



MANAGERS AVEC LA CGT, EXIGEZ DE NOUVEAUX DROITS !

A l'instar de la notion d'encadrement, le management est devenu le mode de gestion en vogue de ce nouveau millénaire. Outre son rôle économique, le manager doit veiller à ce que son organisation fonctionne de manière éthique et responsable. Cela implique de prendre en compte les impacts sociaux et environnementaux de ses activités, de respecter les droits des travailleurs et de s'engager dans des pratiques durables.

UNE PROFESSION À DÉFENDRE

Force est de constater que l'accès au management est la porte privilégiée pour faire carrière et avoir des évolutions salariales (accès au forfait...).

Alors que le management est un métier, les agents ne peuvent s'y former qu'une fois qu'ils sont promus ! Et l'on peut qualifier de très confidentiel le dispositif de détection de potentiel managérial supposé permettre à tout un chacun d'entrer dans la filière. Cette gestion des carrières aspire les techniciens et les experts, privant ainsi la DSI d'une partie de ces profils. Elle expose également à des dangers professionnels et psychologiques, les primo-managers qui n'auraient pas la stature pour cette fonction, tout comme les agents qui en dépendent hiérarchiquement.

Pris entre le marteau et l'enclume, les managers doivent faire face quotidiennement à des injonctions contradictoires : promotion de méthode de management collaboratif (PPC, bienveillance, management 3.2...) et absence d'autonomie et de moyens pour organiser, faire vivre le collectif de travail alors qu'ils sont confrontés à de nouveaux défis avec le télémanagement.

Nombre de managers se plaignent d'une charge de travail et mentale trop importante. La conciliation entre vie personnelle et professionnelle s'avère être compliquée.

À cela s'ajoute la complexité des pôles de compétences qui imposent aux agents concernés, un double management (hiérarchique et opérationnel) et parasite ainsi le rôle du manager. Le nombre de N-3 qui reviennent sur des postes techniques témoigne de ce mal-être. La non-reconnaissance des RO (responsables opérationnels) en tant que managers est non acceptable.

LE STATUT DE CADRE SÉCURISÉ GRÂCE À L'ACTION DE LA CGT

Le statut de cadre est né en 1947 par la volonté patronale d'isoler les encadrants des autres salariés pour mieux les garder sous son contrôle. À ce statut sont adossées des spécificités : AGIRC, APEC, forfait cadre... Avec la disparition de l'AGIRC (fusionné avec l'ARCCO), le patronat a tout mis en œuvre pour limiter le statut de « cadre » aux seuls encadrants, écartant ainsi tous les cadres techniques. Après 5 ans de bataille, **l'accord sur le statut de « cadre » a été arraché contre la volonté du Medef, grâce aux propositions et à la stratégie d'unité syndicale portée par la CGT et son UGICT.**

LE MANAGEMENT C'EST QUOI ?

Il a comme objectif premier d'améliorer la performance de l'entreprise. Globalement, c'est un ensemble de techniques qui permettent de gérer, organiser, diriger, contrôler et planifier les différentes activités de l'entreprise. On distingue le « management opérationnel » du « management stratégique ». Pour autant, il n'existe pas de définition claire du management. Il y a aussi plusieurs types de management : Management 3.2, collaboratif, directif, persuasif...

QUELQUES CHIFFRES

La DSI compte 254 managers. Cela représente 16% des effectifs : 18% des hommes sont managers contre 13% des femmes !

Fonction	Total	H	F	% fem.
Directeur	15	11	4	26,7%
Directeur adjoint	20	19	1	5%
Chef de département	92	58	34	37%
Resp. de service N-3	127	102	25	19,70%

Désormais, les managers accèdent systématiquement au forfait. **Une revendication CGT qui a eu écho auprès de la Direction.**

Managers vous n'êtes pas seuls, la CGT est à vos côtés POUR :

- Vous donner plus d'autonomie et de moyens d'exercer vos responsabilités dans le respect de l'éthique professionnelle (droit de refus ou d'alternative).
- Mettre en place un véritable droit à la déconnexion* avec une restriction de la messagerie et de l'accès à l'intranet (sauf en cas d'astreinte) suivant les horaires, et absences (congés, maladie...).
- Mettre fin à la double hiérarchie des pôles de compétences.

*Le droit à la déconnexion est une conquête de l'**UGICT-CGT**. Ce droit acquis en 2016 doit être encore amélioré.

