

COMPTE RENDU DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE DES ALPES-MARITIMES DU 24 SEPTEMBRE 2026

Nous avons lu en début de séance la déclaration liminaire jointe portant sur les difficultés politiques, environnementales et de restrictions budgétaires.

Dans beaucoup de domaines l'administration n'ayant pas les moyens de son affichage il ne reste que les paroles !

En résumé faire mieux avec moins !!!!

Le directeur a noté comme nous la situation internationale et nous a fait remarquer que le PLF 2027 n'était pas encore voté.

Il a de nouveau précisé que le vol de données dans notre administration a été un événement grave et que cela a et aura des répercussions sur nos missions et sur les relations avec les usagers.

Dans ce cadre et suite à la fermeture du PIGP, la CGT FiP 06 a fait part de la difficulté pour les collègues absents longtemps des services pour diverses raisons, qui n'ont pas accès à leur ordinateur professionnel et qui, du coup, ne peuvent plus échanger avec l'administration.

La seule solution actuellement proposée est de contacter les services RH pour être doté d'un PC.

Présentation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) 2026

Dorénavant, il y aura alternance d'une campagne allégée et une exhaustive. Celle de 2026 s'inscrit dans le cadre d'une campagne exhaustive qui a été lancée début 2026 avec demande d'organiser des réunions dans chaque service permettant ainsi de consulter l'ensemble des agents pour collecter de nouveaux risques éventuels et mettre à jour et/ou supprimer les anciens.

Le DUERP 2026 est composé de 600 lignes et 71 réunions se sont tenues.

Il reste un gros travail de pédagogie à faire dans la mesure où la possibilité de saisie au fil de l'eau n'est pas ou peu utilisée.

Le DUERP a été adopté à l'unanimité. La CGT FiP 06 a tout de même tenu à préciser que beaucoup d'actions ou de solutions étaient contraintes par les restrictions budgétaires.



Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT)

Le PAPRIPACT remplace le PAP (plan annuel de prévention), c'est un document obligatoire dans lequel on définit, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention nécessaires à réaliser et qui doivent agir sur les risques professionnels identifiés au DUERP.

Nous avons passé en revue l'ensemble des actions en cours et à lancer.

Concernant le risque d'échauffement des batteries au lithium, l'assistant de prévention et la direction ont finalisé une fiche repère permettant d'adopter les bons gestes en cas de surchauffe entraînant un risque d'explosion et/ou d'incendie. Elle fera l'objet d'une diffusion à l'ensemble des agents et nous avons demandé à ce qu'elle soit affichée dans les services.

Le PAPRIPACT a été adopté à l'unanimité et la CGT FiP a précisé que pour les actions devant courir sur 2027, cela aura un impact sur les nouveaux membres de la FS suite aux élections professionnelles de décembre.

Rapport annuel de la médecine du travail 2025

Sur l'année 2025, 523 (contre 553 en 2024) créneaux de rendez-vous avec le service santé au travail ont été destinés à la DDFiP 06.

En 2025 :

-79 % des convocations ont donné lieu à des consultations médicales en présentiel,

-27% des convocations ont eu lieu au cabinet médical annexe situé au CFP de Cagnes/Mer,

-13,4 % contre 11,7% en 2024 des convocations n'ont pas abouti et **25 % de ces absences sont non excusées**.

-Il est à noter que le nombre de visites de pré reprises a presque doublé entre 2024 et 2025.

-11 études de poste de travail ont été réalisées pour des agents en situation de handicap avec parfois nécessité d'une prestation d'appui spécifique (PAS: Cap emploi, ergonome). Les études de poste sont alors pluridisciplinaires avec présence de la référente handicap de la DDFiP 06, Mme Rouzaud nouvellement nommée.



Tous les membres de la FS 06 se sont rejoints pour dire que les conflits étaient en augmentation et que le collectif de travail était en souffrance avec des causes multifactorielles d'où parfois des difficultés à les traiter.

Point fiches de signalement

Les fiches de signalement repartent à la hausse en 2026 et **nous connaissons une augmentation des fiches de signalement en interne**, c'est-à-dire, entre collègues et/ou collègues et hiérarchie.

Il semble que les collectifs de travail soient de plus en plus tendus, la direction a rappelé qu'il faut respecter des règles de vie et que les responsables sont là pour les rappeler.

Notre administration est également une micro-société qui n'échappe pas aux vicissitudes sociétales.

La direction dépose systématiquement un article 40 au procureur de la république dans le cas de menaces graves contre les agents ou les bâtiments. C'est le cas pour une fiche de signalement récente concernant le contrôle fiscal. Le directeur ayant en personne contacté le procureur, mais les suites risquent d'être minimales dans la mesure où l'agent a décidé de ne pas porter plainte.

La CGT FiP 06 est revenue de façon générale sur cette fiche de signalement pour mettre en exergue le fait qu'il y avait eu des dysfonctionnements au niveau des liaisons entre les services, ce qui aurait peut-être pu permettre d'allumer des voyants au sujet de l'usager. Nous avons également posé la question des plaques numérogiques lorsque l'on utilise son propre véhicule. Il avait été envisagé de doter les collègues d'un jeu de plaques, mais le ministre de l'Intérieur a refusé.

M Dalbera quitte la MACT et sera remplacé au 1^{er} novembre ou 1^{er} décembre par une personne extérieure à la DGFIP.

Bilan du télétravail 2025

2025 représente le quatrième cycle annuel complet de télétravail à la DGFIP. Au 31/12/2025, au niveau national, 64 % contre 62 % en 2024 des agents bénéficiaient d'une ou plusieurs autorisations de télétravail, répartis entre les catégories A+ (10,8%), A (25,7%), B (44%) et C (19,2%). Par ailleurs, le taux mensuel de télétravailleurs s'est établi en moyenne à 51,1 % (source : Sirhius décisionnel), il est identique à 2024.



Localement, le taux mensuel de télétravailleurs s'élève en moyenne à 46,2 % contre 48,72 % en 2024.

Les chiffres nationaux étant relevés par les taux de certaines directions nationales ou d'Île-de-France.

Le chiffre de refus officiels de télétravail est complètement fictif, les refus étant officieux, les agents ne déposant pas leur demande s'ils savent que celle-ci sera refusée.

Ces chiffres donnent une indication, car ils sont bruts, sans analyses fines, et ne prennent pas en compte les situations organisationnelles des services dans la mesure où les discussions nationales n'avancent pas ou à très petit pas.

En 2027, des groupes de travail nationaux devront avoir lieu pour proposer une actualisation du protocole télétravail et réviser la documentation.

Plan directionnel handicap DGFIP 2025/2026

La direction par l'intermédiaire de M BLANCO nous a présenté la déclinaison locale de ce plan, qui a toute son importance dans notre département avec 12 % des agents recensés travailleurs handicapés.

Cela commencera par des actions de sensibilisation s'appuyant sur un espace dédié sur Ulysse 06 et un article permettant de faire connaître la nouvelle correspondante handicap :Anne ROUZAUD.

Le plan local reposera sur 4 axes :

Axe 1 Développer un environnement professionnel inclusif pour favoriser l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

1 – Favoriser la déclaration du handicap

2 – Former et accompagner les encadrants et les collectifs de travail

Axe 2 Offrir des conditions de vie au travail permettant la prise en compte du handicap

1 – Favoriser la bonne articulation entre vie personnelle et professionnelle

2 – Offrir un aménagement de poste individualisé

Axe 3 Favoriser le recrutement, la mobilité et le déroulement de carrière des agents en situation de handicap

1 – Favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap

2 – Maintenir dans l'emploi et compenser les handicaps

Axe 4 Rendre accessible la formation à tous et accompagner les agents en situation de handicap pendant leur scolarité

1 – Préparer et accompagner en amont la scolarité des stagiaires en situation de handicap

2 – Permettre une scolarité accessible aux stagiaires en situation de handicap

La direction sera vigilante sur sa mise en œuvre.

Point budget 2026 de la FS

Nous avons déjà tenu plusieurs GT budget pour nous permettre d'avancer sur les propositions de dépenses et pouvoir utiliser l'ensemble du budget 2026.

Pour nous permettre de dépenser l'ensemble de notre enveloppe, nous allons compléter notre commande de bureaux assis/debout ainsi que de sèches mains en V en hauteur de nouvelle génération.

Points divers

- Informations direction sur Cadéï

Le directeur a fait un point sur le dossier Cadéï, dans la mesure où il est allé dans les trois services concernés par leur éventuel déménagement sur le CFP de Nice Cadéï à savoir :

- les brigades et la BCR actuellement à Ackerman
- la TAMA
- la paierie

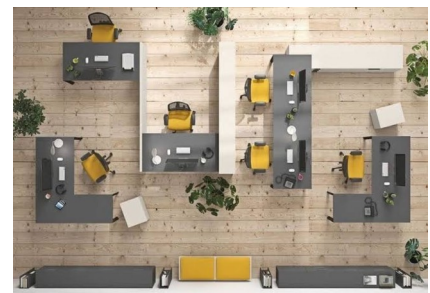
Suite à confirmation par le préfet de région, le projet de Grand Cadéï est abandonné, car il aurait été en concurrence avec le projet New Cadam, qui ne cesse de changer et dont le montant est exponentiel !

Tout d'abord le directeur a rappelé que sur Cadéï nous étions bien en delà du ratio mètre carré par agent. Toute nouvelle installation ou réorganisation se fait selon la circulaire Borne du 8 février 2023 dont les principaux axes sont :

- **Le ratio par agent** : Passage d'une logique de 20 m² de SUB (surface utile brute) par poste fixe à un objectif de 16 m² par « résident » (le périmètre incluant les espaces mutualisés, archives ou locaux de convivialité, sanitaires, ...).
- **La notion de « résident »** : Un agent en télétravail régulier (plus de 2 jours par semaine) compte désormais pour une fraction (0,5 équivalent temps plein) dans le calcul de dimensionnement de même pour les agents à temps partiel.
- **Flex office et espaces partagés** : Abandon progressif du bureau individuel attribué au profit de positions de travail mutualisées ou de modes d'organisation dits flexibles.

Résultat les services cités plus haut devront tous rentrer sur le 5ème étage de Nice Cadéï.

Il n'y a donc pas de plan établi pour le moment dans la mesure où il faut vérifier les conditions de mètre carré par agent.



Au niveau du calendrier :

- dépôt du dossier en octobre 2026 auprès de la conférence régionale de l'immobilier public (CRIP) ;
- été 2027 = étude de la maîtrise d'œuvre ;
- octobre 2027 à mai 2028 = élaboration des plans ;
- octobre 2028 à mai 2029 = réalisation des travaux pour un montant de plus de 3 millions d'euros.

Comme il y a souvent des retards de pris, la direction table sur une installation en 2030.

Il y aura peut-être d'ici là la création du CDC amendes, ce qui aura un impact sur le nombre d'agents à transférer de la TAMA à Cadéï.

Dans la continuité de ce sujet, la CGT FiP 06 a demandé à la direction si elle avait demandé aux responsables, notamment sur Cadéï, de procéder à des regroupements au sein de leur service. La réponse fut négative, nous avons donc précisé que lors de réorganisation de service il y avait des velléités de vouloir entasser les collègues. Nous avons alors indiqué que nous pouvions entendre le fait de réorganiser un service mais pas de réduire l'espace des collègues quand il n'y a pas de demande particulière.

- Recrutements locaux

La CGT FiP 06 a demandé des précisions à la direction sur l'information qu'elle donne aux candidats non retenus pour les recrutements en cours (PACTE, contractuels et sans concours).

Il nous a été répondu premièrement qu'un retour par téléphone a été fait aux candidats pour le recrutement sans concours.

Ensuite concernant les commissions pour les recrutements par PACTE, elles auront lieu les 5 et 6 octobre prochains. Les candidats auront tous un retour, par téléphone pour ceux

qui bénéficieront d'un entretien et un retour par mail pour les autres. Puis, le service RH informera dès que possible les candidats pour les postes de contractuels.

En effet, la direction a précisé que, quel que soit le mode de recrutement, le candidat retenu et non retenu serait contacté. Par contre, c'est seulement après la phase de recrutement totalement terminée que les candidats qui n'auraient pas été retenus pour un entretien seront informés. Cette cadence peut permettre une seconde phase d'entretien dans l'hypothèse où la première n'aurait pas permis de retenir un candidat.

N'hésitez pas à nous faire part de vos interrogations, des anomalies ou dysfonctionnements que vous pouvez rencontrer !

La CGT rappelle que tout au long de l'année, afin de prévenir des risques en matière de santé, de sécurité ou d'amélioration des conditions de travail vous devez remplir le registre d'hygiène et sécurité et des conditions de travail ou les fiches de signalement que vous pouvez trouver sur Sign@IFiP.

Les représentants CGT à la FS sont à votre écoute :

Céline LUNEL – Carine Peyrolle

Stéphane FERRIGNO – Xavier Dhollande

