

LES PREMIERS RÉSULTATS

Plus de 8000 managers de proximité interrogés depuis septembre dernier, exerçant dans les principales entreprises du champ de l'énergie, plus de 850 réponses obtenues à début février 2017 (63% d'agents de maîtrise et 37% de cadres), un quart d'entre eux acceptant de répondre également à des questions ouvertes... Incontestablement, cette démarche est un succès, une marque de confiance. Elle nous permet de livrer des premiers résultats significatifs au niveau national.

Une activité riche, exercée dans des conditions difficiles

« Les risques psycho-sociaux n'ont jamais été aussi présents. »

« Aujourd'hui, le manager doit savoir tout faire. On délègue de plus en plus de charges sur lui, notamment administratives »

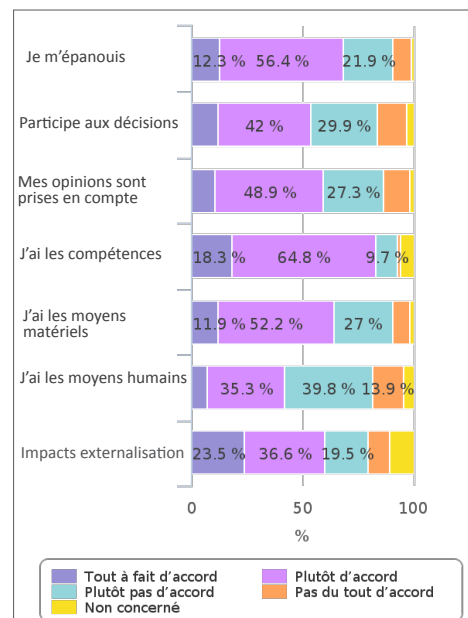
« Heures sup' non rémunérées, travail 10h en moyenne par jour. »

Les managers mettent en avant pour beaucoup leur **autonomie** et la qualité des **relations** avec leur équipe et leur hiérarchie. Globalement (à 70%), ils affirment que le travail leur permet de s'épanouir et leur donne satisfaction et dans une moindre mesure (60%), que leurs opinions sont prises en considération. Une petite majorité d'entre eux seulement (54%) a le sentiment de participer aux décisions importantes.

En revanche, sur la question de la **charge de travail**, celle-ci paraît **inadaptée** pour 53% d'entre eux (ce résultat est de 57% pour le collège maîtrise et de 46% pour le collège cadres). **40% disent parvenir difficilement à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée**. L'impression d'**isolement** est réelle pour presque 40% des répondants.

Sur le plan des moyens pour atteindre leurs objectifs, **plus de la moitié (53%) disent ne pas avoir les moyens humains nécessaires pour les atteindre**. Et 35% l'affirment pour les moyens matériels.

De nombreux commentaires soulignent le **manque de communication** dans la ligne managériale, le **manque de considération et d'appui** et le recours excessif à la sous-traitance.



Management : se donner les moyens de ses ambitions

« Nous voulons être acteurs dans les choix de reconnaissance des agents. »

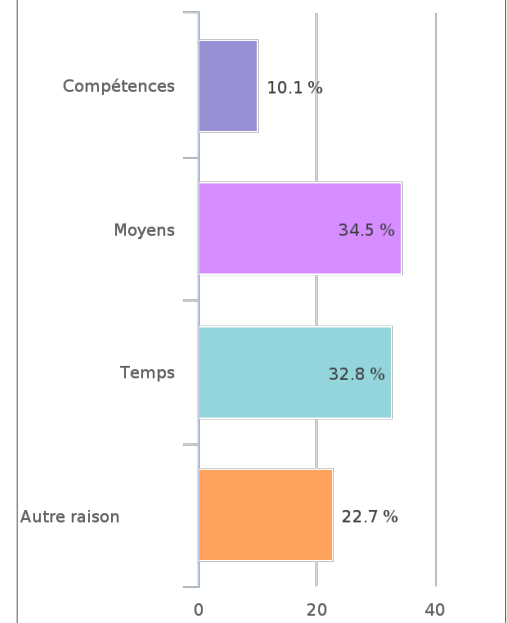
« Nous n'avons pas toujours la main pour proposer des avancements au choix. Nous ne pouvons pas nous engager auprès de nos agents. »

A peine plus de la moitié des répondants estiment avoir été formés par leur employeur pour exercer ces responsabilités. 62% d'entre eux seulement considèrent qu'ils participent à la définition des objectifs de leur équipe, avec un écart très important entre maîtrise (55%) et cadres (75%).

Un tiers considère que **les objectifs fixés ne sont pas atteignables** et lorsque c'est le cas, les raisons invoquées sont très majoritairement le manque de moyens (35%) et de temps (33%), beaucoup plus que de compétences (10%).

Là aussi, lorsqu'ils s'expriment sur ce sujet, beaucoup posent la question de leurs **marges de manœuvre** et considèrent que **les entreprises ne se donnent pas les moyens de leurs ambitions vis-à-vis des managers**.

Si les objectifs sont non-réalisables, est-ce par manque de :



Une part importante des managers dit avoir été confrontée à des situations où les objectifs leur semblent **contraires** soit à la réglementation en vigueur (23%), soit aux engagements de l'entreprise (28%) et surtout à leur éthique personnelle (34%). Ce qui peut poser un véritable problème du point de vue du **droit d'expression et de la liberté de conscience**.

« Presque 24/24 dispo... »

« Pas d'impact négatif, c'est moi qui souhaite me connecter hors horaires de travail. Ma hiérarchie m'a invité à ne pas le faire mais ça me sécurise. »

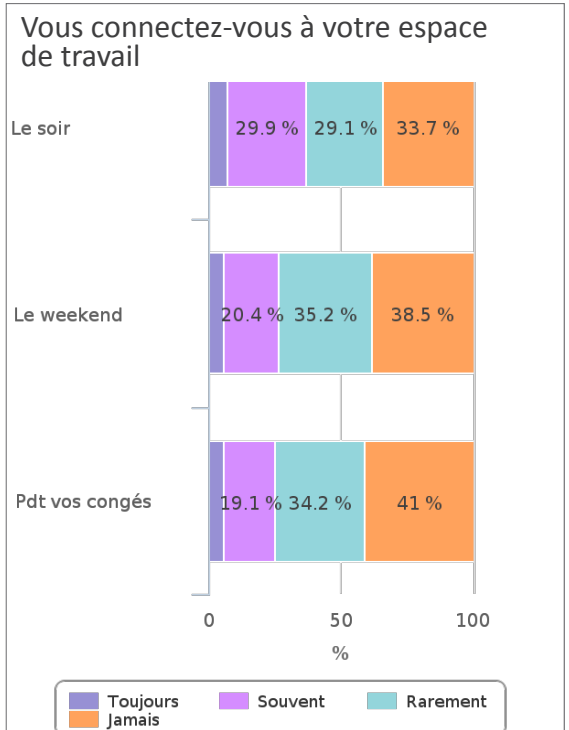
« C'est un cercle vicieux, si mes collègues répondent et pas moi, comment serai-je considéré ? »

Le numérique ? Oui, mais au service du salarié et de l'organisation du travail

Si nous n'avons pas trouvé d'opposition de principe parmi les managers, ceux-ci ont eu peu d'information de la part de leur hiérarchie ou de leur unité sur ce qui va se mettre en place. Deux points émergent fortement :

► Alors que les directions affichent ces outils comme pouvant faciliter le quotidien pour ces populations, seuls 13% des répondants pensent que ces outils vont alléger leur charge de travail ; 46% pensent que ça n'aura pas d'incidence sur cette charge et **41% pensent que ça va l'aggraver**.

► Plus d'un tiers des managers se connectent régulièrement à leur espace de travail le soir (plus de la moitié des cadres et un quart des maîtrise), **un quart le week-end ou pendant leurs congés** (16% pour les maîtrise et 40% pour les cadres).



A la question sur **le droit à la déconnexion**, portée par la CGT et connue par 40% des répondants, **64% sont pour ce droit**. Ils demandent une définition et un encadrement clair des règles de connexion/déconnexion, pour ne pas créer d'inégalités. 18% pensent que chacun est libre de son temps et que créer un cadre formel serait une atteinte aux libertés individuelles. Enfin, 16% pensent qu'il est impossible de trouver un cadre à cette question.

Les autres questions ouvertes posées sur ce thème du numérique mettent en avant la mauvaise performance de ces outils (chronophages car obsolètes, doubles saisies...) et le manque de formation réelle (trop de e.learning).

Enfin, lorsqu'on demande quels sont les impacts de la révolution numérique, 25 % des répondants affirment que les impacts sont faibles et que cette révolution est indispensable et nécessaire. **75 % y voient des impacts** et identifient les risques, par ordre de priorité : **les risques pour l'organisation**, la pérennité des **emplois** (31%), les risques **santé** liés (stress, burn out, pression) et plus généralement les risques sociaux (isolement) représentent 24%. Enfin, les risques d'**impacts de la vie professionnelle sur la vie personnelle** dus à l'augmentation de la charge de travail représentent 20%.

Ceci révèle que **les craintes sur le numérique portent en premier lieu sur l'emploi et les questions d'organisation du travail**.

Parcours professionnels, mobilité et classifications : reconnaître l'engagement

Une très grande partie d'entre eux (85%) considèrent que les **évolutions** entre management et expertise sont **possibles**, une moindre part (54%) estime qu'elles sont facilitées.

Si les compétences paraissent reconnues pour les deux tiers, **la rémunération n'est pas satisfaisante au regard des responsabilités exercées pour plus des deux tiers** (ce chiffre est de 52% pour les cadres et monte à 75% pour la maîtrise).

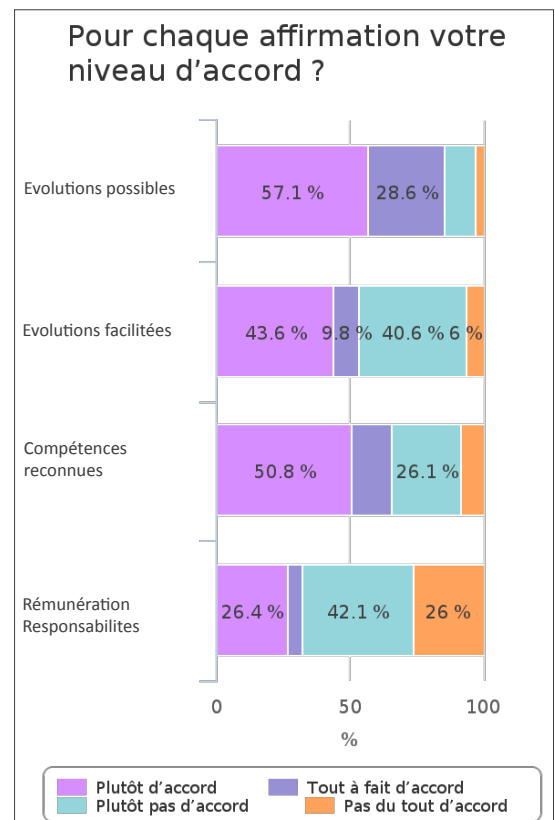
« Étant donné que les avancements sont limités, les managers naviguent entre les possibilités d'avancement, reclassement et postulation. Ce qui crée un turnover au sein de l'entreprise pas forcément judicieux. »

57% des agents de maîtrise et 74% des cadres ont une part de rémunération variable. Pour 85% d'entre eux elle est inférieure à 10% de leur rémunération principale.

Enfin, concernant l'évolution professionnelle, 70% des répondants pensent que **la mobilité fonctionnelle n'est pas autant valorisée que la mobilité géographique** au sein de leur entreprise. Ce sentiment est encore plus important chez la maîtrise.

Dans les commentaires, trois items reviennent régulièrement : **la mobilité souvent imposée, les rémunérations, la rigidité du système de carrière.** Beaucoup de commentaires libres portent sur le manque de reconnaissance de l'engagement demandé pour leur activité de manager (soit directement, ou par le manque de valorisation de contrainte comme la mobilité géographique) Cette critique de la mobilité imposée et mal reconnue est le thème le plus fréquent dans les commentaires libres.

De façon corollaire, **l'expertise n'est pas assez valorisée**, la mobilité étant imposée. Les salariés disent que rien n'est fait pour **aider à la mobilité ceux qui le souhaitent**.



Enfin, **la rémunération variable est critiquée** pour son caractère opaque et parce que les managers de première ligne n'ont pas forcément le pouvoir de décision pour les membres de leur équipe (même si certains voudraient en bénéficier vu le manque de reconnaissance du côté des classifications).

« Il semble que les services RH manquent malheureusement de moyens pour accompagner convenablement un collaborateur lorsque celui-ci exprime une envie de mobilité ou d'évolution professionnelle. »

Pour débattre et construire **avec vous** l'Ufict CGT organise

COLLOQUE MANAGERS DE PROXIMITÉ

Analyser et construire

Jeudi 11 mai 2017

Partir des réalités du travail de son sens, de ses finalités de son évaluation

Se rencontrer
Débattre avec
des employeurs
des sociologues
des universitaires

Présenter les résultats
de notre enquête nationale
sur la situation professionnelle
des managers de proximité

Pour que les managers soient acteurs de la transformation de leur métier



Lieu : Résidence hôtelière Jean-Baptiste Clément - 65 rue du docteur Bauer - 93400 Saint-Ouen

L'Ufict-CGT, un espace de confiance pour agir

✉ ufict@ufict.fnme-cgt.fr

💻 <http://www.energict-cgt.fr>

