



CADRES MANAGERS DANS LA PROTECTION SOCIALE : FACE AUX DÉFIS, UNISSONS NOS FORCES !

Dans le monde complexe et en constante évolution de nos professions de la protection sociale, les cadres font face à une multitude de défis qui poussent à bout non seulement leurs compétences mais aussi leur résilience. La pression croissante pour atteindre des objectifs toujours plus ambitieux, malgré des ressources en constante diminution, crée un environnement de travail tendu qui impacte tant les managers que leurs équipes.

Des Enjeux Multiples dans un Environnement Exigeant

- **Management par Indicateurs** : Les directives actuelles sont fortement orientées vers des objectifs quantitatifs. Ce management par indicateurs, bien qu'utile pour mesurer les résultats quantitatifs, tend à négliger les aspects humains et qualitatifs du travail. Les indicateurs sont souvent définis sans tenir compte des réalités du terrain, conduisant à une pression accrue sur les cadres pour atteindre des cibles parfois irréalistes.
- **Ressources Limitées** : Les cadres doivent jongler avec des ressources logistiques de plus en plus serrées et des effectifs réduits à peau de chagrin. Cette contrainte constante de ressources limite leur capacité à répondre efficacement aux besoins des usagers et à assurer le bien-être de leur équipe. La réduction des ETP et le non-remplacement des départs sont des défis quotidiens, qui augmentent la charge de travail et génèrent du stress au sein des équipes.
- **Objectifs Ambitieux** : Face à des cibles de plus en plus exigeantes, les cadres se retrouvent dans une situation où ils doivent faire toujours plus avec toujours moins. Cette tendance à augmenter les attentes chaque année, sans fournir les ressources nécessaires, crée un environnement de travail où l'épuisement professionnel devient une réalité palpable.
- **Impact sur la Qualité de Service** : L'accent mis sur les chiffres plutôt que sur la qualité du service a des répercussions directes sur les bénéficiaires de la Protection Sociale. Les usagers se retrouvent confrontés à des services deshumanisés et moins efficaces, ce qui va à l'encontre de la mission fondamentale de ces institutions.



- **L'introduction massive du télétravail** : bien que bénéfique en théorie, elle se heurte à des pratiques de management hybride non adaptées, qui accentuent le sentiment d'isolement et les défis de communication et de coordination au sein des équipes.
- **Qualité de Vie au Travail des Managers** : les ne bénéficient pas d'une politique de QVT adaptée à leurs besoins spécifiques. Cette absence se traduit par un manque d'espace de parole libre pour aborder leurs difficultés et un sentiment d'isolement dans la gestion de ces enjeux.
- **Manque de Prise en Compte de l'Expérience du Terrain** : Les retours et le ressenti des managers sont souvent peu considérés par les directions et les RH ce qui crée un décalage entre les décisions prises et les réalités opérationnelles.
- **Cohésion d'Équipe et Comportements Individualistes** : Les managers rencontrent des difficultés croissantes à maintenir la cohésion au sein de leurs équipes, face à des comportements de plus en plus individualistes qui menacent l'esprit de cohésion.
- **Défis Informatiques** : Le matériel parfois obsolète et les mises à jour insuffisantes des applicatifs pénalisent les activités quotidiennes ce qui entraîne frustration et découragement parmi les équipes.
- **Répartition Inéquitable de la Charge de Travail** : Un déséquilibre persiste dans la répartition des charges de travail des managers, tant en termes de processus à suivre que de nombre d'agents à gérer, qui aggrave la pression sur de nombreux cadres.

Face aux défis, unissons nos forces

Dans ce contexte, l'importance d'une action collective devient primordiale. Un cadre peut se sentir impuissant et seul face à l'ampleur de ces défis. Ensemble, en tant que collectif uni et soutenu par la force de la syndicalisation à la CGT, les cadres peuvent faire entendre leur voix, influencer les politiques de gestion et œuvrer pour un environnement de travail plus juste, équilibré et respectueux des droits et du bien-être de chacun.

La CGT, en tant que défenseuse des droits des travailleurs, offre une organisation pour partager les expériences, développer des stratégies collectives, et agir concrètement pour unir nos forces afin de relever ces enjeux et façonner un avenir meilleur pour tous les cadres de la protection sociale.

Unir nos forces pour un avenir meilleur est plus qu'un slogan, c'est une nécessité pour préserver la qualité et l'efficacité de notre système de Protection Sociale.

CADRES NE RESTEZ PAS ISOLÉS SYNDIQUEZ-VOUS À LA COFICT DE NOTRE FÉDÉRATION CGT !



Pour nous consulter ou nous contacter :

cofict@orgasociaux.cgt.fr

Fédération Nationale CGT
des Personnels des Organismes Sociaux
Case 536
263 rue de Paris
93 515 Montreuil Cedex