



Guide du Manager Toxique



Au vu de la nouvelle mouture du guide pour le management à la DGFIP, la CGT s'est sentie soudainement transportée dans un monde merveilleux, fait d'un grand espace végétalisé, d'un grand soleil qui babille joyeusement et de quatre amis dansant... ah non c'était peut-être pas la bonne vidéo qu'on a lancée. Celle de la formation était nettement moins réaliste.

Évidemment il existe de très bons manager, mais il faut être honnête : écrire un article faisant l'éloge des cadres réalisant correctement ou très bien leur travail c'est pas vraiment le rôle d'un syndicat, mais plutôt de la stratégie et communication ou de certains permanents syndicaux. Alors pour éviter de devenir une brosse à reluire et continuer à défendre celles et ceux qui souffrent, nous allons plutôt nous concentrer sur un sujet épineux : qu'est-ce qu'un mauvais manager ?

Après une ardue résistance contre Les Inconnus, tâchons plutôt de catégoriser un mauvais, très mauvais manager.

1. Un sentiment de supériorité

Évidemment, le guide ne le présente pas comme tel. Mais les schémas comportementaux sont assez aisés à repérer :

- Une obsession à afficher ses succès (souvent partiellement ou totalement dérobé à ses agents),
- En groupe, un besoin maladif de prendre le dessus dans les interactions sociales,
- Ne jamais reconnaître ses erreurs,
- Un besoin tacite de soumission.

2. Un égo qui prend toute la place

Tout est bon pour blâmer les autres, surtout de leurs échecs, refuser d'assumer sa part de responsabilité et adorer par dessus-tout créer un espace où la coopération devient presque impossible.



Ajoutons à ce délicieux cocktail une prise de parole écrasante, comme parler en premier, couper la parole, s'imposer comme la seule voix importante. Les échanges sont essentiellement à sens unique, principalement dans le but d'invisibiliser ou dévaloriser leurs agents. L'empathie n'est plus qu'un souvenir lointain.

3. L'autre n'est qu'un faire-valoir

Un non est unimaginable, et la colère n'est jamais loin, la manipulation encore moins. Du chantage à la mutation forcée, tout est bon pour reprendre la main. Le travail n'est jamais au niveau exigé, rabaisser l'effort fourni est une constante.

Les attentes envers les autres sont souvent irréalistes, exigeant perfection et succès sans qu'eux-mêmes n'aient à fournir pareils efforts. Ces attentes viennent régulièrement avec une habitude à rabaisser, critiquer ou ridiculiser et surtout minimiser les accomplissements de leurs subordonnés.

4. Une pensée ancrée dans les certitudes

Ces managers sont convaincus d'avoir toujours raison, refusent les critiques et les opinions contradictoires. Ils aiment persister dans leurs idées malgré des preuves contraires. Au revoir les discussions constructives.

Dans un monde idéal, ces personnes iraient consulter un psychologue pour cesser ces comportements pathologiques. Mais dans le monde réel, loin des vidéos creuses de la DGFIP, ces comportements ne sont que rarement sanctionnés, encore moins combattus. Pour agir, il faut que la pression syndicale, professionnelle et surtout que les fiches de signalement soient utilisées.

Menacer un collègue de bloquer sa mutation, de pourrir sa carrière, rabaisser violemment les travaux d'un agent (d'autant plus devant témoins) sont des comportements toxiques. Des comportements qui n'ont jamais eu leur place à la DGFIP. On nous parle de management positif, on nous bassine avec un nouveau modèle alors balayons réellement les problèmes internes. Que les fiches de signalement soient entendues et que le meilleur d'entre nous ait le courage d'agir. C'est simplement ce que la CGT demande.

DBLI, Affranchissement et Logique

L'un des grands chevaux de bataille du meilleur d'entre nous est la chasse aux frais superflus. Il a commencé par les loyers, avec la résiliation de nombreux baux et l'entassement dans les bâtiments domaniaux.

Il s'attaque maintenant aux frais d'affranchissement.

Il a donc mandaté un de ses fidèles vassaux pour élaborer un « plan », le diffuser mais surtout l'imposer (à coup de serpe, de machette...) à toute la population de son fief.

Du coup, sont imposés un modèle d'enveloppe en particulier (et tant pis si vous avez tout un stock de modèles différents, vous pourrez toujours en faire des cocottes en papier), une police et une taille de caractères bien précises... sauf que nos applications informatiques maison ne restituent pas forcément les courriers selon ces nouvelles normes.

Qu'importe ! Tu dois t'adapter, car le grand inquisiteur de la DRFiP67 veille : il va, à coup de serpe (euh, d'ouvre-lettres ou de cutter), ouvrir toute enveloppe qui lui semble suspecte pour vérifier si le contenu est bien non-éligible à CLIC-ESI.

Sauf que le zélé sbire, ne connaissant pas (ou plus) les subtilités métier, va juste faire augmenter mécaniquement le nombre d'enveloppes gâchées et détruites.

Heureusement que le L de DBLI c'est pour Logistique et pas pour Logique !

La Cigogne le martèlera toujours : « C'est aux applications informatiques, aux outils, de s'adapter. Pas aux petites mains de combler les lacunes du système ».

Et quand les bruits de couloirs annoncent la promotion du fidèle vassal à la tête des RH, la Cigogne vous laisse deviner où se feront les prochaines économies.

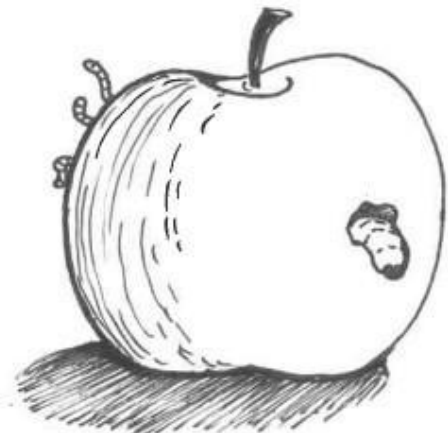
Campagne printanière de promotion de la DGFIP

Afin sans doute de conjurer la triste réalité en matière de droits des agents (baisse de la rémunération en cas de congé maladie durant les 3 premiers mois, gel du point d'indice, suppression de la GIPA, jour de carence, remise en cause des règles antérieures et du droit de mutation...), les idées farfelues de promotion grandiloquente (voir de propagande) de notre administration éclosent régulièrement sur les canaux officiels de notre administration fiscale. Ainsi en est-il du message sur Ulysse 67 du 21/03/2025, qui se félicite de la hausse de participation des agents au sondage annuel de l'observatoire interne (passage de 42 % de participation à 52 %). Cependant, l'analyse des réponses à ce sondage, bien que promise, n'a pas encore été divulguée sur Ulysse. Les résultats n'iraient-ils pas dans le sens de la com de notre direction locale ?

Les messages de promotion de la DGFIP peuvent sembler un brin dystopique en cette période printanière. Se pose la question de la finalité de ces messages novlangue. Serait-ce pour rassurer les lecteurs de la situation merveilleuse qu'ils vivent dans notre

administration ? Hélas, ce n'est pas avec une méthode Coué de bas étage que la situation des agents s'améliorera. Alors stop à la propagande outrancière. Des mots il faut passer aux actes.

Afin de remédier à cette dystopie régulière, la Cigogne propose que la DGFIP promeuve (enfin) un AFiP ou un AFiPA comme « Grand Jardinier en chef » afin de chasser la mauvaise herbe qui pousse trop fréquemment dans la communication officielle de notre administration. La réalité est ailleurs.



POM : LE VER EST DANS LE FRUIT

8 mai 1945, une date à retenir

Ce 8 mai 2025, la CGT, accompagnée des organisations syndicales de lutte des pays voisins (Italie, Espagne, San Marin et Allemagne), a commémoré la fin de la seconde guerre mondiale et les 80 ans de la fin de la dictature nazie dans un lieu de mémoire, le camp de Natzweiler-Struthof, seul camp de concentration en France.

En cette période de crise où le fascisme repousse un peu partout comme la mauvaise herbe, la CGT, par cette commémoration, fait preuve de lucidité afin rappeler que ni le fascisme, ni le capitalisme (son voisin complaisant), ne sont la solution en période de crise démocratique, d'intolérance, d'exploitation, de recul du service public et du chacun pour soi.

Pour la CGT et les syndicats de progrès, seule la lutte et la mobilisation collective contre ces idées nauséabondes permettra de sortir par le haut de cette situation de crise et d'écrire à

nouveau des pages lumineuses dans un avenir prometteur pour toutes et tous, des pages de progrès social et d'humanité. Ensemble.



Droit de réponse

L'article « Pas touche au(x) 64 » de notre n°5 (paru le 7 avril) a fait vivement réagir une certaine frange de la population nationale.

Non, non, pas les adhérents MoDem de Bayrou, mais (et c'est même plus grave) les supporters de l'Élan Béarnais Pau-Lacq-Orthez (Élan Béarnais Pau-Orthez de 1989 à 2008). Ils nous reprochent notre « vision étriquée et cantonnée à la seule année 2005. »

Certes, nous avons cité cet incroyable exploit de la SIG il y a tout juste 20 ans de « sortir » ce club mythique de la compétition.

Les curieux qui auront fait l'effort d'ouvrir l'hyperlien ont pu découvrir que le club béarnais se partageait les trophées avec le CSP Limoges pendant des années.

La SIG a juste été, en 2005, le grain de sable.

Donc, oui, nous n'avons pas pris la peine de citer tout le palmarès de ce club légendaire.

Mais ne serait-ce pas une tâche pour nos

camarades des Pyrénées-Atlantiques ?
Nous, c'est « Allez la SIG »!!!



Ah tiens, c'est curieux, ils ont une Cigogne dans leur logo :-)

JE ME SYNDIQUE à la CGT Finances Publiques

Nom : Prénom :

Grade : Indice :

Adresse administrative :

Bulletin à retourner au syndicat
par l'intermédiaire du correspondant
ou au secrétaire :

Gilles STREICHER

PCRP Strasbourg

10 RUE SIMONIS, 67100 STRASBOURG

Tél : 03 90 41 20 07 ou (0049) 176 7666 49 43

