

Liminaire formation spécialisée du CSAL de la Haute-Garonne du 2 avril 2026

Monsieur le président,

Dans le contexte de militarisation à outrance de l'espace politique et médiatique, la CGT rappelle son attachement à la paix et dénonce une fois encore la pression mise par le gouvernement Macron/Lecornu pour promouvoir ses orientations en ce domaine. Les media aux ordres du gouvernement et des profiteurs de guerre tournent en boucle sur ce sujet et préparent l'opinion à accepter l'idée d'une économie de guerre, qui prend budgétairement le pas sur tout le reste, et notamment les recettes consacrées aux services publics.

Sur l'ensemble de ces medias, la question mise en avant est également le prix du carburant automobile, dont l'augmentation brutale depuis le début de la guerre en Iran d'environ 50 centimes d'euros par litre, grève de manière brutale le reste à vivre de nombreuses familles qui ne peuvent se passer de leur véhicule pour se rendre au travail. L'État vient d'annoncer quelques mesurette qui ne satisfont pas les routiers, agriculteurs et pêcheurs. Les premières manifestations de mécontentement ont débuté dès le week-end.

Le prix du carburant s'élevait à 1,20 euros il y a huit ans et à 1,70 euros avant l'actuelle guerre au Moyen-Orient. Il est actuellement à 2,20 euros. Vous effectuez simplement 15 000 km par an avec une voiture qui consomme 6 litres aux 100 km ? Si vous effectuez 40 km par jour cinq fois par semaine pour vous rendre au travail, cela vous coûtait 14,40 euros par semaine en 2017, 20,40 euros par semaine en novembre dernier, 26,40 euros par semaine en ce moment. Un couple qui utilise deux voitures dans cette configuration 42 semaines par an a donc une augmentation de dépense de carburant de 504 euros par an par rapport à 2017 (avant la guerre en Iran), donc 3 427 euros par an... juste pour venir gagner sa vie (somme qui n'est pas intégralement compensée par les frais réels de l'impôt sur le revenu, et encore faut-il être imposable !).

Lorsque l'on est travailleur ou travailleuse nomade à la DGFIP (brigades de vérification, huissier.es, BCR, équipe de renfort, audit, évaluations domaniales...), nos remboursements d'indemnités kilométriques sont moins élevés que celles du barème de l'impôt sur le revenu et notre directeur local nous répète depuis le début de l'année qu'il va falloir économiser au niveau départemental en 2026 de 10 à 20 % concernant le poste budgétaire « frais de déplacements ». Les solutions proposées : utiliser la voiture électrique de l'administration (une pour cinquante agent.es nomades sur le site de Toulouse Ranguel), des agent.es des équipes de renfort de différents départements qui sont obligé.es de travailler en tiers lieux les plus proches de chez eux ou en télétravail (volontaire) plusieurs jours par semaine.

À tout cela s'ajoute le coût d'un véhicule qui, pour la voiture la moins chère du marché s'élevait à 7 800 euros en 2014 et revient aujourd'hui à 12 600 euros, soit une augmentation de plus de 60 % en 12 ans !

Enfin, l'augmentation des coûts de l'énergie ne frappera pas que l'essence mais l'ensemble des coûts du transport, donc par répercussion, le prix de l'intégralité des marchandises transportées.

Le prix du logement qui en 25 ans a atteint des niveaux qui font que l'on s'endette sur 25 voire 30 ans pour simplement avoir un toit à soi au-dessus de la tête. On ne parvient pas à acheter son toit pour x raisons (notamment les revenus du foyer insuffisants pour obtenir un prêt) et les loyers ont fortement progressé (et pas uniquement dans les grandes villes). Un studio dans le secteur privé se trouvait à 300 euros à Paris dans les années 1990. Il faut compter, maintenant, un minimum de 800 euros trente-cinq ans plus tard. Dans une ville comme Toulouse, toujours pas

d'indemnité de résidence et pas moyen de louer ce même studio à moins de 600 euros. Si vous avez « choisi » de vous éloigner de quelques dizaines de kilomètres pour loger votre foyer à un tarif auquel vos revenus vous permettent de le faire ? Cf. le premier paragraphe de nos propos liminaires !

En fait, l'État nous rebat les oreilles de la « nécessité absolue et vitale » de baisser la dépense publique mais conduit une grande partie de la population à s'endetter personnellement, en l'exposant à l'augmentation de ses dépenses sans augmenter ses seules recettes que sont les salaires, les pensions de retraite et les minima sociaux !

Le gouvernement nous répète à l'envi qu'il a supprimé la taxe d'habitation, un impôt qui avait fini par être progressif en fonction des revenus. Par contre, il n'a en parallèle rien fait pour rendre juste le coût de l'énergie dans le pays, puisque le budget énergie a très largement augmenté ces dix dernières années, sans que beaucoup de mesures (en dehors du « chèque énergie », qui ne concerne qu'une infime part de la population) ne viennent atténuer cette baisse du reste à vivre.

L'augmentation des assurances (véhicule et habitation) est également un écueil supplémentaire dans le budget d'un foyer, et les aléas climatiques vont accroître ce coût (les assureurs estiment un doublement possible de la charge financière due aux événements climatiques graves d'ici à 2050).

Le premier ministre vient d'écarter toute aide généralisée concernant la hausse des carburants au motif qu'elles aggraveraient le niveau de la dette publique en France, alors que de nombreux pays dans le monde la mettent en place. Soixante-dix millions d'euros viennent d'être attribués aux entreprises de transport routier, aux agriculteurs et aux pêcheurs pour les aider (bien modestement) à amortir la crise. Dans le même temps, ce même premier ministre a fait voter un budget supplémentaire de 8,5 milliards d'euros à l'Assemblée nationale pour financer des munitions dans le cadre de l'actuelle guerre au Moyen-Orient. Ici, on préfère aggraver la dette publique en affectant des milliards du budget de l'État au secteur militaire, pour lequel rien n'est trop onéreux, pas même la propagande honteuse qui est déployée dans les écoles, chez France Travail, et jusque dans les réunions de cadres à la DGFIP ! Mais en revanche, pas question de baisser les taxes sur le carburant afin de permettre au citoyen de passer sans trop de dommage l'augmentation du prix de ses déplacements, juste pour se rendre au travail ! Évidemment, l'idéal serait de renationaliser le producteur d'énergie qu'est Total et qui a absorbé l'entreprise d'État ELF Aquitaine il y a quelques années. Cela permettrait à nos concitoyen·nes de ne pas être victimes de la spéculation à la moindre crise internationale. Un litre de carburant acheté six mois auparavant, qui prend 20 centimes dans la nuit, vient nourrir les actionnaires et pas l'intérêt général.

Une idée simple, possible sans délai, lancée en l'air par la CGT FiP 31 pour attribuer rapidement l'effet de l'augmentation conséquente des carburants : attribuer immédiatement, le temps de la crise énergétique, le montant équivalent de l'aumône de 2,88 euros par jour versée aux collègues en télétravail, à celles et ceux qui utilisent leur véhicule pour se rendre au travail ou s'en servent dans le cadre de leur mission.

Mais au-delà de cette mesure provisoire et parcellaire, nous vous soumettons une revendication commune à l'immense majorité de la population, encore plus universelle et socialement plus juste : augmenter la rémunération et les pensions de l'ensemble des salarié·es et notamment celle des fonctionnaires. Depuis les années 2000, le niveau de rémunération des agent·es de la Fonction publique s'est effondré. L'augmentation du SMIC entre 2000 et 2025 : le SMIC mensuel brut est passé de 1 049 € à 1 801,80 € (+ 71,7 %), sa progression étant régulière grâce à sa protection légale contre l'inflation. Le point d'indice, sur lequel est basé la rémunération des fonctionnaires, sur la même période, a augmenté de 4,21 € à 4,92 € (+ 16,9 %). Cette faible augmentation s'explique par deux périodes de gel quasi-total (2010-2016 et 2017-2022). L'indice de croissance du SMIC est de 171,7 contre seulement 116,9 pour le point d'indice. Cela signifie que le salaire minimum a progressé quatre fois plus vite que la valeur du point d'indice en 25 ans.

Alors que la direction générale des Finances publiques met en permanence l'accent sur l'attractivité de notre administration, elle est celle qui a connu le plus de suicides et tentatives de

suicides en 2025 (19 suicides et 21 tentatives). Elle est également celle qui a davantage diminué ses effectifs depuis la fusion en 2008 (34 500 suppressions d'emplois). Elle est probablement aussi l'une de celle qui a le plus dégradé les conditions de travail de ses personnels. Comme si cela ne suffisait pas, elle les entasse maintenant dans les bureaux pour respecter au plus vite les normes de surfaces imposées par la circulaire dite « Borne ».

Nous aborderons dans cette instance le plan national d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques suicidaires, rejeté unanimement le 30 octobre 2025 par les organisations syndicales de la DGFIP. Nous développerons au cours du débat sur ce point les raisons objectives qui ont conduit à ce rejet, ainsi que les situations concrètes dans le département où l'administration est complètement en dehors des clous à ce sujet. La CGT rappelle, à nouveau, que l'ensemble des personnels de la DGFIP sont soumis à un mal travail, une souffrance au travail qui est structurelle. La vague de suicides vécue en 2025 se poursuit en 2026 (un suicide et six tentatives de suicide depuis le 1^{er} janvier) et n'est que la partie visible d'un iceberg que la DGFIP s'attache à invisibiliser. Dès 2018, alors que la DGFIP mettait en place des cellules d'écoutes psychologiques externes pour ses 107 000 agent·es, suite au constat fait au travers des outils de prévention des risques professionnels de l'identification d'une « proportion importante d'agent·es qui estiment être insuffisamment entendu·es lorsqu'elles ou ils expriment leurs attentes ou mal-être, voire de la détresse », la CGT Finances publiques a demandé la mise en œuvre d'un véritable plan d'action. Aujourd'hui, nous ne pouvons que constater que les orientations budgétaires 2026 en matière de santé au travail (avec un budget gelé depuis 3 ans) ne sont pas à la hauteur des besoins. De même, la campagne DUERP 2026 n'apporte rien de nouveau et l'administration semble vouloir faire du PAPRIACT (plan d'action) un simple exercice de regroupement des bonnes pratiques. Ceci, alors que nous constatons une évolution très à la hausse des signalements (internes et externes) 2025 par rapport aux années précédentes, avec 3 412 fiches de signalements enregistrées, dont 2 508 incidents externes et 904 incidents internes (avec une progression de + 106,4 % pour les incidents internes) qui ne peuvent que nous alerter, comme l'augmentation exponentielle de la saisine du pôle des agents en difficultés.

Le plan 2025-2027 d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques suicidaires de la DGFIP traite en grande partie de santé mentale et de risques psycho-sociaux (RPS). Or le risque psychosocial signifie la probabilité d'apparition de troubles, aussi bien individuels que collectifs, dont l'origine provient souvent de l'environnement professionnel. Rappelons qu'il y a un trouble psychosocial lorsqu'un ou plusieurs déséquilibres sont constatés, qui se traduisent par des manifestations comme l'inquiétude, le stress (bien plus élevé à la DGFIP que sur l'ensemble de la fonction publique – c'est l'observatoire interne qui le démontre), ou le mal être en interaction avec l'organisation du travail, les exigences émotionnelles.

Les risques psychosociaux peuvent entraîner des pathologies professionnelles telles que des dépressions, des maladies psychosomatiques, des problèmes de sommeil, générer des troubles musculo-squelettiques, des maladies cardio-vasculaires allant jusqu'à l'AVC et l'arrêt cardiaque comptabilisés en morts naturelles, des phénomènes addictifs de décompensations, des accidents du travail et des suicides ou tentatives de suicides. Ces maladies ne sont, pour la plupart, pas recensées et mises sous le tapis. Il s'agit de pathologies multifactorielles à composante professionnelle, susceptibles pourtant d'être reconnues comme maladie professionnelle ou accident du travail.

Or le plan d'action de l'administration en matière de RPS ne comporte que des actions d'accompagnement, de préventions secondaires ou tertiaires souvent curatives liées principalement à la santé mentale et qui reposent sur les individus et non sur les causes liées à l'organisation du travail.

Avec le plan d'action présenté par la DGFIP, nous restons bien loin du compte. Ce plan pluriannuel 2025-2027 est articulé autour de trois axes renvoyant aux trois niveaux classiques de prévention des risques professionnels (prévenir, agir et accompagner) :

- Mieux connaître les conditions de travail et les risques (axe 1) ;

- Réduire les RPS et prévenir les risques suicidaires (axe 2) ;
- Accompagner les agents confrontés à une situation difficile ou à un événement grave (axe 3).

Derrière l’affichage, les actions sont une récupération de l’existant ou de ce qui aurait dû être fait depuis bien longtemps, et d’une batterie de formations et d’interventions externes.

→ Axe 1 : malgré les outils de recensement, les guides, les fiches réflexes et les bonnes pratiques écrites et mises à jour, ces ressources restent lettres mortes auprès des directions. Des mesures préconisées il y a dix ans ne sont toujours pas appliquées à l’heure actuelle !!!

→ Axe 2 : basé sur la santé mentale, le repérage, l’accompagnement et la prise en charge de la détresse psychologique et professionnelle sont laissées à la charge des personnels formés, mais surtout de l’encadrement de proximité et des RH, avec comme recours les équipes pluridisciplinaires (médecins, psychologues, assistant·es de prévention...) lorsqu’elles existent ou les ressources contractuelles externes en troisième niveau, qui renvoient sur du curatif individuel.

→ Axe 3 : la responsabilité individuelle de l’agent est systématisée dédouanant l’employeur public de son obligation de résultat. Une batterie de mesures permet de transférer la responsabilité du chef de service (directeur/directrice) sur les collectifs de travail, pour neutraliser leurs réactions, et sur l’encadrement opérationnel. Pire, l’administration utilise les actions sur la santé mentale pour essayer d’améliorer ses performances car, selon les études patronales, les RPS entraînent une baisse de la productivité et de la qualité du travail.

Les mesures de la DGFIP en la matière nous laissent un goût amer. Celui d’une administration dont l’intérêt prioritaire serait moins la santé des agent·es que la poursuite de la transformation de l’État voulu par les gouvernements successifs depuis 25 ans, « quoi qu’il en coûte ».

Nous dénonçons fermement le fait que la notion de santé mentale est dévoyée jusqu’à devenir un véritable marché. Sous la pression des logiques néolibérales, les politiques publiques ont abandonné la prévention et le soin au profit du repérage et de l’évaluation. Les cercles de réflexion libéraux répètent à qui veut l’entendre que la santé mentale coûte cher : de 3 à 4 % du PIB. On ne cherche plus à soigner les travailleurs mais simplement à les rendre de nouveau productifs, sans jamais remettre en cause notre système social, politique et l’organisation du travail. Ce sont pourtant les troubles générés par des organisations du travail sous contraintes diverses qui sont à l’origine des nombreux arrêts de travail, dépressions, perte de sens, conflits internes. Tous les plans de prévention ne pourront rien tant que les dirigeants politiques, patrons et responsables d’administration continueront à nier cette évidence !

La CGT demande une révision en profondeur des politiques RH de l’administration et des conditions de mise en œuvre du travail (organisation du travail et implantation spatio-temporelles) urgente telles que :

- l’arrêt des suppressions d’emplois (moins 34 000 emplois — source IGF 2024 — depuis sa création, soit plus d’un quart de ses personnels, auxquels se rajoutent les 550 suppressions de 2026), et des recrutements à la hauteur des missions ;
- l’arrêt des restructurations, réorganisations, suppressions de sites et/ou de services qui sont permanentes et les travaux de densification des surfaces (de 26 m² à 16 m² en surface utile brute (SUB) par occupant), menés, de surcroît, avec des budgets indigents ;
- l’arrêt de lancement de progiciels informatiques structurant les organisations du travail qui sont souvent inaboutis et fragilisent le fonctionnement global de la DGFIP par des dysfonctionnements, indisponibilités ou même des accidents industriels (Hélios, Surf...) ;
- l’arrêt de la politique de transfert des missions vers des plateformes, véritables usines génératrices de travail répétitif, déshumanisé, et par voie de conséquences de risques psychosociaux ;
- l’abandon des pratiques pathogènes comme sur la dernière campagne de reprise des indus de rémunération ainsi que le management par objectifs standardisés, qui mettent les agents en concurrence, génèrent stress, injonctions contradictoires, et creusent l’écart entre le travail prescrit et le travail réel. Pratiques auxquelles s’ajoutent les lignes directrices de gestion, comme, par exemple, les affectations au choix pour les A+ et les A.

- donner aux agent·es et à leurs représentant·es des possibilités d'intervention sur leur travail, leurs missions et les organisations du travail en les consultant en amont et durant toutes les phases de changements d'organisations ou d'introduction de nouveaux outils.

Concernant la facturation électronique, également à l'ordre du jour de l'instance, nous tenons à vous remémorer les termes de la pétition locale massivement signée par les collègues des SIE :

« Nous, agents et agentes tenons à exprimer notre ras-le-bol face aux exigences de la direction générale et locale concernant la campagne de mise en place de la facturation électronique et les obligations qui nous sont faites de participer quotidiennement » au débordement téléphonique national » en plus de nos tâches locales.

Depuis plusieurs années, nous subissons des suppressions et des transferts d'emplois avec la création de l'antenne d'Agen ainsi que des centres de contacts des professionnels (Pau pour la Haute-Garonne).

Aujourd'hui, on nous demande de faire des permanences pendant des mois pour soutenir les centres de contacts en plus de nos tâches quotidiennes, tâches qui n'ont fait qu'augmenter avec l'arrivée de missions nouvelles, à l'exemple du recouvrement de taxes annexes des douanes. De plus, le débordement téléphonique va commencer avant que tous les agents soient formés.

De surcroît, cette mobilisation est réalisée au moyen du logiciel « Bali », véritable outil de flicage des agents, que notre direction locale utilise de manière encore plus intrusive dans les SIP depuis 2025, en contrôlant de manière individuelle les temps de connexion des personnels. Nous ne voulons pas faire ce travail de plateforme surtout pour guider les usagers vers des prestataires privés.

Nous voulons des emplois, la reconnaissance de notre travail et l'augmentation de nos rémunérations indiciaires et indemnitaires.

Les pétitions et dépôts de préavis de grève ont fait que la direction générale a un peu rétrogradé sur le démarrage de cette nouvelle mission. Pour autant, avoir différé cette mise en route ne répond nullement aux revendications des collègues et nous reviendrons dans le débat exposer et développer les multiples motifs de rejet de cette mission supplémentaire.

L'ensemble des éléments de cette déclaration liminaire démontre, si besoin était, que la DGFIP n'entend pas remédier aux causes de la dégradation de la santé au travail de ses personnels.

Les situations de pressions excessives se multiplient dangereusement ces derniers temps dans les services que nous avons visités ou pour lesquels nous avons été alertés. Nous y reviendrons dossier par dossier lors de la prochaine réunion du 10 avril relative aux risques psycho-sociaux.

Monsieur le président, le directeur régional a une obligation de résultat en matière de protection de la santé des salarié·es sous sa responsabilité.

Nous constatons que notre département manque (en plus de l'absence de la titulaire actuelle) d'un·e assistante de prévention et que la prévention primaire reste trop souvent un affichage.

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 le 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 pas prendre plus de deux jours de congés pendant la campagne IR", "Merci de ne pas 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.es, nous le percevons clairement, avec une certaine satisfaction personnelle, poussée 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, téléphone, débordement téléphonique des centres d'appels, accueils de proximités...). Les difficultés ressenties dans les services génèrent des mutations plus fréquente des collègues et par ricochet, augmentent les absences dans les 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 terme 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 leur 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.

Dans tous les cas, la CGT invite les collègues à ne laisser passer aucune de ces mesures restrictives. Elle est à leur disposition pour intervenir, le plus collectivement possible, à chaque fois qu'il sera nécessaire.

Enfin, nous signalons également que le rapport Lecocq, qui précédait le plan « santé au travail » 2022-2025 dans la Fonction publique, préconisait des mesures coercitives envers les employeurs qui s'abstiennent de mettre en œuvre la prévention. Nous soulignons au passage que le plan « santé au travail » 2026-2028 n'est toujours pas publié. Une année blanche dans les bonnes résolutions de l'État en matière de santé des fonctionnaires alors que les suicides se multiplient ? Ça ferait franchement désordre ! La CGT prendra toute sa place dans ce débat avec une exigence claire : des actes, pas des intentions !