

numéro
38

1er juillet 2026

STOP AU MICRO-MANAGEMENT !

Pour nous
Suivre :[Internet](#)[Citykomi](#)

Le micro-management est un poison pour le travail des cadres.

Reporting permanent, contrôle excessif, injonctions contradictoires, perte d'autonomie...

Le micro-management se généralise dans l'entreprise sous couvert de performance et d'optimisation.

MANAGERS, CADRES, REPRENONS LA MAIN SUR NOTRE TRAVAIL.

Pour les cadres, ces demandes de "micromanager" leur équipe signifie :

- Une réduction de la marge de décision
- Une surcharge administrative et de reporting
- Une perte de sens du travail
- Une mise sous pression constante des équipes
- Une responsabilité accrue... sans les moyens correspondants

Nous ne sommes pas des exécutants sous surveillance permanente, mais des professionnels responsables.

Un système inefficace et dangereux qui :

- ✗ Dégrade la qualité du travail
- ✗ Empêche l'innovation et les initiatives
- ✗ Fragilise les collectifs de travail
- ✗ Alimente les risques psychosociaux (stress, burn-out)
- ✗ Met les cadres en tension entre objectifs irréalistes et éthique professionnelle



Ce mode de gestion nuit à la performance réelle de l'entreprise.

MANAGERS ET CADRES SONT PRIS EN ÉTAU

Souvent sommés d'appliquer ces pratiques, les cadres en sont eux-mêmes victimes :

- Pression hiérarchique accrue
- Injonctions de contrôle tout en demandant de la responsabilisation
- Isolement et perte de reconnaissance
- Conflits de valeurs

Refusons d'être les relais de ce type de management toxique. Car derrière cette "mode" il y a un objectif...

Ce que l'entreprise ne dit pas c'est que le micro-management est une partie intégrante du Lean Management qui consiste à surveiller et maintenir dans l'inconfort le subordonné dans le but qu'il se remette constamment en question, pour qu'il « performe + » mais aussi afin qu'il évite de revendiquer. Et ce quelque soit le niveau, Cadre ou Non Cadre et l'activité exercée.

Il s'agit d'une pratique assez toxique conduisant parfois à l'épuisement psychologique des travailleurs.

1. **Dans ce type de management, l'équilibre entre la mise sous-tension et la mise en syndrome d'épuisement professionnel des salariés est extrêmement ténu. Si ça bascule du mauvais côté, il est alors facile à la direction de désigner des responsables ou plutôt des boucs émissaires et pour la direction c'est le moyen d'éviter d'être inquiétée en tant que responsable.**
2. **Besoin de mettre en tension la « chaîne de commandement intermédiaire » pour obtenir par effet cascade la mise en tension de « la chaîne de l'exécutif » (salariés).**

Avec pour objectif :

1. **de supprimer des « couches » de management et donc en cibler certains pour les pousser à la démission.**
2. **de sécuriser la trésorerie et les dividendes !!**

Managers, Cadres ne perdez jamais de vue la finalité des directives que la direction vous demande. Elle n'en a qu'une seule... l'accroissement des dividendes !!

L'UGICT-CGT propose un management responsable et émancipateur au travers des revendications suivantes :

- ✓ Redonner de l'autonomie réelle aux cadres et aux équipes
- ✓ Limiter le reporting et simplifier les processus administratifs
- ✓ Fixer des objectifs réalistes et négociés
- ✓ Reconnaître le droit à l'initiative et à l'erreur
- ✓ Former les encadrants à un management de confiance
- ✓ Garantir des espaces de discussions sur le travail réel
- ✓ Protéger la santé mentale et les conditions de travail



Agissez en adhérant à l'UGICT-CGT
Contact : Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com
Si vous voulez ou ne voulez plus recevoir nos communications,
merci de nous le faire savoir par email

