

Médiations en cours (Boulogne) et services en tension

Plusieurs situations de tensions internes sont actuellement en cours d'étude.

Au SGC de Béthune, des problèmes managériaux ont été identifiés, avec un management jugé autoritaire et dirigiste. La direction préconise une délégation accrue aux cadres ainsi qu'un accompagnement possible, notamment sous forme de coaching. Par ailleurs, des tensions entre agents sont également signalées.

Au SIP de Boulogne, la médiation est en voie d'achèvement, mais la situation reste instable et les agents font état d'un manque de visibilité.

La direction rappelle qu'elle est tenue à l'écart des médiations et qu'elle dépend des retours des médiateurs.

La CGT alerte sur la persistance de pratiques managériales délétères et demande des mesures concrètes, au-delà du simple accompagnement ou coaching. Elle demande également davantage de suivi et de visibilité, notamment pour les agents en attente de décisions (mobilité, maintien de poste...).

Télétravail et pouvoir d'achat

Les échanges ont porté sur les demandes de télétravail exceptionnel liées au coût du carburant, ainsi que sur les difficultés rencontrées par les chefs de service pour arbitrer en l'absence de consignes claires.

La direction refuse une approche trop directive et renvoie la responsabilité des arbitrages aux chefs de service. Elle rappelle néanmoins que le télétravail ponctuel peut être accordé en fonction des situations locales.

Les organisations syndicales soulignent le caractère non pérenne de ces solutions et insistent sur la nécessité d'une réflexion plus globale, notamment sur le plan indemnitaire.

La CGT dénonce une gestion au cas par cas qui crée des inégalités entre services et laisse les agents sans réponse claire. Elle demande l'application du télétravail exceptionnel (Article 17 de la convention de télétravail), tout en rappelant qu'il ne peut constituer une réponse durable à la baisse du pouvoir d'achat.

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du procès-verbal de la formation spécialisée du 1er juillet 2025
2. Présentation du plan d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques suicidaires (pour information)
3. Bilan du DUERP-PAP 2025 (pour information)
4. Point sur les réunions du groupe de travail (pour information) concernant le registre Santé Sécurité au Travail, le rapport de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail, les déclarations d'accidents du travail, les fiches de signalement et le bilan des exercices incendie
5. Bilan d'exécution des crédits 2025 (pour information)
6. Proposition d'utilisation des crédits 2026 (pour avis)
7. Questions diverses

1- Approbation du PV du 1er juillet 2025

Concernant le site Diderot à Arras, il est prévu la création de deux parkings extérieurs par la CEA. Une réflexion est également en cours pour l'accueil des personnes à mobilité réduite à l'arrière du bâtiment, avec l'accord de la commission de sécurité et de la commune.

La CGT informe que le document préparatoire du DUERP n'est pas accessible en ligne à l'ensemble des agents. La direction indique qu'elle va remédier à ce problème.

2- Présentation du plan d'amélioration des conditions de travail et prévention des risques suicidaires

Ce plan est présenté pour information. Les organisations syndicales ont demandé une mise au vote, qui a été refusée par la direction.

La CGT déplore que ce plan, pourtant central, ne soit pas soumis à l'avis de la Formation Spécialisée.

Axes principaux et réactions

Renforcement de la culture de prévention

Le rôle central de l'encadrement dans la prévention est mis en avant.

Déploiement des dispositifs santé mentale

Une forte demande est exprimée pour une mise en place rapide des formations PSSM (Premiers Secours en Santé Mentale). Toutefois, il est reproché que ces formations soient trop ciblées sur l'encadrement, alors qu'un élargissement à l'ensemble des agents apparaît nécessaire.

La CGT revendique depuis plusieurs années la mise en place effective des formations PSSM pour tous les agents.

« Les Premiers Secours en Santé Mentale constituent l'aide qui est apportée à une personne qui subit le début d'un trouble de santé mentale, une détérioration d'un trouble de santé mentale, ou qui est dans une phase de crise de santé mentale. Les premiers secours sont donnés jusqu'à ce qu'une aide professionnelle puisse être apportée, ou jusqu'à ce que la crise soit résolue. Ils sont l'équivalent en santé mentale, des gestes de premiers secours qui apportent une aide physique à une personne en difficulté. »

Santé mentale : une urgence

Les organisations refusent un dispositif limité à l'encadrement et insistent sur la nécessité d'une formation large, accessible et concrète.

Application ARCHE

Cet outil est destiné aux chefs de service afin d'identifier les dispositifs existants.

La CGT questionne l'utilité réelle d'un outil qui ne s'accompagne ni d'une exploitation statistique ni de retours concrets.

Réunions annuelles sur les conditions de travail

Ces réunions ont pour objectif de favoriser une réflexion collective au sein des services. Un débat s'est engagé sur leur caractère obligatoire, le risque de surcharge qu'elles représentent et leur articulation avec le DUERP.

Chartes de fonctionnement

Une approche locale est privilégiée. Ces chartes ne sont pas obligatoires et doivent émerger du collectif.

La CGT alerte sur le risque de multiplication de réunions chronophages sans effet réel sur les conditions de travail et insiste sur la nécessité d'obtenir des résultats concrets avec une implication et une association réelle des agents.

Formations

Les e-formations sont critiquées, certaines thématiques nécessitant des échanges et un partage d'expérience. Des formations en présentiel sont demandées.

La CGT réaffirme son opposition aux formations exclusivement en e-learning, jugées inefficaces pour des sujets sensibles comme les risques psychosociaux ou la santé mentale.

Médecine de prévention

Des difficultés d'accès sont signalées, notamment l'impossibilité de prendre rendez-vous via la plateforme. Des problèmes sont également rencontrés concernant le télétravail médical et la surcharge du médecin de prévention.

La direction reconnaît le manque de moyens et indique qu'un recrutement d'un second médecin est en cours, sans candidature à ce jour. Une infirmière à temps plein a été recrutée pour prendre en charge notamment les audiogrammes et les adaptations de poste sur préconisation médicale. Les conventions avec des psychologues privés ont pris fin et le recours au marché Proconsult est désormais obligatoire.

La CGT dénonce un accès difficile, un manque de moyens et une surcharge du médecin. Elle alerte également sur le recours excessif au médecin pour des problématiques relevant du management, comme le télétravail.

3- Bilan du DUERP–PAP 2025 (pour information)

Constats principaux

Ce bilan est principalement réalisé par les chefs de service. Il a été rejeté par la Formation Spécialisée.

Remarques des organisations syndicales

Les organisations syndicales relèvent un accès insuffisant au DUERP pour les agents. Elles dénoncent également le regroupement de risques de niveaux différents, ce qui nuit à la lisibilité du document. Elles estiment par ailleurs que les risques psychosociaux ne sont pas suffisamment visibles et soulignent la nécessité de maintenir la confiance des agents dans ce dispositif.

La CGT alerte sur le risque de perte de confiance des agents dans la démarche de prévention.

Un groupe de travail est prévu en 2026.

4- Point sur les réunions du groupe de travail (pour information)

Registre Santé Sécurité au Travail

Plusieurs problématiques récurrentes ont été identifiées.

S'agissant du télétravail en cas d'intempéries, des difficultés de diffusion des consignes ont été constatées, entraînant des inégalités d'application selon les services. La CGT dénonce des consignes non transmises aux agents et, de ce fait, non appliquées, ainsi que des inégalités de traitement.

En ce qui concerne le bruit en open space, il s'agit d'un problème transversal touchant plusieurs sites, notamment Arras, Béthune et Boulogne. Des études acoustiques sont en cours ou déjà validées à Boulogne.

La CGT demande qu'une réflexion globale soit systématiquement engagée lors de chaque réorganisation de service.

Déclarations d'accidents du travail

Des cas d'accidents liés au port de charges ont été signalés. Il est prévu la commande de t-shirts PERCKO par le BIL.

La CGT demande la mise à disposition d'équipements adaptés, la mise en place de formations aux gestes et postures ainsi qu'un renforcement global de la prévention.

Fiches de signalement

Une augmentation du nombre de fiches de signalement est constatée, avec des problématiques récurrentes telles que la surcharge de travail, les comportements d'usagers, le manque de moyens et une communication insuffisante.

La CGT demande un recours plus systématique à l'article 40 ainsi qu'une meilleure information des agents.

La direction exprime la crainte qu'un recours systématique ne banalise les signalements graves.

Bilan des exercices incendie

Plusieurs constats préoccupants ont été relevés, notamment l'absence d'exercices sur certains sites, ce qui constitue un non-respect des obligations réglementaires.

La CGT demande une mise en conformité et l'organisation d'exercices réguliers sur l'ensemble des sites concernés. Une attention particulière est également portée au protocole du centre de contact de Lens actuellement en cours d'élaboration.

5- Bilan d'exécution des crédits 2025 (pour information)

Plusieurs axes ont été validés ou sont en cours de mise en œuvre, notamment les formations PSSM, la gestion des situations difficiles, la prévention des addictions et les formations RPS à destination des managers.

Des demandes ont été formulées visant à élargir les publics concernés, notamment en généralisant les formations PSSM à l'ensemble des agents, ainsi qu'à privilégier les formations en présentiel.

6- Proposition d'utilisation des crédits 2026 (pour avis)

Projets envisagés

Plusieurs projets sont envisagés, notamment l'acquisition d'équipements ergonomiques comprenant 30 bureaux assis-debout et 30 tabourets dynamiques (**propositions de la CGT**), l'achat de supports pour ordinateurs portables, le développement d'équipements nomades ainsi que la réalisation d'études acoustiques.

Difficultés

Des difficultés sont rencontrées, notamment des retards dans l'établissement des devis et des blocages administratifs, en particulier concernant les psychologues et les marchés publics. Il est également souligné la nécessité d'engager rapidement les crédits.

La CGT insiste sur la nécessité d'utiliser ces crédits au bénéfice direct des agents.

Le budget est adopté à l'unanimité.

La CGT a voté « pour » afin de permettre d'engager les dépenses urgentes et ne pas paralyser l'action de prévention.

7- Questions diverses

Des difficultés d'accès à certains outils numériques ont été signalées, ainsi que des problèmes d'organisation et de communication interne.

Il est également relevé un faible nombre de remontées formelles d'inquiétudes, malgré des tensions clairement identifiées sur le terrain.

Conclusion

Pour la **CGT Finances Publiques 62**, cette Formation Spécialisée confirme une dégradation continue des conditions de travail, une montée des risques psychosociaux, un manque de moyens criant et une réponse encore trop insuffisante de la direction.

La **CGT** réaffirme ses exigences en matière de moyens humains et médicaux à la hauteur des besoins, de mise en œuvre d'une véritable politique de prévention, de prise en compte effective des alertes des agents et d'association systématique des représentants du personnel.