CGT FINANCES PUBLIQUES 95

DÉCRYPTAGE CGT

Octobre 2026

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.

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 tels que définis par le collège d'expert du rapport Gollac.

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 DOLÉANCES

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. CE N'EST EN AUCUN CAS AUX AGENTES ET AUX AGENTS DE GÉRER LA PÉNURIE CRÉÉE PAR L'ADMINISTRATION !

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.

CGT FINANCES PUBLIQUES 95

FICHE-OUTIL CGT

Octobre 2026

À LA DGFIP : TRAVAILLER TOUJOURS PLUS POUR GAGNER TOUJOURS MOINS

ESPACES DE DISCUSSION SUR LE TRAVAIL (EDT)

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.

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.

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

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

Il existe six familles de risques dits psycho-sociaux (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 ? Je suis contractuel·le : puis je m'exprimer ?

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.