



Déclaration liminaire

Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration Local du 25/03/2026

Madame la présidente,

Peut-être devrions nous commencer cette FS du CSA Local par 19 minutes de silence pour les 19 agents qui se sont suicidés en 2025, sans omettre les 25 autres qui ont tenté de mettre fin à leurs jours. Depuis le début de cette année, au moins deux suicides et douze tentatives ont déjà été recensés.

Une enquête de RTL , révèle que la perte de sens au travail au sein de la DGFIP serait aggravée par certaines pratiques managériales ou les responsables sont désormais davantage focalisés sur les indicateurs de performance, les statistiques que sur l'accompagnement des équipes. Et la Vienne ne fait pas figure d'exception. Heureusement ils restent encore des chefs de service avec un management bienveillant et attentifs aux conditions de travail de leurs agents. Mais sont-ils valorisés ? Non comme si cela était honteux à la DGFIP. Cette enquête signale qu'il existe d'autres facteurs comme certaines réformes jugées mal préparées ou des perspectives d'évolution salariale limitées. Pour la CGT la diminution des emplois est un facteur aggravant provoquant souffrance au travail au travers d'une charge de travail toujours plus soutenue, une santé mentale mise à mal, une perte de confiance et de repères ou tous s'échinent à tenter de continuer à avancer, sans vision d'avenir, englués au quotidien, sans arriver à replacer les priorités et les responsabilités, Car maintenant dans des services toujours plus exsangues on ne traite que le prioritaire, le reste on verra aux calendes grecques. Les mots de Olivier Brunelle, secrétaire général de FO Finances résument très bien la situation : « on a les ambitions des Etats-Unis mais les moyens du Bangladesh ».

Malgré tout la direction de la Vienne peut agir sur les conditions de travail des agents et sur leurs santé surtout envers les agentes.

Nous La CGT Finances Publiques 86 demandons la rédaction d'une note de service relative aux autorisations spéciales d'absence pour douleurs menstruelles ou troubles climatiques.

La décision rendue par le Tribunal Administratif de Nantes le 07 janvier 2026 (n°2510511) relative aux autorisations spéciales d'absences concernant notamment les règles douloureuses et l'endométriose précise que « indépendamment de la fixation de règles par les dispositions législatives ou par un décret en Conseil d'État, le chef de service est compétent, à l'égard des fonctionnaires placés sous son autorité, pour décider d'octroyer, à titre discrétionnaire, des autorisations spéciales d'absences ».

Cette décision rappelle donc « qu'en l'absence de disposition législative ou réglementaire » spécifique, il appartient à l'autorité hiérarchique, dans le respect du fonctionnement du service, d'apprécier au cas par cas les situations individuelles pouvant justifier une absence exceptionnelle liée à l'état de santé d'un agent.

Dans ce contexte, la CGT Finances Publiques 86, demande d'utiliser ce levier juridique désormais clarifié par la jurisprudence dans le cadre des engagements de la DGFIP en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin de faire évoluer les pratiques internes et d'améliorer la prise en compte de certaines situations de santé impactant spécifiquement les agentes, telles que les troubles menstruels, liés ou non à des pathologies ou les troubles hormonaux liés à la ménopause.

L'objectif de cette démarche n'est pas de créer un droit automatique, mais de définir un cadre clair, sécurisé et équitable, permettant aux agentes concernées de bénéficier, lorsque la situation le nécessite, d'une absence ponctuelle ou d'un aménagement adapté, sans avoir à exposer des éléments intimes dans un cadre hiérarchique direct.

Nous estimons essentiel que cette démarche s'accompagne des actions de sensibilisation à destination des chefs de service, afin de favoriser une culture d'encadrement respectueuse, non discriminante et adaptée aux enjeux de santé au travail, en cohérence avec les obligations de l'«employeur public».

Enjeux de santé au travail bien malmenés dans la Vienne de part l'absence d'un médecin d'autant plus que nous avons connaissance de la non prise en charge des nouveaux dossiers d'agents de la Vienne, hormis les plus complexes, par le médecin des Deux-Sèvres. L'assistante de prévention et les services RH ne sont pas des médecins et ne sont pas aptes à juger de la priorité des cas et non pas à avoir connaissances de données médicales confidentielles pour opérer un choix de priorité,