

ELECTIONS ArianeGroup

Comité Social et Economique

Le jeudi 14 novembre 2019**VOTEZ CFE-CGC**

ArianeGroup

Le + syndical

La dernière ligne droite pour Ariane 6 a commencé et les managers intermédiaires vont être fortement sollicités, dans un contexte industriel plus que compliqué.

ENTRE LE MARTEAU ET L'ENCLUME ! La CFE-CGC utilise cette image... pour les salariés en situation de management intermédiaire chez ArianeGroup, qu'ils soient hiérarchiques ou pilotes de projet ou dans une position non définie d'adjoints opérationnels sans être explicitement nommés.

Entre les réorganisations successives trop rapides et nombreuses, et la perte de sens, nos collègues traversent une période difficile pour de nombreuses raisons :

- **Un manque de clarté de leurs missions** : beaucoup ne savent pas toujours ce qu'ils doivent faire et « Agile » n'a pas seulement redistribué les cartes : elle les a brouillées, au grand dam de nombreux responsables de secteurs. Il est rare que ces managers se voient expliquer le « pourquoi » des actions à engager, pourtant nécessaire à la bonne compréhension et au déploiement de la politique de l'entreprise, quand elle est visible....
- **Un manque de valorisation dans l'organisation** : ils représentent un des groupes le plus négligé de l'entreprise, tant en termes de ressources allouées que de formation entre autre.
- **« Agile » a supprimé sans discernement des strates de managers** : de là à y voir le problème de la société il n'y a qu'un pas ... Et que dire de l'impact moral que cela a pu avoir sur les salariés concernés ?
- **Leurs perspectives d'évolution sont peu motivantes, généralement combinées à un manque de sens de leur travail : c'est le « brown-out »** : ils ne voient pas ou peu l'impact de leurs actions pour l'entreprise, c'est une source de désillusion qui conduit à un désengagement.

.../...



Il faut alors comprendre que les managers intermédiaires sont parmi les salariés les moins épanouis de l'entreprise ! Pourtant, comme les autres, ils font de leur mieux pour faire avancer le « schmilblick » avec les moyens qui leur sont donnés.

De plus, ils souffrent encore d'une réputation de « contremaîtres », gardiens de la performance de leurs équipes et perçus parfois comme des surveillants.

Bref, nous sommes loin d'une entreprise moderne ... Il ne faut pas alors s'étonner d'un absentéisme en augmentation et si, de guerre lasse, certains démissionnent.

Et pourtant, les managers intermédiaires ont un rôle primordial au sein de l'organisation :

- ils vivent les difficultés du terrain à déployer la stratégie de l'entreprise,
- Ils sont bien « placés » pour proposer des pistes crédibles d'amélioration,
- ils sont les premiers leviers de l'engagement et de la performance de l'entreprise.

Encore faudrait-il que le « pouvoir de dire » qui leur a été confisqué leur soit rendu

ALORS QUELLES SOLUTIONS ?

- **Clarifier le rôle du management intermédiaire** : pour eux bien sûr, mais aussi pour leurs collègues et leurs collaborateurs,

Les managers intermédiaires déploient la politique décidée par la Direction et l'exécutent.

- **Les écouter !** : ces personnels sont les mieux placés pour proposer, en accord avec les enjeux de l'entreprise et de leur secteur, des organisations robustes et socialement acceptées qui entraînent tous les salariés.

Hélas, en imposant « par le haut » et souvent sur la base des préconisations émises par des cabinets conseils proposant les concepts à la mode du moment, la Direction se prive du bon sens qui anime ces salariés de terrain. Quel dommage et quel gâchis !

PARCE QUE LA CFE-CGC PLACE L'HUMAIN AU CENTRE DE SES RÉFLEXIONS ET DE SES ACTIONS,

IL EST PRIMORDIAL DE REDONNER DU SENS, DE LA VALEUR AU MANAGEMENT INTERMÉDIAIRE,

IL EST LA CLÉ DE LA RÉUSSITE

**POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT**

TELECHARGER NOTRE APPLI

My CFECCG
ArianeGroup



CONTACTS

Délégués Syndicaux
Laurent SENDER
Nathalie CORNU
Bruno DELAMARRE