

Le mépris comme méthode de management ...

Toulouse, le 16 juillet 2019

Un dialogue social toujours impossible avec des dirigeants manipulateurs. Notre directeur qui projette de jouer, sans vergogne, avec la vie des gens, les déplaçant comme des pions, les achetant (pas cher !) pour leur silence, leur mentant sans sourciller.

Tout le monde comprendra que nous ne pouvons pas siéger dans ce soi-disant dialogue social, nous ne pouvons pas cautionner un instant ce que le ministre nomme une période de « concertation » et que nos directeurs locaux vendent comme « une longue période de concertation ».

Notre directeur se permet, par-dessus le marché, de ne pas tenir son engagement pris pendant le conflit du printemps : « Pas d'accueil sur rendez-vous dans le département avant le 1^{er} janvier 2020 ». Du coup, quelle crédibilité accorder à cette direction, qui déclare au fil de ses visites propagandistes dans les services : « Tout se passera bien pour les agents ..., les demandes des personnels seront respectées » !!!

Depuis le 11 juin 2019, date de la révélation de la déclinaison locale de la carte de la géographie revisitée de notre département, notre direction régionale promeut cette réforme destructrice à un niveau inédit des services publics, de nos missions, de nos conditions de vie au travail et de la qualité du service rendu.

Pour illustrer son mépris à l'égard des agents et des chefs de service :

- Le projet de nouveau réseau de proximité est élaboré dans le secret le plus absolu de deux



ou trois directeurs locaux. Il est diffusé pour la première fois aux chefs de service le 11 juin 2019. Certains d'entre eux apprennent la fermeture de leur service au 1er janvier 2020 (demain !) sur un diaporama, devant tous les collègues réunis. C'est d'une extrême violence.

- La direction a refusé de diffuser ce diaporama pendant plusieurs semaines, à qui que ce soit (cadres, organisations syndicales, association des comptables, agents).
- En ligne, sur le site local, c'est une information a minima qui est rendue publique. Seule la nouvelle carte est diffusée, alors que d'autres départements sont bien plus transparents. Par ailleurs, cette carte ne détaille pas les services affectés sur les sites (notamment fiscaux) et ne dévoile donc même pas l'exhaustivité de la volonté de destruction de notre direction.
- La concertation avec les élus locaux se limitera aux plus importants d'entre eux, sera concrétisée dans un document de travail à valider par le ministre et qui doit être rendu mi-juillet, pour être arrêtée définitivement fin septembre et décider de notre avenir jusqu'en 2023. Ou comment ne pas laisser le temps aux agents d'organiser leur résistance !

- Les directeurs, qui commencent en ce début juillet à visiter les services, récitent leur leçon en montrant bien qu'il convient de ne pas les interrompre. Ils veulent convaincre les agents mais refusent la confrontation d'idées. Les agents ne sont pas dupes et, une fois encore, ne partagent pas les mêmes valeurs. Ce sont eux qui répondent au public et rendent le service, pas nos directeurs qui sont si loin de tout, dans un cocon si douillet.
- Ces mêmes directeurs vantent à tour de bras qu'il sera tenu compte des situations personnelles des agents touchés par cette géographie revisitée. D'humbles propos, la main sur le cœur ! Même sans être trop anciens sur ce département, nous savons tous, malheureusement, la valeur des engagements de notre direction locale. Les dernières fermetures de service au 1er janvier 2019 l'ont encore montré de manière pitoyable.
- Notre directeur régional, dans son échange du 26 juin dernier avec l'association des maires ruraux de Haute-Garonne, est fier d'utiliser des services civiques pour assister les contribuables (du personnel pas cher et non payé sur le budget de la DRFiP, c'est magnifique !). Il parle également de « passer de 10 emplois nécessaires actuellement à 2 » ou encore d'« optimiser le temps mort des agents ». Chacun appréciera au vu de ses propres temps morts actuels au travail ! Il élude la question des permanences promises, puis supprimées (Comminges). Et, non des moindres, il indique que « le plus difficile sera de faire bouger les agents », preuve, si nécessaire, qu'ils ne sont que des pions à ses yeux.



Pour illustrer l'incompétence de nos directeurs, qui ne connaissent même pas leur réseau, les attributions des services qu'ils gèrent et les conditions de fonctionnement de ces services :

- Le premier d'entre eux qui ignore, ou oublie, qu'un comptable assure autant le conseil que la gestion des collectivités locales (ou EPL) dont il a la responsabilité, personnelle et pécuniaire. Ou encore, que la Haute-Garonne a expérimenté depuis 2007 les « compétences croisées », qui ont été généralisées à toutes les trésoreries mixtes en accueil fiscal de proximité, afin de permettre le transfert des questions d'assiette au service compétent (e-contact, il faudrait lui en parler) et évite ainsi, déjà, à l'usager, un double déplacement.
- Pour la division SPL, un directeur qui ignore que le CFP de Castanet-Tolosan n'est plus mixte depuis 2016 ou qu'un agent de l'équipe de renfort assure déjà une permanence telle que la direction veut nous la vendre (point bleu) sur la Maison des services au public (MSAP) de Nailloux, permanence d'ailleurs déjà menacée par la faible fréquentation d'un service vidé de tout sens.
- Pour la division transverse, un directeur qui ignore que le PRS fait du recouvrement ! Il signifierait quoi sinon le R du sigle ? « Rentrez chez vous » comme diraient Bigflo et Oli ? « Renseignez-vous ! » devrions-nous lui dire.

Pour illustrer les mensonges de notre DRFiP aux élus et à la population :

- **À propos des « points bleus » (points de contact):** il vante la multiplication des points d'accueil (47 contre 30 actuellement) mais oublie de préciser que les amplitudes horaires globales seront encore amoindries par rapport à la situation actuelle et que ces

permanences existeront tant que la fréquentation le justifiera, puisqu'elles disparaîtront (cf Nailloux). Il vend aussi le nouveau service rendu dans ces « points bleus », alors qu'il n'y a aucune nouveauté (cf plus haut), d'autant plus qu'ils sont dédiés à la question fiscale uniquement. Il passe sous silence l'arrivée prochaine du « zéro cash » et de la dislocation que subit, comme nous, le réseau de la Poste, partenaire annoncé comme possible dans cette réforme (avec le Crédit Agricole et la Caisse d'Épargne).

- **À propos des « points verts » (services de gestion comptables)** : il porte aux nues la spécialisation, sans évoquer l'industrialisation et le travail de masse qui en découle. Sans un mot pour la perte de qualité de vie au travail pour les agents et les comptables (comment passer autrement de 65 à 260 budgets ?). Sans un mot pour l'éloignement par rapport aux usagers (ex : prestataire d'une collectivité en attente de paiement, débiteur objet de poursuites, collectivités locales jusque-là habituées à un service personnalisé).



- **À propos des « points rouges » (conseillers des collectivités locales)** : il prétend que le conseil aux collectivités est une nouveauté alors qu'il a toujours fait partie intégrante et indissociable du rôle du comptable. Que les ordonnateurs disposaient jusqu'alors d'un comptable/conseil proche et

disponible, et que ces deux qualités seront perdues avec le nombre de collectivités et budgets que devra suivre le nouveau conseiller aux élus locaux (tout comme le service de gestion comptable).

Par ailleurs, tous ces directeurs (dont le premier d'entre eux émerge chaque mois à cinq chiffres quand même !) sont bien peu sensibles au gel du point d'indice. Tous ceux-là ont que bien peu à faire de nos missions et de notre attachement à un service rendu de qualité. Tous ceux-là sont les mêmes (et c'est le tribunal qui l'écrit) qui ont mis, en début d'année, 40 agents et les organisations syndicales du département devant le tribunal administratif de Toulouse, pour avoir manifesté leur opposition à notre direction.

Cette direction locale est aussi celle qui a été reconnue par ce même tribunal comme responsable à 50 % de la mort par suicide d'un de nos collègues, qui était aussi un élu local.

Cette direction est encore celle qui écrit de manière glaçante et insensible à un agent qui a fait il y a peu une tentative de suicide, en mettant en doute de manière honteuse la réalité des faits.

Cette direction est également celle qui promeut la lutte contre les violences sexuelles en un quart d'heure dans un SIP, publie sur sa page « conditions de vie au travail » le guide des risques psycho-sociaux et évite consciencieusement de s'y référer, en appliquant consciencieusement les réformes inhumaines du sinistre Darmanin et de ceux qui l'ont précédé.

Alors, prenons quelques minutes pour lire attentivement deux passages de ce document :

Tout d'abord, la définition du harcèlement moral (page 8) :

*Un certain type de ces violences internes correspond au **harcèlement moral**, défini par le Code du travail (article L1152-1) comme « des agissements répétés 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 ».*

Une des causes recensée comme génératrice des risques psycho-sociaux est l'insécurité de la situation de travail (page 14) :

- travailler dans un sentiment d'insécurité de l'emploi et du salaire,
- obligation probable de devoir bientôt changer de qualification, de métier ou de localisation (mobilités forcées),
- sentiment que l'on ne sera pas capable de faire le même travail jusqu'à la retraite (« soutenabilité » du travail), sentiment lié à l'allongement de la durée du travail.

Prenons également quelques minutes pour nous pencher sur les réquisitions des procureurs lors du procès « France Télécom », rapportées par Les Échos dans son édition du 5 juillet :

« Le but de ce procès n'est pas de porter un jugement de valeur sur vos personnes, mais c'est de démontrer que l'infraction pénale de harcèlement moral peut être constituée par une politique d'entreprise, par l'organisation du travail et (être) qualifiée de harcèlement managérial

« Mais il est où l'humain ?! » s'exclame Françoise Benezech qui stigmatise cette « novlangue et ce langage managérial » qui permet de « dissimuler » la volonté de déstabiliser les salariés. Elle va chercher les prévenus, ne leur laisse aucune échappatoire, vise « l'objectif unique, obsessionnel » des départs et mobilité qui « est devenu le cœur de métier des dirigeants de France Télécom » qui veulent « aller vite, toujours plus vite » pour « trouver 7 milliards d'euros de cash-flow » et « doubler les dividendes versés aux actionnaires ». « Contrairement à ce qu'affirment les prévenus, fin 2005 et début 2006, France Télécom n'est plus dans une situation économique menaçant sa survie. Et pourtant le mode de gestion de crise est maintenu jusqu'en 2009 », assène-t-elle.

Incisif, le parquet cogne ces dirigeants qui « ont conscience qu'ils déstabilisent les salariés ». « Vous avez conscience que vos méthodes vont dégrader les conditions de travail », martèle Françoise Benezech. « En réalité, vous la recherchez, cette déstabilisation », c'était « délibéré ». Voilà donc pour l'élément intentionnel. Elle gronde, « mais ça sert à quoi d'être un chef si vous n'assumez pas !

Avant de conclure : « La société France Télécom, Didier Lombard, Louis-Pierre Wenès et Olivier Barberot, chefs incontestés de la politique d'entreprise et managériale et dans une moindre mesure leurs quatre zélés complices peuvent qualifier ainsi leurs agissements : le harcèlement moral est mon métier. »

Alors, non, nous ne sommes pas (encore ?) dans cette situation, mais les objectifs en termes de mobilité et de suppressions d'emplois sont très ressemblants. En effet, le procès de France Télécom a montré qu'il était difficile de supprimer 22 000 postes, notamment à cause du statut de fonctionnaire. Du coup, les méthodes de « management musclées » visaient à contourner les droits des agents en les poussant à la démission ou en les « rendant volontaires » pour une mobilité. C'est l'évitement de cet écueil que vise le projet de loi « Transformation de la Fonction publique » en cours, qui transpose les ordonnances Macron du privé, qui casse les droits des salariés mais qui, en plus, casse leur droit à se défendre avec la destruction des CAP !

Plus que jamais, pour la défense du nécessaire service public des Finances publiques, de nos conditions de vie au travail, organisons-nous pour obtenir le

RETRAIT DES PLANS DARMANIN ET DUSSOPT !!!

Syndicat CGT Finances Publiques – Section de Haute-Garonne
Centre Régional des Finances Publiques, Place Occitane, 31 039 Toulouse cedex
<http://www.dgfip.cgt.fr/31/>
cgt.drfin31@dgfip.finances.gouv.fr

FRANCE TELECOM AVOUE

