



## Déclaration CFTC : Mission managériale un jour, usée toujours

À la base, le principe aurait pu être intéressant : donner la chance à des conseillers de prendre des missions managériales temporaires, pour développer leurs compétences, tester et se préparer à évoluer. Un dispositif présenté à l'époque par la direction comme un tremplin et un levier pour l'avenir. Mais la réalité du terrain est toute autre, cette "belle idée" a dérapé.

Elle est devenue un système qui abuse des salariés, fatigue, décourage et qui finit par vider de son sens la fonction managériale elle-même.

On confie à ces conseillers tout le travail d'un manager : la gestion d'équipe, les entretiens, les décisions difficiles, la coordination, la pression du quotidien... mais tout ceci sans les droits, et surtout sans le salaire ! Une ridicule prime mensuelle fera bien l'affaire. On leur demande de remplacer un manager, mais ils restent sous le statut de conseiller.

Pendant trois mois, six mois, parfois un an, ils tiennent le cap, ils gèrent les urgences, ils font tourner les services. Résultat : ils travaillent comme un cadre au forfait jour... tout en restant soumis au décompte horaire.

Ils accumulent les heures, participent à toutes les réunions, gèrent les imprévus, sans que rien ne soit reconnu. C'est simple : ces heures supplémentaires ne sont ni comptabilisées, ni rémunérées. Pourtant le manager qu'il remplace, lui, ne compte pas ses heures pour pouvoir faire le même travail...

### **Une forme d'exploitation déguisée sous le nom d'opportunité.**

Et à la fin ? Retour au poste initial. Pas d'évolution, pas de garantie, les plus chanceux auront parfois un "Merci" .

Attention, il ne faut pas s'y tromper, les missions managériales sont l'arbre qui cache la forêt. Les appels d'offres pour de vraies fonctions managériales se font rares. En revanche, les appels d'offres pour des missions managériales temporaires explosent. C'est devenu la norme. Pour devenir manager, tu devras passer par un poste de CCL, puis mission managériale, puis manager d'équipe et enfin peut être manager d'activités tu deviendras.

Nous souhaitons vous poser une vraie question : pourquoi la ligne managériale se vide-t-elle ?

Pourquoi faut-il sans cesse remplacer ?

Est-ce seulement un problème d'absences ou est-ce un signe d'un malaise beaucoup plus profond ?

**[Vous voulez avoir toutes les infos en temps réel ?](#)**

**[Retrouvez-nous sur Facebook & Instagram !](#)**

© Section SN2A-CFTC MACIF - [cftcmacif@gmail.com](mailto:cftcmacif@gmail.com) - OCTOBRE 2025



Parce qu'au fond, si ces postes restent vacants, c'est aussi parce que la fonction de manager, telle qu'elle est vécue aujourd'hui, n'attire plus. Trop de pression, trop peu de reconnaissance, trop d'attentes sans moyens.

Et à la place, on crée des missions temporaires précaires, qui donnent l'illusion d'un développement professionnel, mais qui en réalité exploitent la motivation des collaborateurs.

On parle de montée en compétences, mais on crée de la frustration.

On dit "opportunité", mais on fabrique de la précarité.

On voulait tester les talents, mais on teste la résistance. Sera-t-il le manager corvéable qu'on attend ?

Alors oui, à l'origine, l'idée était bonne. Mais aujourd'hui, le dispositif est dévoyé.

Il détourne le sens même du management, qui devrait être basé sur la reconnaissance, la valorisation, et l'accompagnement. Pas sur l'usure, la charge et la frustration.

Nous, CFTC, demandons de revoir de toute urgence ce système, car le livret donné aux salariés concernés est trop flou. Nous demandons qu'une charte précise soit mise en place en y intégrant les points suivants :

- Clarifier et lister les missions
- Encadrer et définir les horaires pour une mission managériale
- Revoir la rétribution des collègues en conséquence du travail fourni
- Valoriser réellement les efforts fournis
- Arrêter d'imposer d'innombrables strates pour devenir manager
- Ne proposer des missions managériales que quand il y aura un poste à la clé possible

Nous, CFTC, demandons l'ouverture d'une vraie réflexion sur l'absentéisme chez les managers. Pour nous, un management en "mission permanente", c'est un management en tension permanente. Il faut donc faire cesser le malaise qui règne chez les managers et préparer le renouvellement de demain.

**Vous voulez avoir toutes les infos en temps réel ?**

**Retrouvez-nous sur Facebook & Instagram !**

© Section SN2A-CFTC MACIF - [cftcmacif@gmail.com](mailto:cftcmacif@gmail.com) - OCTOBRE 2025

