



Octobre 2020

Inform. Mobiliser pour résister. Revendiquer et reconquérir

### PERSONNES VULNÉRABLES : LE GOUVERNEMENT DÉBOUTÉ !

**FO** Fonction publique avait immédiatement contesté le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 qui avait réduit de manière drastique la liste des pathologies (de 11 à 4 !) des personnes considérées à risque ou vulnérables au regard de la Covid-19.

Décision prise sans aucune référence ou avis du conseil scientifique. Nous avons saisi la Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques pour rétablir les critères précédents du mois de mai dernier.

Celle-ci s'était retranchée sur le périmètre interprofessionnel du décret pour justifier son incapacité à agir. Cette décision du gouvernement d'imposer à des fonctionnaires et des salariés d'aller impérativement au travail malgré une santé précaire vient donc d'être rejetée par le conseil d'Etat dans sa décision du 15 octot qui suspend le décret du 29 août et ainsi rétab l'ensemble des critères précédents. **FO** Fonction publique se félicite de cette décision et saisit ce jour le Premier ministre afin de pérenniser les 11 critères de vulnérabilité issues du décret du 1 mai 2020.



**La santé et la sécurité des fonctionnaires et agents publics doit toujours demeurer la priorité de l'employeur public. FO Fonction publique continuera d'y veiller.**

### LE SYNDROME FRANCE TÉLÉCOM N'EST PAS LOIN !

#### Faire face aux défis de la transformation

Livret manager

ACCOMPAGNEMENT DES CADRES DE LA DGFIP  
À LA TRANSFORMATION  
JOURNÉE DE SENSIBILISATION DU 18 SEPTEMBRE 2020

Diriger une équipe n'est pas forcément inné. Surtout quand elle connaît des tensions et vu la situation des

effectifs et des services, c'est souvent le cas malheureusement à la DGFIP.

Détecter des signaux faibles pour ensuite saisir les préventeurs (médecine de prévention, Inspecteur Santé et sécurité au travail, assistance de prévention, cellule de veille) ce n'est pas toujours naturel.

Les formations au management avaient été évoquées, il y a déjà quelques années lors du COPIL sur les Risques psychosociaux, sous l'égide du précédent DRFIP.

Et proposées aux encadrants. Cela n'avait pas eu un succès retentissant même si certains avaient ensuite reconnu avoir apprécié le contenu.

Alors une formation au management, à **FO**, nous étions

pour. Pas pour importuner les responsables hiérarchiques mais pour mieux les outiller.

Le 18 septembre, une journée nationale de sensibilisation des cadres a été organisée par la DGFIP au cours de laquelle un « Guide du manager<sup>1</sup> » leur a été remis.

Déception! Le guide vise à aider nos «managers» à nous faire accepter tous les changements en cours dans notre administration! Nous vous encourageons donc tous vivement à le lire...

En voici quelques exemples :

Page 4, la DGFIP précise que le NRP engendrerait des «résistances» (tiens donc!) et que ces transformations nous confrontent tous à «*un avenir inconnu et une situation instable*» (au moins nous savons que la DGFIP en a parfaitement conscience!).

Pages 6 et 7 : la DGFIP demande aux chefs de service d'identifier les agents «*en fonction de leur niveau d'adhésion ou de rejet*» aux restructurations ! Et son cynisme n'ayant pas de limite, ils sont appelés à identifier leurs «alliés» (et donc par conséquent, aussi leurs adversaires... même si ce n'est pas formellement écrit).

Les personnels devront être classés dans 3 catégories:

1. **les «engagés / constructifs»** : ceux là pourront bénéficier de «reconnaissance» (de l'avancement ?) et les chefs de service devront aussi «leur donner du temps»...
2. **les «passifs/déchirés/hésitants»** : les chefs de service devront tout faire pour que cette catégorie de personnels ne bascule pas du « côté obscur »... afin de renforcer le groupe des «alliés»!
3. **les «opposants irréductibles»** (ça rappelle quelque chose) : pour ceux-là, les chefs de service devront «*essayer de les convaincre mais surtout sans s'épuiser*»! En effet, le temps étant compté (voir la 1<sup>ère</sup> catégorie), il leur est donc demandé d'identifier puis d'isoler les récalcitrants dans leur coin et de les laisser s'agiter jusqu'à ce qu'il s'épuisent tout seuls : pas de temps à perdre avec ceux-là!



Chaque DR/DDFiP est responsable de la santé mentale de ses personnels. A ce titre, une telle méthode peut être dangereuse à mettre en œuvre : la notion de harcèlement moral définie par la Loi en est proche! Quelques exemples de situations de harcèlement moral: des réflexions sur l'aspect vestimentaire ou physique, des contrôles tatillons des horaires ou du travail, des commentaires sur la réalité supposée d'une maladie, des tentatives de déstabilisation, faire refaire plusieurs fois un même travail pour des brouilles, une mise à l'écart, une attitude différente et injuste entre personnes d'un même groupe, etc..

**A «France Telecom», si beaucoup d'agents ont soufferts, ce fut aussi le cas de nombreux cadres qui ne se retrouvaient pas dans l'utilisation de ces pratiques.**