

Délibération à la formation spécialisée du CSAL de Haute-Garonne du 2 avril 2026 adoptée à l'unanimité des organisations syndicales

L'ensemble des organisations syndicales représentatives de la DGFIP a rejeté au niveau national le « plan d'actions pour améliorer les conditions de travail et prévenir les risques suicidaires ». À aucun moment dans ce document il n'est évoqué que le manque d'effectifs pourrait être une des causes de la dégradation des conditions de travail et de la santé mentale des agent·es.

Améliorer la santé au travail, ce n'est pas accompagner la dégradation : c'est transformer les politiques managériales qui fragilisent les agents et les services publics.

Nous assistons dans notre département à une avalanche de pressions sur les congés, les autorisations d'absences, le télétravail, les absences syndicales, les formations, les délais de route... Nous rappelons à la direction que toutes ces absences sont des droits régis par des règles et que les conditions de manques d'effectifs ne sont pas un choix des agents. La répartition en matière de recrutement fait la part belle ces dernières années à la catégorie supérieure de la pyramide et les catégories C, B et A n'ont pas à pâtir du fait que "le planning nécessite votre présence ce jour-là", il "me faut trois personnes dans ce secteur ce jour là, veuillez vous arranger avec vos collègues", "si vous prenez des jours en juillet, pas question d'en prendre en août", "merci de ne pas prendre plus de deux jours de congés pendant la campagne IR", "Merci de ne pas prendre votre pause en même temps", etc, etc.

Ce sont les gouvernements qui font des choix qui mettent sous pression le peu de fonctionnaires qui demeurent, pour faire tourner ce qui reste des services publics. Ce sont les directions locales et les cadres de proximité qui mettent en musique ces restrictions, et pour certain·e·s, nous le percevons clairement, avec une certaine satisfaction personnelle, poussés par des ambitions de carrière affirmées. Nous le répétons, les agent·es de la DRFiP 31 (et des autres départements) n'ont pas choisi les conditions dans lesquelles elles et ils travaillent, avec une mécanisation du travail, des plannings de toutes sortes, un accueil certes réduit en nombre d'heures mais avec des canaux augmentés (e-contacts, mails, téléphone, accueil physique de premier et de second niveau, accueil sur rendez-vous, débordement téléphonique des centres d'appels, accueils de proximités...). Les difficultés ressenties dans les services génèrent des mutations plus fréquentes des collègues et par ricochet, augmentent les absences des services au titre des formations. Les suppressions d'emplois ne sont pas du fait des personnels et elles et ils n'ont pas à en subir les conséquences, par des mesures de restrictions en large augmentation, qui les impactent directement en termes de santé et de vie personnelle. Nous demandons expressément à la direction de donner des consignes immédiates pour que les agent·es ne soient pas une fois encore victimes d'une dégradation de leurs conditions de vie, au travail et hors travail. Vous ne pouvez raisonnablement pas discuter d'un "*plan d'actions pour améliorer les conditions de travail et prévenir les risques suicidaires*" sans prendre ces mesures immédiates et premiers gages d'une volonté d'agir très concrètement. De même, nous insistons sur la nécessité de ne pas faire barrage à la convivialité au sein des services, indispensable au maintien de la cohésion et du bien-être des personnels.

Par cette délibération, nous exigeons de la direction locale que la consigne soit passée à l'ensemble des cadres des services, afin que cessent les pressions et restrictions concernant les congés, autorisations d'absences, le télétravail, les absences syndicales, les formations, les délais de route... C'est a minima un levier sur lequel la direction locale peut agir.

Quel que soit le service, un effectif réduit de 30 % ne pourra jamais rendre la mission qu'il accomplissait auparavant. La santé des collègues ne doit pas en souffrir, il en va de la responsabilité de notre directeur.