

Groupe de travail sur l'accompagnement des managers

Point de vue de la CFTC

La CFTC a participé au groupe de travail consacré à l'accompagnement des managers. L'administration y a présenté l'offre de formation de l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE), un catalogue **riche et structuré**, mais qui **ne répond que partiellement aux difficultés réelles du terrain**.

Pour la CFTC, accompagner les managers ne peut pas se limiter à proposer des formations. Les problèmes sont aussi organisationnels : **surcharge de travail, réorganisations, manque de leviers RH, pression hiérarchique en cascade, absence de marges de manœuvre**. Former sans agir sur ces causes structurelles ne suffira pas.

Nous rappelons une réalité essentielle : **sous l'effet de la pression qu'ils subissent, certains managers peuvent se retrouver en difficulté et avoir des pratiques inadaptées voire « toxiques »**. Cette pression descend le long de la chaîne hiérarchique et finit par peser sur les équipes. **L'accompagnement doit donc concerner toute la ligne hiérarchique**, et pas uniquement les managers de proximité.

La CFTC demande :

- **un parcours obligatoire et structuré pour tout nouveau manager**, intégrant prévention des risques psychosociaux, gestion des situations difficiles et responsabilité managériale ;
- **une formation spécifique à la gestion de la pression**, pour éviter qu'elle ne soit transmise aux équipes ;
- **une formation généralisée à l'ensemble de la hiérarchie**, afin de briser la chaîne de la pression.

Une simple journée sur la santé mentale au travail est **un premier pas, mais clairement insuffisant**.

La CFTC restera vigilante : l'accompagnement des managers doit être une **politique concrète et ambitieuse**, au service de la qualité de vie au travail, de la santé des agents et de la performance collective.