

LA PAROLE À UN DIRIGEANT D'ENEDIS

L'Ufict accentue sa campagne auprès des encadrants en donnant, dans ce numéro, la parole à un dirigeant d'Enedis.

L'Ufict ne cesse de l'affirmer : le Manager Pro (MPro) doit être sur le terrain, au plus près de son équipe de travail. Ses missions essentielles sont bien d'assurer la montée en compétence des membres de son équipe, leur formation ainsi que la transmission des savoirs. Pour maîtriser la palette complète de ces tâches, le MPro doit lui-même connaître le ou les métiers qu'il encadre. De ce

point de vue, il est contre-productif que la direction de l'entreprise économise sur la formation et le soutien à lui apporter. Des contenus de stages identiques à ceux des équipes, des immersions, des bases pédagogiques, voilà ce que l'Ufict revendique.

Le métier de MPro se transforme

Avec l'arrivée du numérique, le métier de MPro se transforme et le manager peut avoir l'impression que les applications collaboratives que l'entreprise lui demande de maîtriser empiètent sur ses prérogatives, comme l'organisation du travail et le contrôle des emplois qui en découlent. L'Ufict considère que le numérique doit être au service des salariés et de l'organisation de travail. Par conséquent, l'organisation des métiers, la maîtrise des outils et l'attribution du travail ne sauraient échapper à l'encadrement de proximité.

Les MPro contestent légitimement les objectifs assignés dont un bon nombre n'est pas atteignable par manque de moyens et de temps alloués. Par exemple, l'objectif concernant le nombre de visites de chantier à Enedis qui n'est jamais atteint faute de temps. Au fil des jours, le MPro reporte des tâches importantes. A la direction de résoudre ce dilemme : soit elle desserre l'étau sur les objectifs, soit elle augmente les moyens humains en augmentant le nombre de MPro pour une meilleure répartition des tâches.



Photo DR

Reconnaissance, droit d'expression, droit de se syndiquer...

Pourquoi le MPro, lorsqu'il formule une proposition, a-t-il l'impression de ne pas être écouté alors même que sa connaissance des équipes et l'autonomie acquise au fil de sa pratique l'autorisent à développer une pensée professionnelle propre ? Dans le cadre de son entretien annuel d'appréciation du professionnalisme, il devrait être en capacité de négocier des marges de manœuvre dont la plus essentielle, à ses yeux, concerne l'attribution de niveaux de rémunération en nombre plus important à ses

équipes de travail.

Si nous pouvons admettre, en fonction des métiers et des équipes à encadrer, que certains MPro débutent dans le collège maîtrise, pour l'Ufict il va de soi que la progression vers le collège cadre doit être une perspective à court

ou moyen terme. Aujourd'hui, cette reconnaissance est « détournée » via des systèmes de primes à la disponibilité ou à la performance... comme pour un cadre. Et les MPro auraient tort de refuser ces primes, fruit de leurs efforts. Mais où se situe alors la transparence collective ? Et comment mettre en adéquation niveau de responsabilité et niveau d'emploi ? Ces questions restent sans réponse.

La progression vers le collège cadre doit être une perspective à court ou moyen terme

De la même façon, nous entendons souvent les dirigeants dire que l'entreprise n'est pas un lieu de démocratie. Le MPro n'aurait-il donc pas le droit de s'exprimer ? Pourtant, lors du colloque MPro Ufict en mai 2017, Gérard Matencio, directeur de la Transformation à Enedis (voir entretien ci-après) a déclaré le contraire : « Ils doivent apprendre à se rebeller ! ». Formidable : les temps changent !

L'Ufict considère effectivement que la parole doit être libérée afin de ne pas engendrer de rancœurs, de non-dits, de frustrations... et au final des échecs dans les pro-

jets pour les entreprises. Des temps d'échanges collectifs sont nécessaires pour que les MPro émettent leur opinion sur la finalité de leur travail mais aussi sur les choix de gestion de leur service. Et s'exprimer facilite également la coopération entre tous les métiers d'une même unité. Dans toutes ces discussions, l'Ufict ne doit pas rester en retrait. Il lui incombe d'organiser des rencontres entre MPro et avec eux, afin de porter leurs revendications.

Alors, peut-on se syndiquer lorsqu'on occupe un poste à responsabilité ?

Se syndiquer serait-il un frein pour bien réaliser son travail ? Soyons sérieux : être syndiqué fait progresser l'esprit collectif, permet de réorienter son point de vue, apprend la discussion, l'écoute et l'échange,

le respect des idées différentes aussi. L'encadrant syndiqué apporte autant au syndicat que ce dernier peut lui rendre. Or, c'est bien de respect dont nous parlons lorsque responsable de direction et responsable syndical se rencontrent pour aborder ensemble des dossiers. Ces rencontres ne sous entendent pas de tomber d'accord sur tout. Les syndicalistes le savent, l'avancée des idées, en particulier quand elles concernent le social, est souvent un engagement de longue haleine. ■

Je veux
m'exprimer
librement



UN ESPACE DE CONFIANCE POUR AGIR