



LE 11 ET LE 15 MARS DANS LA RUE

Avec l'engagement de la grève reconductible dans plusieurs secteurs et plus de 3 millions de manifestantes et manifestants, la journée du 7 mars a été la plus forte depuis le début du processus de mobilisation engagé pour le retrait du projet de retraite à 64 ans voulu par Macron.

Ce sont bien le pouvoir exécutif et ses soutiens qui créent les conditions de l'affrontement et pénalisent la vie de toute la population. Leur fébrilité et leur isolement sont tels qu'ils ne convainquent pas leur propre camp et en sont réduits à menacer de sanction leur-es député-es ne soutenant pas le projet de loi. et à user d'artifices réglementaires pour bâillonner les débats au Sénat !

L'intersyndicale nationale, l'intersyndicale départementale et l'intersyndicale DGFIP appellent à deux nouvelles mobilisations interprofessionnelles, le samedi 11 mars et le mercredi 15 mars, jour de l'examen du texte en commission mixte paritaire.

Les RDV sont :

Samedi 11 mars

- Nantes 14H00 Miroir d'eau
- Saint Nazaire 11H00 place de la gare
- Ancenis - 10H00 - Station Esso
- Châteaubriant - 10h Mairie
- Clisson, 10H00 Place de la gare

Et, le **mercredi 15 mars**, nouvelle journée de grève et blocage. Modalités à venir.

On continue jusqu'au retrait du texte !

MANAGER PUISSANCE 4

La DGFIP dispose désormais d'un modèle managérial issu d'ateliers tenus en 2021 et 2022. Présenté aux chefs de service de la DRFIP 44 en décembre dernier, il a été présenté en visio aux A+ et aux A qui le souhaitent en février.

Il comprend 4 types de managers : le manager de stratégie (unique car c'est le ou la N°1), le manager de managers (encadrant d'une équipe de managers et d'équipes), les managers transverses (qui n'ont pas de liens hiérarchiques car travaillent sur des projets ou des missions qui peuvent se cumuler) et enfin le manager de proximité (les plus nombreux, de 1^{er} niveau qui engagent l'équipe sur la réalisation des objectifs).

Désolé pour l'absence de féminisation du texte mais ce

sont les termes du diaporama de la DGFIP. Bravo ! Pour cela, il faut notamment savoir « entretenir un dialogue social », « incarner et faire rayonner la Direction », « en interne : casser les silos », « trouver des relais, ambassadeurs et sponsors », « développer les conventions avec le monde de l'entreprise, l'université ».

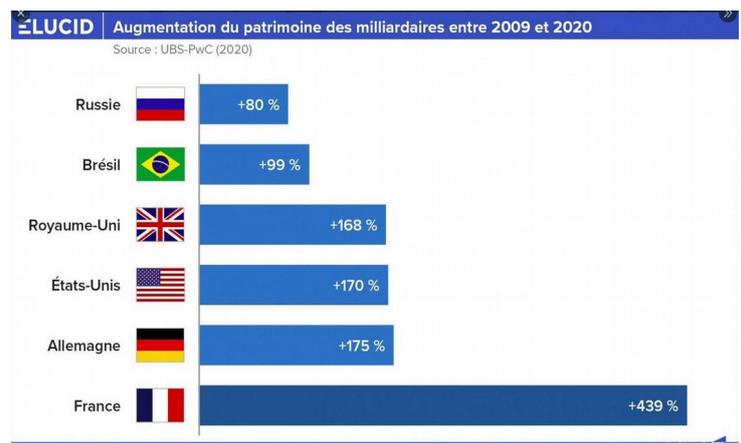
Si vous n'y arrivez pas, un coaching individuel ou collectif (« pour mieux travailler ensemble ») est proposé. Vous ne rêvez pas, nous sommes à la DGFIP en 2023. Reste à savoir combien ce prêchi-prêcha misérable nous a coûté. Au-delà de la vacuité de cette feuille de route, nous constatons une volonté réaffirmée par Bercy de faire du cadre A ou A+ un « vrai » manager. Traduction, être un sachant, un technicien est très secondaire par rapport au rôle d'encadrement.

En résumé, **renforçons l'armée mexicaine de celles et ceux qui supervisent le travail des autres et tout ira tellement mieux à la DGFIP...**

Le bouchon est poussé très très loin, car la majorité des A n'exerçant pas de fonction d'encadrement seront aussi évalué-es sur leurs « capacités managériales ». Cela ne tourne vraiment pas rond dans la tête de nos zélites.

L'ENFER FISCAL FRANÇAIS

Un petit graphique qui en dit long :



Force est de constater que les ultra riches se gavent. La suppression de l'ISF et la mise en place de la Flat Tax ont sans doute accéléré le processus. C'est aussi le résultat de politiques consacrant la financiarisation de l'économie. Tout ceci se faisant aux dépens des salarié-es qui doivent supporter les compressions salariales pour alimenter ce système de prédation. L'actuel projet de réforme des retraites n'étant que le dernier avatar en date de ce racket social au bénéfice des plus fortunés.