



Site internet de la section : <https://www.fo-dgfip-sd.fr/085/>

Facebook : <https://www.facebook.com/FODGFIP85>

inFO Vendée

Journal trimestriel de votre section FO DGFIP 85

N° 16 – 1er trimestre 2023

CALENDRIER 2023 DE RÈGLEMENT DES PAYES ET DES PENSIONS

MOIS	PAYE
Décembre 2022	21/12/2022
Janvier	27/01/2023
Février	24/02/2023
Mars	29/03/2023
Avril	26/04/2023
Mai	29/05/2023
Juin	28/06/2023
Juillet	27/07/2023
Août	29/08/2023
Septembre	27/09/2023
Octobre	27/10/2023
Novembre	28/11/2023
Décembre	20/12/2023

RÉFORME DES RETRAITES, C'EST NON !

Pas de recul de l'âge
légal de départ

Ni allongement de
la durée de cotisations

Maintien de tous
les régimes



L' EDITO de la section

Lors des élections professionnelles de décembre dernier, vous avez été nombreux à nous renouveler votre confiance et nous vous en remercions.

Avec 4 sièges sur 10 au CSAL (Conseil Social d'Administration Local remplaçant le CTL, Comité Technique Local), nous pourrons continuer à peser dans les discussions avec notre direction locale.

Et forts de notre réseau de militants présents sur le terrain, c'est toujours avec la même implication que vous nous défendrons au quotidien avec des revendications fortes.

FORCE OUVRIERE conforte sa 1ère place dans la Fonction Publique de l'État. Ainsi nous pourrons également nous appuyer sur un réseau solide pour peser dans nos échanges avec le Préfet, 1er représentant de l'État du département.

Les combats en cours et à venir sont nombreux. Le service public, nos droits et nos acquis sociaux sont attaqués de toute part. La lutte contre la réforme des retraites est déjà engagée et va se poursuivre, et pour cause puisque 75% des français s'y opposent !

Quant à la DGFIP, les inquiétudes des agents y sont toujours prégnantes et multiples.

Notre devoir pour les quatre années à venir sera d'être à vos côtés pour résister et conquérir de nouveaux droits.

« Les militants FO DGFIP 85 »

+++

Elus CSAL (ex CTL) :

4 titulaires : Sébastien LIEVRE (cité), Anne RETO RIVIERE (EDR), Williams PILLET (PCRP Challans), Aurélie BRUN (SIP Les Sables)

4 suppléants : Julie COUBRONNE (PCRP La Roche), Stéphane GUIBERT (SGC Fontenay), Didier LOISEAU (PCE LaRoche), Aurélien FRONT (CDIF La Roche)

Elus désignés pour la formation spécialisée du CSAL (ex CHS-CT) :

4 titulaires : Sébastien LIEVRE (cité), Anne RETO RIVIERE (EDR), Stéphane GUIBERT (SGC Fontenay), Didier LOISEAU (PCE LaRoche)

4 suppléants : Aurélie BRUN (SIP Les Sables), Aurélien FRONT (CDIF La Roche), Florent ECHAMPARD (SIP La Roche), Stéphane LANDRE (SIP Challans)

Délégués désignés pour le CDAS (action sociale) :

2 titulaires : Bénédicte CHEVAILLIER (PRS LA Roche), Thierry PETROFF (SGC Fontenay)

2 suppléants : Sarah LALONDE (SIE La Roche), Laetitia CAREY (Trésorerie des Hôpitaux)

Responsable de publication : S LIEVRE , secrétaire départemental FO DGFIP 85

Management : et si on arrêta de valoriser l'ego et l'arrogance ?

(extrait d'un article de presse « welcome to the jungle » - décembre 2022)

→ « **CLIN D'OEIL** » à tous ceux et toutes celles qui se reconnaîtront !

Le monde du travail peine souvent à les insuffler concrètement au quotidien. Pour preuve, la valorisation omniprésente d'un leadership incarné par des codes virilistes faisant la part belle à l'ego et à l'arrogance. Autrement dit, ceux qui « grimpent » dans la hiérarchie sont le plus souvent les mêmes qui parlent haut et fort, savent vendre leurs mérites et affichent plus d'amour propre que d'empathie. Un paradoxe décrypté sans langue de bois par l'experte « Laetitia Vitaud ».

Quand je parle à des managers, ils/elles me disent avec sincérité que dans leur organisation, l'humilité, l'écoute et le sens du collectif sont valorisés. Pourtant, quand on regarde les profils effectivement promus dans la majorité des organisations, ce sont souvent des personnes qui ont su se mettre en avant, occuper le terrain politique et parler plus fort que les autres. Bref, entre le discours et la réalité, il y a un monde. Dans la vraie vie, l'ego et l'arrogance font encore et toujours avancer.

Comme on n'est pas à un paradoxe près, quand il s'agit d'expliquer l'écart de progression de carrière entre les femmes et les hommes – dans la plupart des organisations, plus on monte dans la hiérarchie, plus les femmes se font rares – on nous explique que les femmes ne se mettent pas assez en avant, s'excusent trop, négocient mal, disent trop “nous” au lieu de “je” et sont trop « bonnes élèves ». En somme, cela serait un problème d'insuffisance d'ego et d'arrogance ! Pour soutenir les futures leadeuses, on imagine donc des programmes et autres formations pour les aider à mieux bomber le torse, à développer leur “assertivité” et à correspondre davantage aux codes plus “virils” du leadership.

Mais ne devrait-on pas plutôt envoyer les (futur-es) leaders en stages d'écoute et d'humilité ? Plutôt que les former à prendre plus de place, ne devrait-on pas leur apprendre à en laisser ? Les entreprises et le monde entier s'en trouveraient considérablement améliorés ! C'est un fait : de façon consciente ou non, le système favorise les personnalités qui manquent d'humilité (ah, le fameux effet Dunning-Kruger » !). Mais le problème ne se situe pas du côté de ceux/celles qui manquent d'arrogance ! Si on arrêta plutôt de développer l'ego et l'orgueil ? La définition du leadership reste donc trop “genrée”, mais la solution n'est pas à mon sens de faire adopter par tous les codes (négatifs) de la virilité.

Un leadership enfermé dans des codes virilistes.

Nous restons tous prisonniers d'une définition du leadership qui porte aux nues « les qualités des gorilles à dos argentés ». Même inconsciemment, on associe le charisme et le pouvoir plutôt aux mâles dominants. Ce qui est terrible, c'est que nous perpétuons ainsi des biais qui entretiennent ce que la journaliste Mary-Ann Sieghart appelle le “fossé de l'autorité”, de sorte que les femmes sont moins prises au sérieux professionnellement. C'est la raison pour laquelle la lecture de son livre « The Authority Gap », m'a fait forte impression. Elle y écrit cette phrase choc qui m'a inspiré l'écriture du présent article : « *Au lieu d'envoyer les femmes suivre des cours d'affirmation de soi, on devrait envoyer les hommes suivre des cours d'humilité. On réglerait le problème du fossé de l'autorité.* »

Dans la même veine, on peut également citer le livre de l'historienne Lucile Peytavin, « Le coût de la virilité », qui impute l'essentiel de nos comportements asociaux à une éducation qui valorise les codes de la virilité. Dans une interview, elle nous explique que « *la virilité est un fardeau* », dont les femmes et les hommes sont victimes : « *Quand on regarde les chiffres officiels, les hommes représentent 80% des mis en cause par la justice, 90% des personnes condamnées par la justice, la population carcérale est à 96% masculine et ils sont sur-représentés dans tous les types d'infractions, notamment les plus graves. Cependant, il n'y a rien dans la biologie et la physiologie des hommes qui les pousserait à se comporter de cette façon, ce n'est pas à cause du cerveau ou de la testostérone. C'est un argument qui revient sans cesse mais que la science a invalidé. Les études de sociologie et de sciences de l'éducation montrent que c'est l'éducation des garçons, notamment à la virilité, qui va les pousser à avoir des comportements asociaux. On le transmet souvent de façon inconsciente, et pourtant on éduque encore les garçons à être les plus forts* ».

L'éducation est également un sujet d'entreprise. Les “comportements asociaux” qu'on y trouve concernent le harcèlement, le manque d'écoute et les cultures d'entreprise toxiques. Ne faudrait-il pas **encourager les leaders à adopter des comportements qu'on attribue culturellement davantage aux femmes (l'écoute, l'humilité, le sens du collectif, le fait de s'excuser...)** plutôt que l'inverse ? Je précise, comme Lucile

Peytavin, qu'il n'y a rien de génétiquement féminin ou masculin dans les comportements en entreprise. Il s'agit uniquement de codes culturels inculqués ou encouragés dans certains contextes. D'ailleurs, à bien des égards, la question du genre est ici subsidiaire. Il y a évidemment des femmes arrogantes et des hommes qui savent la jouer collectif...

L'ego et l'arrogance, meilleurs ennemis de l'intelligence collective ?

« *L'ego démesuré qui accompagne souvent le succès enferme les leaders dans une bulle et altère leurs décisions* », explique cet article de « la Harvard Business Review ». Avec l'arrogance vient la dégradation des capacités cognitives et de l'intelligence émotionnelle. Qui n'a jamais fait face au « complexe de Dieu » de certains collègues ? Quand une personne puissante et/ou arrogante refuse d'admettre la possibilité d'erreur ou d'échec, et a une vision distordue de la réalité dans laquelle les règles, conventions et exigences sociales ne la concernent pas.

Ceux et celles qui montent dans la hiérarchie ont naturellement tendance à voir leur ego devenir hypertrophié. Il est donc essentiel de **promouvoir au départ les personnes les plus humbles... ou de former les personnes qui montent à le devenir**. Il est remarquable que plus l'ego des dirigeants grandit, plus ces dernier-es sont à risque de s'isoler et de perdre le contact avec la réalité. Ce que l'on appelle « le syndrome d'Hubris » est courant dans l'univers politique, où il n'est pas rare de rencontrer des personnes assoiffées de pouvoir qui ne supportent plus la contradiction. Cela se traduit aussi par plus de narcissisme, une perte d'empathie et d'intérêt pour les autres.

Les personnes qui se prennent pour Dieu dégradent le lien social et la qualité de la collaboration. C'est ce qui a fait dire à Robert Sutton, professeur en management et auteur du célèbre « Objectif zéro sale con », qu'il faudrait cesser de valoriser l'audace et le "talent" des individus au mépris de leur influence sur le reste de l'équipe. En effet, les "sales cons" ont un effet délétère sur la motivation des personnes qui en font les frais ! Ils font des dégâts sur le collectif que leur éventuel talent ne compense nullement. **Un ego démesuré transforme les comportements**. « *Quand nous estimons être seuls responsables de notre succès, nous avons tendance à devenir grossiers et égoïstes et nous sommes plus enclins à interrompre les autres. Ce qui est particulièrement vrai en cas de revers et de critiques. Ainsi, l'ego surdimensionné nous empêche de tirer les leçons de nos erreurs et érige une barrière défensive qui bride l'assimilation des enseignements que nous pourrions tirer des échecs essayés* », explique encore la Harvard Business Review.

L'arrogance et l'ego démesuré entravent sérieusement l'intelligence collective et affaiblissent la créativité. En effet, quand vous côtoyez un-e arrogant-e, vous rechignez à exprimer votre opinion et à transmettre les informations de peur de vous faire humilier. Privé de confiance mutuelle, le groupe voit alors son intelligence collective s'atrophier. Les performances de toute l'organisation s'en trouvent diminuées. L'arrogance n'est pas uniquement le trait de personnalité anecdotique d'individus isolés, **c'est un poison qui contamine et affaiblit toute l'équipe !**

*Vu sous cet angle, les stages d'humilité, programmes de soutien en intelligence émotionnelle et autres formations en compétences relationnelles semblent plus sensés que les cours d'affirmation de soi que l'on destine aux travailleurs et futurs leaders jugés trop discrets. Ces formations ne sont peut-être pas toujours de qualité ou bien on ne les suit pas avec sincérité. Mais rien n'empêche de se donner l'objectif de combattre l'arrogance et l'ego démesuré avant qu'ils ne fassent des ravages. **Écouter les autres, ne pas occuper tout l'espace, tourner sa langue dans sa bouche avant de parler, se préoccuper du bien-être collectif et s'excuser régulièrement**, tous ces comportements réputés plus "féminins" (bien qu'ils ne soient en rien associés aux chromosomes XX), sont certainement plus bénéfiques pour une organisation et son intelligence collective...*

Liste d'aptitude / Tableaux d'avancement / Entretien d'évaluation

Sur tous ces points nous ne pouvons que vous conseiller de consulter les informations disponibles sur notre site internet (rubrique « vie de l'agent », année 2022 en bas de page) afin de vous préparer au mieux pour l'entretien annuel avec votre chef de service. Chaque détail compte !

→ Les militants FO peuvent vous aider et vous conseiller, n'hésitez pas à nous contacter :

sebastien.lievre@dgfip.finances.gouv.fr

Portable : 06 86 40 23 16

Localisation des emplois supprimés à la DDFiP 85 en 2023 :

Transfert de la Trésorerie de Mortagne / Sèvre : - 1 A+
Transfert de la Trésorerie de Moutiers-Les-Mauxfaits : - 1 A+
SIP La Roche/Yon : - 1 B et -1 C
CDIF La Roche/Yon : - 1 B (géomètre)
SIP Challans : - 1 C
SIP-SIE Les Herbiers : - 1 C (au SIP)
SIP-SIE Luçon : -1 A et - 2 C
SIE Challans : - 1 C
SPFE La Roche/Yon : - 1 C
PCE Les Sables d'Olonne: -1 A et -1 B
PCRP La Roche/Yon : -1 B

En parallèle, les transferts d'emplois réalisés :

Antenne extra-départementale SIE Fontenay :
+1 A+, + 2 A, +13 B, +9 C
CDIF La Roche/Yon : +1 B (Transfert TU)
Direction : +2 A (audit + aide aux ent°)
BCR : +1 B (lutte contre la fraude)

→ **Davantage de détails sur notre site internet
dans la rubrique « nos comptes-rendus »
« CSAL »**

À vous la parole : adhérents, militants, cette rubrique est la vôtre ! (n'hésitez pas à nous écrire pour être publié)

C'est dans un contexte un peu particulier que je viens présenter mes vœux pour cette nouvelle année 2023, que ce soit d'un point de vue général avec l'annonce officielle de la réforme des retraites ou bien de la refonte globale de la sphère cadastrale en ce qui me concerne.

A l'aube de mes 40 ans, mon arrivée au sein de notre administration fut actée en 2014 suite à l'obtention du concours. Affecté au cadastre depuis 2016, j'exerce mes fonctions d'agent des finances publiques en secteur foncier. Mes premiers mois étaient plein d'enthousiasme et d'ambition, et presque 9 ans plus tard, mon engouement et mon état d'esprit ont quelque peu changé.

La dégradation du service public fut sans précédent, et ce, à tous les niveaux.

Une restructuration globale de la DGFIP qui a favorisé les suppressions de postes, les suppressions de services, les suppressions des majorations d'ancienneté, la mise en place des ruptures conventionnelles (facilitant le départ de nos agents qui coûtent trop cher à l'État), la refonte des instances syndicales (moins de local, plus de national, donc moins d'interactions avec les agents), des recrutements de CDD avec des statuts précaires...et j'en passe.

Je ne vais pas énumérer l'ensemble des régressions sociaux-professionnelles que nous avons subies en si peu de temps, mais cela fait très « peur » pour des agents qui se retrouvent en début ou milieu de carrière.

Pour ma part, la « fameuse » réforme des retraites pointe le bout de son nez, et cela ne va pas arranger le niveau d'anxiété pour bon nombre d'agents, tant au niveau professionnel que personnel. En tant qu'agent, quel avenir avons-nous dans notre administration ? En tant que parent, quel avenir pour mes deux petits garçons de 4 mois et 3 ans ? Et je ne parle pas de la crise climatique, sujet pour le moins important pour notre vie quotidienne.

Parlons tout de même de positif : l'arrivée du télétravail a permis à bon nombre d'agents de trouver un certain équilibre entre vie privée et vie professionnelle, mais cela n'a pas été vécu de la même façon par tous.

D'un point de vue strictement professionnel, je me permets d'évoquer la grande révolution au sein des CDIF jusqu'ici non touchés par la dématérialisation et autres restructurations... Aujourd'hui, une nouvelle façon de travailler est « en marche ». En effet, on voit poindre de nouveaux applicatifs remplaçant des anciens (Surf, EvaLoc) ainsi qu'une toute nouvelle matière « la taxe d'urbanisme » (anciennement gérée par la DDTM). L'uniformisation n'est en soi pas un mal, puisque la tâche pouvait s'avérer redondante pour l'utilisateur. D'ailleurs, c'est celui-ci même qui va être sollicité pour travailler (à notre place) avec une approche totalement différente (certainement moins intéressante pour les agents selon moi). A l'heure actuelle, ces nouveaux applicatifs ont bien remplacé les anciens, mais leur fonctionnalité n'est pas avérée.

Nous, agents, sommes les testeurs de ces applicatifs : puisqu'ils sont non-aboutis, nous naviguons à vue notamment avec une toute nouvelle application se dénommant « surf » (outil de relance qui remplace Lascot). Et je pense que le terme « naviguer » n'est pas forcément bien choisi, je dirais plus que nous coulons sous cette nouvelle vague (référence au logo « surf »). A ce jour, l'application n'a effectué aucune relance... Normal puisqu'elle ne fonctionne pas... En attendant, nous traitons des listes d'anomalies interminables à l'aide d'un fichier « calc ». Croyez-moi, personne n'a envie de travailler comme cela, quoi qu'on en dise !

Mais « pas de panique » nous dirons-nous, « tout va bien se passer »... Content de l'entendre !

En attendant, nous essayons du mieux que l'on peut d'assurer la transition en espérant pour les prochains mois, une véritable amélioration pour nous « faciliter la tâche » comme on nous l'avait promis.

Ce qui est sûr, c'est que le travail va évoluer... mais dans quel sens ? Faciliter la tâche pour l'utilisateur ? Vraiment ? Rester au contact pour assurer une vraie mission de service public ? Vraiment ? Tout cela restera à prouver... Réduire le personnel ? Cela me paraît plus évident...

Toutes ces réponses, peut-être les aurons-nous dans les prochains mois...