

Nouveau Réseau de Proximité (NRP) : quand la Direction Générale invite le privé pour transformer les chefs de service en « managers » dociles et serviles !

A l'issue de la "journée de sensibilisation du 18 septembre 2020" à l'attention des futurs « managers » du NRP, notre Direction Générale a distribué un "livret manager" donnant des clés pour « faire face aux défis de la transformation ».

Or, quelle sidération de constater que les intervenants de cette journée, auteurs du livret, ne sont ni plus ni moins que les ambassadeurs du groupe privé ALIXIO (conseil aux entreprises ; 150 millions d'euros de Chiffre d'Affaires annuel!) dont le président fondateur n'est autre que Raymond SOUBIE !

Pour ceux qui ne connaissent pas ce très médiatique énarque nonagénaire, membre du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE), il a été le grand conseiller social du président SARKOZY et reste un proche influant des sphères du pouvoir. Cela en dit long....

S'il faut s'inquiéter d'une telle démarche, c'est qu'elle est bien la traduction du mouvement de « privatisation » qui gangrène la Fonction Publique à coups de réformes étatiques successives, visant à faire du service public un secteur marchandisable qui doit être régi à la manière d'une entreprise commerciale.

On relèvera dans ce guide des conseils de « pilotage de la dynamique collective » qui relèvent plus d'une stratégie guerrière qui effraie, plutôt que d'un souci d'une réelle prise en compte des « acteurs » (NOUS, les Agents quoi!) qui rassure :

Les « acteurs » sont catégorisés par les managers en (*avec reprise des citations du guide*) :

- **engagés/constructifs** : une minorité sur laquelle le manager doit « s'appuyer, leur donner de la reconnaissance et du temps ».

- **passifs/déchirés/hésitants** : le gros de la troupe...le manager doit « essayer d'en faire des Alliés, ne pas s'en faire des Opposants ».

- **Opposants/irréductibles** : une autre minorité que Le manager doit « essayer de convaincre ; ne pas s'y épuiser si cela ne marche pas ».

Ces conseils augurent largement de la manière dont seront traités les agents dans les nouvelles organisations, et notamment les réfractaires qui risquent de se retrouver mis au placard, privés de promotions internes et de primes de résultats, voire invités à aller voir ailleurs ou demander une rupture conventionnelle.

On s'inquiétera également de la reprise dans ce guide de ce qui est intitulé la « courbe du changement », empruntée aux psychologues qui ont décrit sur ce même schéma les différentes étapes subies lors d'un...DEUIL !

Eh oui, force est de reconnaître que c'est bien la MORT du service public à la DGFIP dans la richesse actuelle de son organisation à laquelle nous allons être confrontés ! Le Manager sera donc là pour accompagner les agents dans leur deuil....Sinistre cérémonie !

On passera sur le jargon de la nov'langue du management qui ponctue ce livret et promeut les « nouvelles approches managériales 3.0 » (sic!) qui font appel à « l'autonomie, la responsabilisation, la facilitation », alors que la rigidité verticale et le cloisonnement continuent de s'imposer à tous les niveaux hiérarchiques, et particulièrement aux niveaux des cadres de proximité, en conférant à toute contestation technique ou professionnelle une suspicion de manquement au devoir de loyauté !

Surtout, il faut s'inquiéter de ce que ce type de discours ou d'enseignement managérial est très étroitement calqué sur celui instauré dans la société ORANGE au sein de laquelle ce type de management a conduit à de très nombreux suicides courant 2009, faisant l'objet d'un procès retentissant qui en a condamné les différents dirigeants et responsables RH fin 2019.

Est-ce donc le « modèle ORANGE » que notre Ministre et notre DG souhaitent imposer comme avenir aux agents de la DGFIP ? Faudra t'il des vagues de suicides ou des séquelles graves de RPS pour que ces technocrates prennent conscience des dangers réels pour la santé des agents, la cohésion et le professionnalisme de la DGFIP ?

Force Ouvrière continuera à combattre farouchement cette conception « hors-sol » du service public et de son organisation territoriale à la DGFIP, avec toutes celles et tous ceux qui luttent pour préserver et garantir un véritable service public de technicité et de proximité.