

**CFE
CGC**

Le + syndical
MANPOWER

**UNION NATIONALE DES
SYNDICATS AUTONOMES****UNSA**
a
Manpower

ENQUÊTE EXCLUSIVE : LA RÉALITÉ DU TRAVAIL CHEZ MANPOWER

Suite au refus de la Direction de procéder à un état des lieux des conditions de travail des salariés permanents préalablement à toute négociation Santé Qualité de Vie au Travail, la CFE-CGC et l'UNSA ont décidé de lancer une enquête afin de poser un diagnostic objectif sur les charges de travail, les procédures, les modes d'organisation, les relations de travail.

La CFE-CGC et l'UNSA sont donc à l'origine de ce débat primordial pour les permanents de l'entreprise sur lequel personne ne s'était positionné auparavant et qui influencera forcément certaines décisions à venir.

LA MOBILISATION EST ENCORE LÀ POUR FAIRE LE TRAVAIL : JUSQU'À QUAND ?

- ▶ La capacité d'adaptation des salariés de Manpower aux contraintes inhérentes au métier, à l'organisation et aux procédures ne se discute pas.
- ▶ Ils trouvent toujours le temps de faire leur travail grâce aux compétences qu'ils développent et par la force du collectif.
- ▶ Ils atteignent ainsi les objectifs quantitatifs mais gare aux signaux d'alerte :
 - ▶ le débordement sur la vie personnelle ;
 - ▶ la perception de la qualité du travail n'est pas forcément au rendez-vous ;
 - ▶ la visibilité sur la stratégie globale de l'entreprise est absente ;
 - ▶ le manque d'équité dans la gestion des ressources humaines affaiblit ce collectif pourtant si important.

Voilà les principaux enseignements de l'enquête inédite menée par la CFE-CGC et l'UNSA, à laquelle 20% de l'effectif présent a répondu entre le 6 janvier et le 15 février 2014.

Ne cherchez pas le moindre pourcentage de salariés stressés. Ce n'était pas l'objectif de cette enquête, dont les 61 questions concoctées par la CFE-CGC et l'UNSA avec le cabinet Idée Consultants, étaient tournées de sorte à optimiser au maximum les réponses sur le rapport objectif au travail. Les répondants sont représentatifs puisque 84% travaillent en agence, 22% ont des fonctions managériales et 8% sont des femmes. De quoi éclairer un bon arrêt sur image de la situation du travail chez Manpower.

DE FORTES CONTRAINTES POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS...

Les objectifs quantitatifs fixés par la direction sont très clairs pour 71 % des répondants. Pour les atteindre, l'accumulation des contraintes est importante et ils témoignent d'un manque de soutien de l'organisation.

GÉRER LES ALÉAS

La première de ces contraintes est inhérente au métier qui impose de devoir en permanence être en capacité de répondre à des situations inattendues. C'est ainsi que seuls 28 % d'entre vous estiment pouvoir prévoir les variations de charge et que 90 % sont fréquemment interrompus dans leur travail.



LE SOUS-EFFECTIF

Vous êtes 76 % à estimer être souvent débordés du fait d'un sous-effectif. Voilà bien une contrainte sur laquelle un salarié ne peut pas peser.



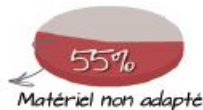
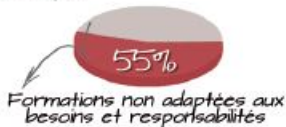
LE POIDS DES PROCÉDURES

Globalement, les répondants ont l'impression que les outils et modes d'organisation ne les aident pas beaucoup à remplir leurs objectifs. Ainsi, 86 % estiment que leur travail est alourdi par les processus de décision ou de reporting et 51 % se retrouvent même en difficulté pour appliquer les procédures.



UN MATÉRIEL ET DES FORMATIONS INADAPTÉS

Les formations proposées ne répondent pas aux besoins et responsabilités du travail pour 55 % des salariés. Vous êtes aussi 55 % à considérer que le matériel n'est pas adapté.



UNE CAPACITÉ D'ADAPTATION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

Les salariés sont parfaitement au fait des compétences nécessaires pour atteindre les objectifs et de la force du collectif comme indispensable soutien.



L'AUTO-FORMATION

C'est par vous-même, par l'expérience, que vous développez d'indispensables compétences. Ainsi, 77 % d'entre vous considèrent maîtriser les compétences très diversifiées nécessaires pour faire leur travail sans être en difficulté, notamment une capacité à hiérarchiser les priorités mais vous êtes seulement 29 % à estimer que l'entreprise vous donne les moyens de maîtriser les évolutions de votre travail.



L'AUTONOMIE

L'autonomie s'impose puisque vous êtes 78 % à penser que les objectifs qui vous sont assignés ignorent les contraintes auxquelles vous êtes confrontés.



LA COOPÉRATION INFORMELLE

De plus, 75 % d'entre vous affirment trouver soutien et disponibilité auprès des collègues. Vous pouvez partager les efforts quand c'est nécessaire.



Le fait de savoir que l'on peut compter sur les autres, le fait de pouvoir discuter, contribue à créer une bonne ambiance pour 89 % des répondants. Le soutien de la hiérarchie de proximité est une réalité puisque 65 % des répondants considèrent qu'ils sont soutenus par leur responsable en cas de problème. La force du collectif apparaît comme un véritable capital qu'il ne faudrait pas dilapider.

LE TRAVAIL EST FAIT CORRECTEMENT

Alors que 78 % des répondants estiment que les délais sont plus importants que les conditions de déploiement des projets, le manque de temps pour faire correctement le travail revient dans 33 % des retours.

GARE À LA DÉMOBILISATION : LES SIGNAUX D'ALERTE

Quel est le prix de cette capacité d'adaptation ?

DÉBORDEMENT SUR LA VIE PRIVÉE

En effet, 84 % d'entre vous déclarent avoir le sentiment de faire quelque chose d'utile, ce qui traduit une haute considération du métier mais dans la réalité vous n'êtes plus que 58 % à être fiers du travail réalisé. Par ailleurs, 63 % déclarent être parfois amenés à agir en contradiction avec leurs valeurs et que les erreurs sont, de plus en plus, lourdes de conséquences. Votre avis au sujet des changements concernant votre travail n'est pris en compte que dans 43 % des retours du questionnaire. C'est plus généralement l'insuffisante reconnaissance des efforts fournis qui revient dans 56 % des réponses.





LES EXCÈS DE L'INDIVIDUALISATION

La pression sur chacun limite l'entraide et la coopération pour 65 % des répondants qui sont, par ailleurs, 44 % à penser qu'ils ont de moins en moins de choses à partager avec leurs collègues.

UNE ÉQUITÉ THÉORIQUE

La direction a la volonté de garantir des procédures de gestion des ressources humaines transparentes. En attendant, sur le terrain, c'est un sentiment d'iniquité que révèlent les réponses. En effet, seul 20 % des répondants estiment que l'entreprise offre des possibilités d'évolution et qu'ils savent comment en bénéficier tandis qu'ils sont 89 % à penser au contraire que les règles d'évolution sont opaques et 86% des répondants pensent que les chances ne sont pas égales pour tous. L'entretien d'évaluation n'a de sens que pour 44 % d'entre vous.



LE FLOU STRATÉGIQUE

Si vous maîtrisez, jusqu'à maintenant, votre travail quotidien vous ne manquez pas de vous interroger sur les choix stratégiques de la direction. Là, vous n'êtes que 21 % à penser que la communication de l'entreprise répond aux questions que vous vous posez. Seuls 53 % des salariés déclarent avoir confiance en la capacité de l'entreprise à s'adapter.



Résultat : 60 % sont inquiets pour leur emploi.

LA DIRECTION QUI A JUSQU'ICI REFUSÉ DE FAIRE CETTE ENQUÊTE A DÉCIDÉ DE PRENDRE SON PROPRE CABINET ET DE FINALEMENT LA LANCER, VOUS AVEZ DIT COINCIDENCE?

CFE CGC Le + syndical
MANPOWER
www.cfecgc-manpower.fr

UNION NATIONALE DES
SYNDICATS AUTONOMES
UNSA
Manpower

Contact national : Pierre PERSONNE
Tel. 06.16.24.32.60
mail : cfecgc.manpower@gmail.com

Contact national : Sandrine VERDIER
Tel. 06.26.76.80.02
mail : unsa.manpower@gmail.com