

ENQUÊTE MANAGÉRIALE :

LA D.G. NOUS ENFUME !



UN QUESTIONNAIRE HORS-SOL : ET NOS MISSIONS, DANS TOUT ÇA ?

Ce lundi 6 juillet, la Direction Générale a adressé à l'ensemble des cadres A et A + une enquête sur les questions managériales pour sonder notre ressenti.

Plutôt que de réaffirmer que l'on peut être cadre sans être encadrant (ou « manager ») et ce que cela recouvre d'un point de vue métier, la D.G. veut au contraire faire rentrer tous les cadres dans ce moule. Même ceux qui n'encadrent pas, comme les C.D.L. et les chargés de mission, sont qualifiés de « managers transverses ». Triomphe de la novlangue, mort du langage !

Vous serez également invités à préciser si selon vous « A mon niveau, je constate que les logiques de silo constituent un frein au pilotage ». Vous avez 4 heures... entre un entretien d'évaluation à réaliser, une question fiscale complexe à traiter, un collègue en détresse à accompagner. Le silo déborde parce que le moulin va trop vite !

ATTRACTIVITÉ : LE TABOU DE LA REMUNERATION ET DU SENS DU TRAVAIL

Lorsqu'il est demandé aux cadres ce qui améliorerait l'attractivité métier, pléthore de propositions sur les outils informatiques, la « transversalité », l'initiative, l'autonomie et l'innovation.

Pour notre employeur, aucun problème de rémunération à l'heure où les gels successifs du point d'indice grèvent lourdement notre paye et où la prime « encadrement », lorsqu'elle est octroyée, est d'un montant famélique.

De même, à l'heure où le maître-mot des cadres est l'improvisation, où les risques psychosociaux explosent, où l'on nous demande toujours plus avec moins de moyens, la question du sens que l'on donne à notre travail est absente.

Notre direction ne s'y intéresse à aucun moment, sa seule préoccupation étant de supprimer toujours plus d'emplois en inventant des outils innovants pour gérer la pénurie qu'elle aggrave.

NOTRE REVENDICATION : UN MANAGEMENT A VISAGE HUMAIN, DES QUALIFICATIONS RECONNUES

A la C.G.T., nous affirmons que les cadres subissent les mêmes mauvais coups que le reste des agents, auxquels s'ajoutent des difficultés spécifiques : isolement, invisibilisation du temps de travail réel avec le forfait-jour, autocensure, droit à la déconnexion,...

Nous ne sommes pas condamnés à subir cette maltraitance et à répercuter les régressions sociales sur nos équipes. Un autre encadrement est possible.

Il implique une reconnaissance réelle des qualifications, une comptabilisation complète du temps de travail, des moyens humains pour nos missions, et un sens du travail retrouvé. Ne cédon pas à la division : c'est avec le reste des agents que nous gagnerons ces droits nouveaux qui profiteront à tous et toutes.