

Fait-il bon être manager au CNEPE

La réalité du quotidien d'un manager est complexe : une fonction difficile, exigeante, sous pression avec des valeurs parfois mises à rudes épreuves, un rôle d'équilibriste permanent.

La CFDT, organisation syndicale représentant tous les salariés, s'interroge sous de multiples formes, au rôle et à la fonction de ces managers de proximité souvent coincés entre le "marteau et l'enclume", des salariés sujets à de multiples injonctions contradictoires ou de difficiles dilemmes.

Qu'est-ce qu' EDF attend d'un manager ?

De veiller à passer la charge, d'équilibrer la charge sur l'équipe, de valoriser les efforts fournis; de gérer l'organisation, les carrières, de connaître et de rappeler les règles, de remonter les indicateurs, de garder sa neutralité, de défendre son équipe, son service, son unité, d'être factuel, exemplaire, pragmatique, aligné, bienveillant, ouvert d'esprit, transparent, fiable, discret, attentif à la santé et à la sécurité des agents de son équipe, etc.

La liste ne saurait être exhaustive tant le nombre de critères attendus est important et parfois contradictoire

Équilibriste de la vie pro et de la vie perso

Le manager s'étant engagé très majoritairement au forfait jour irréversible, son temps de travail pour l'entreprise (dans l'entreprise ou chez lui) ne doit normalement pas dépasser 10h par jour et 209 jours, à la rigueur 214 jours de travail annuel. Le revers de la mise à disposition d'outils favorisant l'autonomie se voit au travers de l'ultra connexion pour répondre toujours plus vite à la charge croissante d'activités techniques et tertiaires, aux divers sujets toujours plus urgents.

Salarié avant d'être manager

Ce que l'on oublie souvent, c'est qu'un manager est avant tout un salarié ; comme les autres. Tout en appréciant leur travail, de nombreux managers vivent mal le manque de marge de manœuvre, et donc d'autonomie, et la pression démesurée d'objectifs peu ou pas discutés.

Salaires - Quelques éléments de lecture au CNEPE

Métier	NR sur 5ans	Dont GF	Moy RPCC / PVA % salaire	PVPA
Manager A	5	3 ans	10.5%	?
Manager B ou C	4	4 ans	9%	
Ingénieur Etude/Projet D* , C , B	3	4.5 ans	B : 8% C : 7% D : 5%	
Technicien et Chargé d'Affaires G* et F	2	5 ans	2.5%	* statistiques portées positivement par le respect d'évolution des JTS et Jeunes cadres avec prise de GF dans les 5 premières années
Assistants	2	6 ans	2.5%	Moyenne estimée par la CFDT - Chiffres de commission secondaire

Depuis peu, les chefs de Département ont été promu Directeurs Adjoints et ont intégré la grille Directeur, avec prise d'équivalent GF/NR au passage. Pour les autres... les écarts de rémunération se creusent par effet pyramide. La RH Groupe impulse depuis quelques années la culture de la différenciation, un des principal projet est de mieux différencier la reconnaissance en fonction de la valeur créée. Coté CNEPE, la différenciation passe essentiellement par la reconnaissance des postes "exposés".

Des hésitations à venir partager ses ressentis avec la section CFDT du CNEPE ?

Prenons rendez-vous à l'extérieur