



EDT : PARLER DU TRAVAIL, LE CHANGER, PAS GÉRER LA PÉNURIE !

En 2025, la DGFIP a recensé 19 suicides et 21 tentatives de suicide. En réponse, elle a adopté un plan d'actions 2025–2027 sur les conditions de travail et la prévention du risque suicidaire. Pour la CGT, ce plan reste largement insuffisant sur les causes : suppressions d'emplois, désorganisation et intensification du travail, morcellement des tâches, perte de technicité, d'autonomie et de sens, réformes incessantes. C'est dans ce cadre que la DGFIP prévoit des Espaces de discussion sur le travail (EDT) dans les services.

1 — LA DGFIP OUVRE LA PORTE...

Le plan national 2025–2027 prévoit de discuter de l'organisation, des conditions et du sens du travail, à partir des six familles de risques psychosociaux.

À Paris, la fiche préparatoire resserre surtout la discussion sur les incompréhensions, frustrations, arbitrages, « intelligence collective », efficacité et qualité.

Paradoxe : la DRFiP de Paris invoque souvent le cadre national pour expliquer qu'elle ne peut pas l'adapter. Ici, quand ce cadre ouvre davantage la discussion, sa déclinaison locale en réduit la portée.

2 — ...NE LA LAISSONS PAS SE REFERMER

Prenons la DGFIP au mot. Les EDT doivent permettre de parler de ce qui produit réellement les difficultés : effectifs, charge, restructurations, outils, objectifs, autonomie, qualité empêchée et sens du métier.

Faisons-en nos cahiers de doléances sur le travail réel : ce qui ne va pas, ce qui doit changer, les moyens nécessaires et le niveau où la décision doit être prise.

LES 6 FAMILLES DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) — 6 PORTES D'ENTRÉE POUR NOS CAHIERS DE DOLEANCES

1. INTENSITÉ / TEMPS

Charge, délais, interruptions, objectifs contradictoires : ai-je le temps et les moyens de bien faire ?

2. EXIGENCES ÉMOTIONNELLES

Tensions, agressivité, détresse : que faut-il absorber ou contenir dans la relation au public ou au collectif ?

3. AUTONOMIE

Puis-je réellement organiser mon travail, utiliser mon expérience et peser sur les décisions qui concernent mon activité ?

4. RAPPORTS SOCIAUX

Soutien, reconnaissance, coopération, justice des décisions : comment fonctionne le collectif et le management ?

5. CONFLITS DE VALEURS

Puis-je faire un travail que je juge utile et de qualité, ou suis-je empêché de bien faire mon métier ?

6. INSÉCURITÉ / CHANGEMENTS

Que produisent restructurations, changements de missions et incertitudes sur le métier ou le collectif ?

« LIBRES D'OBÉIR ? » — COMPRENDRE LA LOGIQUE MANAGÉRIALE

Dans le modèle de management analysé par l'historien et normalien Johann Chapoutot, le supérieur ne doit plus nécessairement dire au subordonné comment exécuter chaque tâche. Il fixe l'objectif, puis laisse une certaine liberté quant aux moyens. L'exécutant devient donc « autonome », mais à l'intérieur d'une finalité qu'il n'a pas choisie. En contrepartie, il est responsabilisé sur le résultat.

AUTONOMES SUR LE « COMMENT » ? PARLONS DES FINALITÉS, DES EFFECTIFS, DES MOYENS ET DES OBJECTIFS. MAIS CE N'EST EN AUCUN CAS AUX AGENTES ET AUX AGENTS DE GÉRER LA PÉNURIE CRÉÉE PAR L'ADMINISTRATION !

3 — ATTENTION AU « MIEUX S'ADAPTER »

Pour la CGT, le sous-effectif est chronique. Les chiffres sont sans appel : plus de 30 000 emplois supprimés depuis 2008, soit environ un quart des effectifs ; 550 de plus en 2026. Le numérique n'a pas effacé une dette technique que la Cour des comptes qualifie de « priorité absolue » : systèmes anciens, coûteux et difficiles à faire évoluer. Et le point d'indice n'a pas bougé depuis juillet 2023. L'EDT ne doit donc pas servir à organiser l'adaptation aux contraintes.

À LA DGFIP : TRAVAILLER TOUJOURS PLUS POUR GAGNER TOUJOURS MOINS.

MON EDT : LE MODE D'EMPLOI CGT

Le but n'est pas seulement de parler : il faut partir du travail réel, identifier ce qui produit les difficultés et obtenir des réponses concrètes.

1 AVANT

UN FAIT PRÉCIS. Partez d'une situation réelle : charge impossible, accueil saturé, outil qui ralentit, réorganisation, manque de formation, qualité empêchée. Notez ce qui est observable.

2 PENDANT

CHERCHER LA CAUSE. Charge ? Effectifs ? Organisation ? Objectif ? Procédure ? Outil ? Autonomie ? Restructuration ? Conflit de valeurs ?

3 APRÈS

OBTENIR UNE SUITE. Pour chaque point : quelle décision, quels moyens, qui décide, quelle échéance, quel retour aux agents ? Si cela dépasse le service, qui transmet et quand ?

MA GRILLE DE PRÉPARATION — 6 FAMILLES DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Intensité / temps

Qu'est-ce qui m'empêche de tenir la charge ou de bien faire le travail ? Effectifs, délais, interruptions, priorités contradictoires ?

Exigences émotionnelles

Quelles situations avec le public ou dans le collectif demandent de contenir tensions, agressivité ou détresse ?

Autonomie

Sur quoi puis-je réellement décider ? Qu'est-ce qui est déjà fixé ailleurs ?

Rapports sociaux

Ai-je du soutien, de la reconnaissance, des décisions expliquées et de vraies possibilités de coopération ?

Conflits de valeurs

Qu'est-ce qui m'empêche de faire un travail que je juge utile et de qualité ? Où apparaît la perte de sens ?

Insécurité / changements

Quels effets les restructurations, changements de missions ou réorganisations ont-ils sur mon travail et sur le collectif ?

5 PHRASES UTILES EN EDT

- « Le problème n'est pas seulement **comment** nous faisons : pourquoi sommes-nous obligés de travailler comme cela ? »
- « Cette difficulté relève-t-elle d'un des facteurs de RPS identifiés dans le plan DGFIP ? »
- « Cette solution suppose des moyens supplémentaires : **qui peut les décider ?** »
- « Ce point ne relève pas du service : **comment sera-t-il remonté à la direction ?** »
- « Quelle réponse, quelle échéance et quel suivi seront donnés aux agents ? »

LE TRAVAIL NE DOIT NI COÛTER LA VIE, NI BRISER LA SANTÉ DE CELLES ET CEUX QUI FONT VIVRE LE SERVICE PUBLIC. UNE VRAIE POLITIQUE DE PRÉVENTION S'ATTAQUE AUX CAUSES ET DONC AUX SOUS-EFFECTIFS ET À L'ORGANISATION DU TRAVAIL. C'EST TOUTE LA LOGIQUE DE L'ADMINISTRATION QU'IL FAUT INVERSER : ON NE DOIT PLUS GÉRER LA SOUFFRANCE MAIS ORGANISER DES CONDITIONS DE TRAVAIL NON PATHOGÈNES

Besoin de préparer un EDT, de formuler un problème ou d'obtenir un suivi ? Contactez la CGT Finances Publiques 75.

CGT FINANCES PUBLIQUES DE PARIS

16, rue Notre-Dame-des-Victoires — 75081 Paris Cedex 02

cgt.dr75@dgifp.finances.gouv.fr