

# CGT

M A T M U

TRACT  
22 JUIN  
2023

Il ne suffit pas  
de s'indigner,  
il faut s'engager !



LE MANAGEMENT INTERMÉDIAIRE :  
ENTRE LE MARTEAU ET L'ENCLUME, UN  
POSTE TRÈS EXPOSÉ ET SOUVENT MAL  
RÉMUNÉRÉ

La CGT est un syndicat qui s'adresse et représente l'ensemble des salariés.

**Nous avons décidé de consacrer ce tract aux managers qui subissent des pressions incessantes de toutes parts et dont les décisions et positions peuvent avoir un impact important sur les salariés de leurs équipes.**

Un poste de cadre difficile et souvent mal considéré car ils ont une obligation de loyauté à l'égard de leur entreprise qui leur impose de redescendre les consignes du haut, peu importe si ils les considèrent comme justes et efficaces, et cela se retourne parfois contre eux.

Alors, la CGT, avec l'aide de l'UGICT-CGT (structure professionnelle de la CGT travaillant sur les sujets plus spécifiques aux ingénieurs, cadres et techniciens), s'est penchée sur la situation des managers de la Matmut afin de diagnostiquer le problème et de trouver des solutions.

### **Notre diagnostic :**

- Un reporting très chronophage, sur des sujets vastes et nombreux, parfois jugé comme inutile : la direction demande des stats, des retours sur chaque salarié, des groupes de travail sur de nombreux sujets, souvent sans aucune suite, avec cette impression de faire perdre du temps inutilement.
- Une multiplication des réunions Zoom : beaucoup de monde y est convié, mais pour quelle utilité au final ? Les managers participants ont-ils réellement pu contribuer à la décision finale, ou bien tout, ou presque, avait été décidé en amont ?
- Un manque de souplesse pour le manager : l'intelligence collective et le bon sens permettraient parfois de résoudre bien des problématiques. Un manager souhaitant laisser partir plus tôt son salarié, ou s'absenter pendant sa journée de travail pour des raisons claires et argumentées se retrouve empêché par l'outil, par son propre N + 1 ou par la RH. Le manager est positionné non pas comme un acteur de la bonne ambiance collective de travail, mais comme un agent de contrôle du temps de travail et de la productivité du salarié. Les règles imposées viennent restreindre certaines souplesses sur les conditions de travail. La majorité des managers estiment qu'il faut leur laisser plus de liberté dans l'accompagnement des salariés car les consignes descendantes viennent parfois en contradiction avec les besoins de l'équipe.



**MANQUE DE SOUPLASSE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL, MANQUE D'AUTONOMIE DANS LA PRISE D'INITIATIVE. IL FAUT REMÉDIER D'URGENCE AUX PROBLÈMES**

- Suivi de poste imposé : dans certains univers métiers, on donne des instructions formelles aux managers sur la méthode à utiliser. On leur demande donc de densifier les suivis sur poste de travail, avec pour objectif de, soit-disant, faire monter le salarié en compétences. Mais est ce en ayant son manager plusieurs fois par mois à côté de soi qu'un salarié montrera réellement ses progrès ? Cette pression n'est-elle pas plutôt un frein à l'épanouissement professionnel, et donc aux bonnes performances du collègue ? Laissons les managers s'occuper de leurs équipes, c'est bien le manager direct qui connaît le mieux les forces, les faiblesses et les attendus de son équipe.
- Suivi des objectifs, voire individualisation des objectifs : ces suivis sont imposés aux managers, qui ont une pression de plus en plus forte sur le résultat de leur équipe, avec des objectifs à respecter et à faire respecter. Ils se retrouvent donc avec une pression du haut qu'ils redescendent ou pas, et une pression du bas car les salariés sont fatigués des attentes de plus en plus fortes qui pèsent sur leurs épaules. Le temps de la confiance est-il révolu ?
- A cela s'ajoute une gestion de l'effectif sans aucun moyen managérial : certains managers n'osent (ou ne peuvent pas) utiliser le peu d'outils qu'ils ont à leur main comme le télétravail occasionnel, permettant parfois d'éviter une absence du salarié dont la charge de travail se reporte sur le reste de l'équipe.

Enfin, **le manager intermédiaire n'est pas un acteur de la stratégie de l'entreprise, comme souhaiterait le faire croire la Direction, mais un simple exécutant des consignes prises par la Direction Opérationnelle ne disposant pas d'autonomie dans son travail**, autonomie qui permettrait pourtant d'atteindre son objectif : veiller à la bonne entente, à l'esprit d'équipe et donner confiance au collectif de travail.



UN MANAGER EST UNE COURROIE DE TRANSMISSION. SI LE MESSAGE QU'IL DOIT TRANSMETTRE VA À L'ENCONTRE DE SES VALEURS HUMAINES, ON LE MET EN GRANDE DIFFICULTÉ

C'est pourquoi, quand un manager souffre du fait de la stratégie de l'entreprise, c'est bien vers la CGT qu'il doit se tourner, car nous sommes le syndicat le plus investi pour infléchir cette stratégie et la rendre plus humaine et plus mutualiste.

## Les propositions de la CGT :

Notre objectif est de transformer les rapports sociaux au travail et remettre l'humain au cœur de l'entreprise. Il est donc essentiel de recentrer le rôle du manager sur cet objectif impératif : l'animation du collectif doit contribuer à l'épanouissement professionnel.

### Pour gagner un management au service du travail bien fait, La CGT propose de :

- Mettre au centre l'expertise, la technicité et le respect des déontologies et des identités professionnelles.
- **Renforcer le collectif de travail et le travail d'équipe.**
- Permettre aux managers de jouer leur rôle contributif, sortir du micromanagement et du reporting permanent, **donner une vraie autonomie dans le cadre des responsabilités exercées par les managers.**
- Mettre en place une culture de la prévention, du débat contradictoire et de la transparence pour inciter au quotidien à la remontée des alertes.
- Permettre aux encadrants d'avoir une vraie formation au management, d'avoir des marges de manœuvre et de l'autonomie **pour adapter l'organisation du travail à leurs équipes.**
- **Former les managers au travail en mode hybride** (télétravail et présence sur site), à l'instar du guide réalisé par l'UGICT-CGT pour tous les managers que vous trouverez sur ce lien <https://ugictcgt.fr/guide-management-distance/>

**Lorsque le manager intermédiaire est en difficulté face aux consignes dictées par l'entreprise, les conséquences peuvent être facheuses, tant pour le manager que pour son équipe.**

**Il est donc primordial de redonner aux managers du sens, de l'autonomie, de la confiance, de la souplesse, et que ces moyens supplémentaires se traduisent au final sur le bien être collectif de leur équipe.**

#### VOUS POUVEZ FAIRE CONFIANCE A LA CGT MATMUT POUR DEFENDRE VOS INTERETS

Sans syndicats, aucune avancée sociale n'aurait eu lieu dans l'entreprise.  
Sans adhérents, aucun syndicat n'aurait de poids dans les négociations.  
Sans poids, aucun contre pouvoir n'existerait, ce qui donnerait lieu à un rapport de force déséquilibré laissant toute latitude à l'entreprise pour agir à sa convenance.

Nous sommes une équipe qui souhaite faire usage de son droit d'expression concernant nos conditions de travail comme la loi le permet. Nous nous engageons au service du collectif.  
Plus nous serons nombreux, plus nous serons entendus par la Direction.

#### Vos interlocuteurs sur le sujet

- Ludovic Barroin (délégué syndical référent)
- Grégory Herviou
- Matthieu Chanthavong
- Annaïg Allano
- Emmanuelle Delie

**Votre Délégué Syndical Référent**  
Ludovic Barroin



Téléphone : 06 64 74 04 22  
Email : [contact@cgt-matmut.fr](mailto:contact@cgt-matmut.fr)  
Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur [www.cgt-matmut.fr](http://www.cgt-matmut.fr)

**CGT**  
M A T M U