ESPACE DE DISCUSSION AU TRAVAIL (EDT)

Faites vous entendre, écouter et comprendre

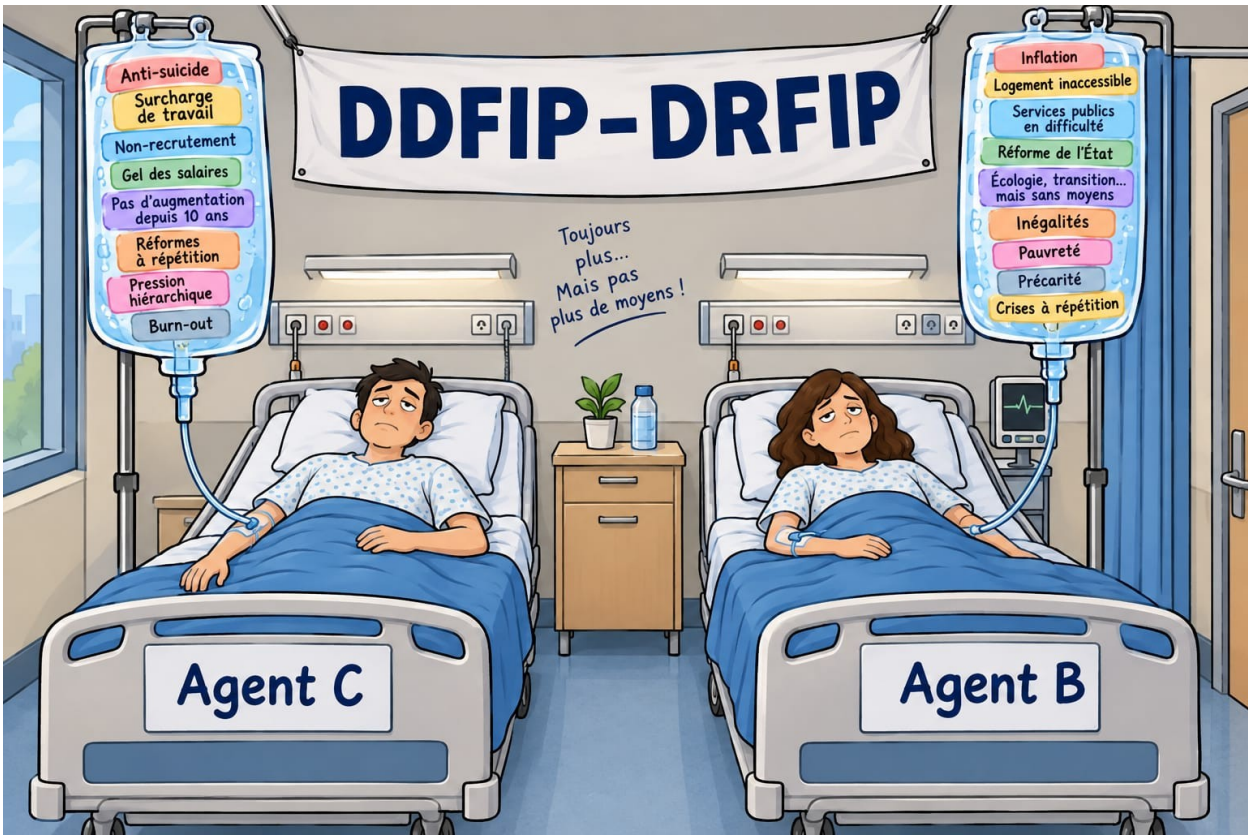
Exigez des solutions concrètes et immédiates

En 2025, la DGFiP a recensé **19 suicides et 26 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.

Il prévoit de discuter dans des **Espaces de discussion sur le travail (EDT)** de **l'organisation, des conditions et du sens du travail**, à partir des éléments à disposition des directions : les résultats de l'Observatoire Interne, le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) avec les risques psychosociaux notamment, le PAP (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail), le TBVS (Tableau de Bord de Veille Sociale) avec le nombre d'arrêts de travail, d'heures écrêtées, le manque d'effectifs par service. Mais aussi Signalfip et la cellule d'écoute.

Pour la CGT Finances Publiques, ce plan reste largement insuffisant par rapport à une logique accélérée de transformations du travail, de restructurations, et de changements (managériaux, organisationnels, procéduraux, applicatifs…).

Les conséquences sont nombreuses sur les agents : **suppressions d'emplois, désorganisation et intensification du travail, morcellement des tâches, perte de technicité, d'autonomie et de sens, anxiété, tensions, épuisement, réformes incessantes.**



Voilà la vérité que chaque collègue doit connaître :

La discussion dans les EDT ne veut pas dire que les collègues vont pouvoir réellement s'exprimer : parlez de vos problèmes, on vous écoute poliment (ou pas) mais certains sujets pourtant au coeur du problème sont interdits comme les salaires ou les effectifs. Et de toute façon il vous faut absolument accepter les transformations de gré ou de force !

Les espaces de discussions au travail (EDT) ne doivent pas servir d'alibi à l'administration pour se donner bonne conscience et prétendre remplir ses obligations en matière de prévention des risques psychosociaux et du risque suicidaire.

Ils ne sauraient en aucun cas permettre au management stratégique de se défausser de ses responsabilités en faisant peser sur le seul encadrement de proximité la charge de prévenir la dégradation de la santé psychique des agents.

En effet, la critique de l'organisation du travail peut être reçue comme une critique personnelle par les managers, lesquels doivent faire face à une injonction paradoxale : relayer la politique de gestion impulsée par sa propre hiérarchie (ou la direction) et être mis en cause pour ses choix par l'équipe lors de l'EDT.

La prévention ne peut pas se limiter à accompagner les agents quand ils vont mal. Elle doit empêcher que le travail les rende malades.



Le travail ne doit ni coûter la vie, ni briser la santé de celles et ceux qui font vivre le service public.