



SECTION de la VENDÉE

<http://www.fo-dgfip-sd.fr/085/>

PAGE FACEBOOK : « FO DGFIP 85 »

« FAIRE FACE AUX DÉFIS DE LA TRANSFORMATION »

« LIVRET MANAGER »

Le 18 septembre, une journée nationale de sensibilisation des cadres a été organisée par la DGFIP au cours de laquelle un guide du manager leur a été remis. L'intégralité de ce [guide](#) est en ligne sur notre site internet.



Ce document est censé guider nos « managers » pour nous faire accepter tous les changements en cours dans notre administration ! Nous vous encourageons donc tous vivement à le lire...

En page 4, la Direction Générale précise par exemple que le NRP engendrerait des « **résistances** » (ah bon ?) et que ces transformations nous confrontent tous à « **un avenir inconnu et une situation instable** » (c'est la DG elle-même qui l'écrit !).

En pages 6 et 7, on touche le fond, la Direction Générale demande aux chefs de service d'identifier les agents « **en fonction de leur niveau d'adhésion ou de rejet** » aux restructurations ! Et l'exercice ne s'arrête pas là, les chefs de services doivent identifier quels sont 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** » (du mérite, 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** » (les fameux Gaulois sans doute...) : 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 1ère catégorie), il est donc demandé aux chefs de service 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 !

Nous rappellerons à notre direction qu'elle est responsable de la santé mentale de ses personnels (cadre et non-cadres) et qu'à ce titre, de telles méthodes de management peuvent être très délicates à mettre en œuvre et que la notion de harcèlement moral telle que définie par la Loi en est toute proche !

Nous avons tous en tête le souvenir douloureux du procès « France Telecom »...

Beaucoup d'agents en ont soufferts mais aussi de nombreux cadres qui ne se retrouvaient pas dans l'utilisation de ces pratiques.

Lire ci-dessous en grisé ce qui s'approchent dangereusement des pratiques recommandées par ce guide...

Le HARCELEMENT MORAL est défini aux articles L1152-1 et suivants du code du travail.

L'article L1152-1 débute ainsi : "Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel..."

*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...*

Une nouvelle loi du 31 juillet 2012 tient compte des actes commis, de leur fréquence, et de leurs effets sur la victime et l'auteur. Cette loi peut doubler les peines, en particulier en cas d'abus d'autorité.

En page 8, nous retrouvons la fameuse « courbe du deuil » dont nous vous avons parlé dans notre journal trimestriel l'[inFo Vendée N°2](#) du 2ème trimestre 2019. Comme quoi, ils n'inventent rien...

En page 11, nous apprenons qu'un chef de service, en plus d'être un « **manager** », est aussi désormais un « **coach** » avec un lien vers une belle vidéo sur « you tube » sur la notion de confiance...

Puis la Direction Générale conseille aux chefs de service « **de mieux connaître leurs agents et de personnaliser leur relation avec chacun d'entre eux** » : quel merveilleux programme !!!

Au niveau local, les directions commencent déjà à décliner la mise en application de ce guide.

Pour preuve, sur ulyse 85, nous apprenons que le 8 octobre s'est tenue une journée de sensibilisation aux transformations à destination des cadres et animée par un consultant externe : « **Alixio-Accenture** ».

Nous vous conseillons de consulter les sites internet de ces 2 cabinets de conseil en stratégie sociale où nous pouvons lire : « **Dans la vie de votre entreprise, vous faites face à de nombreuses transformations. Il vous faut les faire accepter par votre corps social, par votre environnement et mobiliser toutes vos équipes....** »

Sur ULYSSE 85, le directeur répète une fois de plus à qui veut l'entendre que toutes ces transformations de services « **visent à rendre un meilleur service aux usagers...** » !

Propagande quand tu nous tient...

ET SURTOUT, RESTEZ CONNECTE A L'ATUALITE SYNDICALE !

→ **Abonnez-vous à notre page facebook « FO DGFIP 85 » pour recevoir les infos directement sur votre smartphone.**

→ **Ayez le réflexe de regarder régulièrement depuis votre poste de travail notre site internet local (depuis MOZILLA FIREFOX).**

Chemin d'accès : ulyse 85 / Vie pratique / Action syndicale

LIEN : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/085/>