

LES « EDT » OU LES « ENTOURLoupES DES TRAVAILLEURS-EUSES »

Par un message du 9 septembre dernier, nous apprenions la mise en place de réunions obligatoires, nommés « Espaces de Discussion sur le Travail » (EDT) comme cela se fait déjà dans d'autres administrations. Ce dispositif était prévu dans le plan national pluriannuel 2025-2027 de prévention des risques suicidaires, activé récemment par la DGFIP.

Historiquement, notre organisation syndicale, comme d'autres, a toujours revendiqué la réappropriation du travail par les travailleur.euse.s et des espaces permettant de discuter librement du travail, en dehors donc de la présence des responsables de service et de leurs adjoint-es. À l'inverse, ici, la direction impose d'en haut aux responsables de service d'organiser, dans des délais contraints, des ateliers qui doivent être animés par la hiérarchie. L'exercice est cadré (en termes de durée, modalités, mais aussi de contenu) et laisse peu de place à la libre parole des agent.es.

Et d'entrée, on entrevoit déjà la mascarade, car le mail de la DRFIP 75 envoyé à l'encadrement est mensonger et trompeur :

« L'amélioration des conditions de travail et la prévention du risque suicidaire est un engagement fort [sic] de la DGFIP vis-à-vis de tous ses agents.

Un plan pluriannuel d'actions DGFIP 2025-2027 a été construit en concertation avec les organisations syndicales [re-sic] autour des 3 axes de prévention :

- mieux connaître les conditions de travail et les risques ;
- réduire les risques RPS et prévenir les risques suicidaires ;
- accompagner les équipes après un événement grave. »

PREMIÈRE ENTOURLouPE : ce que la Direction ne précise pas c'est que ce plan pluriannuel a été rejeté, tant au niveau national que local, par l'ensemble des organisations syndicales qui ont voté à l'unanimité « contre ».

D'ailleurs il a malheureusement fait, depuis, la preuve de son inefficacité (25 tentatives et 5 suicides en 2026 à la DGFIP à ce jour).

Ici la formulation laisse croire que le plan a été élaboré par la DGFIP et les organisations syndicales (OS), ce qui est évidemment totalement faux.

Le terme « concertation » est encore une fois dévoyé. La méthode est toujours la même : on présente un projet déjà ficelé, les OS votent contre et ensuite on se vante d'avoir travaillé « en concertation » avec les représentant-es du personnel.

Solidaires Finances Publiques refuse de se laisser instrumentaliser.

Cela démontre également une nouvelle fois le simulacre du « dialogue social à la DRFIP 75 », qui n'est hélas pas le seul sujet dysfonctionnel, loin de là.

On l'a vu notamment lors du vol récent de données informatiques : notre interpellation du DRFIP Monsieur Laurent Garnier, du 19 août dernier à propos des cyberattaques est restée lettre morte. Même pas d'accusé réception.

Cette déconsidération est insupportable. Monsieur Garnier renoue avec le même mépris que celui affiché par Sophie Mahieux en matière de dialogue social. Et nous d'ores et déjà disposé-es à lui opposer la même résistance.

Autre exemple, le récent « Questionnaire sur les valeurs de la DGFIP ».

De nombreux collègues outrés nous ont contacté-es pour s'insurger de ce questionnaire, pour le moins biaisé, dans lequel on

doit « classer dans l'ordre de nos préférences nos 6 valeurs préférées à la DGFIP », à savoir : qualité, expertise, collectif, confiance (sic!), agilité et fiabilité (re-sic). Où sont passées les « valeurs » essentielles dont l'administration en charge de l'impôt et des finances publiques doit être la garante : les valeurs de service public, d'égalité, de solidarité, de justice, de respect du Droit et de l'État de Droit ?

Bien évidemment, on ne peut pas accéder à la suite du questionnaire sans répondre à cette première étape et aucune zone de commentaire libre n'est proposée. Donc en fait, c'est comme si on avait le choix entre « oui » ou « pas non » ! ...

Ces méthodes de communication et de propagande grossières, instrumentalisant l'expression de nos collègues, sont révoltantes. On est à l'opposé d'une véritable démocratie sociale participative dont la démarche semble vouloir se réclamer mais dont elle n'a en réalité que l'apparat et n'en est, en somme, qu'une déformation purement plébiscitaire.

Cet habillage de « démocratie participative » qui vise surtout à court-circuiter toute forme de contradiction syndicale ne fait pas illusion sur un « objet » qui n'a qu'un but : masquer l'absence de volonté de reconnaître et de s'attaquer aux causes réelles des maux dont nous souffrons, à l'instar de ce qui s'était passé avec les Gilets Jaunes, dont les cahiers de doléance ont fini au pilon.

DEUXIÈME ENTOURLOUPE : il est interdit de parler de ce qui fâche.

Le diaporama envoyé le 9 septembre aux responsables de service est particulièrement éloquent. Il explique en effet « **ce que n'est pas un EDT** » à savoir « **un recueil des plaintes** » ou encore un « **espace de négociation et de revendication** ».

En effet, certains termes et certains thèmes de discussion sont carrément proscrits de ce jeu de dupes. Il est bien précisé aux chef-fes de service, animatrices et animateurs de ces réunions, que ce n'est ni un espace de négociation et de revendication (*en clair, on ne peut rien réclamer, ni moyens, ni emplois supplémentaires alors que c'est pourtant le cœur du problème*), ni un espace pour se plaindre.

Comme dans le jeu « Tabou », certains mots ne devront pas être prononcés : « emplois », « fusions », « déménagements », « moyens », « rémunération » etc. Peut-on encore parler de dialogue ?

Et si jamais un.e collègue parvient à évoquer un sujet qui rentre dans le champ des EDT, encore faut-il qu'il ou elle trouve une solution qui ne nécessite la mise en œuvre d'aucun moyen.

Et bien entendu, il est hors de question de changer les organisations du travail décidées d'en haut par la direction : pas de remise en cause des pôles fonctionnels en SIP, des cellules défaillance en SIE, de la « cellule transverse » chargée de la surveillance des personnels à la dépense État, de l'organisation de l'accueil à Réaumur, et encore moins de la restructuration des PCE...

Et que dire du problème **des hiérarchies ou du management toxiques** ! Comment parler librement lorsque l'« irritant » est la personne qui anime elle-même l'atelier, ou lorsqu'un observateur de la Direction est présent dans la salle tel un inspecteur d'académie au fond de la classe (*il est en effet prévu que la Direction vienne assister à certains EDT*) ?

TROISIÈME ENTOURLOUPE : le but réel des EDT n'est pas d'améliorer les conditions de travail ni d'endiguer véritablement la vague de suicides et de tentatives de suicides mais de faire travailler plus les agent.es et de leur faire endosser la responsabilité des défaillances.

Là encore le diaporama envoyé le 9 septembre aux responsables de service ne laisse pas la place à l'interprétation. L'organisation des EDT vise :

Un double objectif :

Renforcer :

- l'implication des agents dans l'amélioration de leur travail
- l'attention de chacun portée à la réalisation du travail

Ce double objectif parle de lui-même et s'avère même particulièrement SCANDALEUX. Il démontre que notre administration n'a pas le moindre scrupule et va même jusqu'à instrumentaliser un dispositif présenté comme un outil de

prévention contre le risque suicidaire en un outil de propagande visant à demander plus d'investissement professionnel à des agent.es déjà surchargés et au bord de l'épuisement.

Les premières remontées des EDT qui ont déjà eu lieu sont évidemment alarmantes avec des tensions ravivées et des altercations ici ou là, et l'impression que ces EDT ne pouvaient que déboucher sur un tel résultat.

Pour Solidaires Finances Publiques, le « plan d'amélioration des conditions de travail et de prévention du risque suicidaire », rejeté à l'unanimité par les organisations syndicales, est un plan sans ambition réelle, sans moyens, et inopérant. Un plan qui ne protège pas. Un plan qui cherche surtout à éviter qu'on s'attaque aux causes réelles du mal et pire encore un plan qui vise à permettre qu'on continue à sévir en poursuivant les déstructurations de l'organisation du travail et les pratiques managériales toxiques etc.

La plupart des mesures proposées sont individuelles (à l'image de tout ce qui a trait à la « gestion du stress ») et renvoient à la fragilité supposée des agent.es sans jamais interroger les organisations et les charges de travail, le modèle managérial de la DGFIP et leurs effets sur la santé des personnels. Et les EDT relèvent davantage de « la case à cocher » dans un plan d'In-action que de la préoccupation sincère de notre administration pour la santé des personnels.

Pour toutes ces raisons, Solidaires Finances Publiques Paris condamne ces tentatives d'«Entourloupes Des Travailleurs-euses», et propose aux collègues d'y porter collectivement toutes les difficultés et demandes SANS AUCUN TABOU (et non des solutions : à chacun son rôle !). Tout doit être mis sur la table : le sous-effectif, les problèmes applicatifs, le tutorat avec prise en compte de la charge de travail que représente la formation de nouveaux collègues, l'industrialisation des tâches et la perte de sens au travail, le télétravail, les rapports hiérarchiques, le positionnement de l'encadrement en soutien technique et non en managers, les objectifs, la clarification des consignes et la présentation des notes, les locaux et le travail en plateau, les déménagements ...

**RETROUVEZ LE COLLECTIF DE TRAVAIL,
RÉFLÉCHISSEZ À VOS MISSIONS ET À LEURS CONDITIONS D'EXERCICE,
EXPRIMEZ-VOUS,
QUI MIEUX QUE VOUS CONNAÎT LE TRAVAIL !**