



BRÈVES

UN ACCORD CADRE POUR LES CADRES ?

La CFDT exige que l'accord « cadres » dont la négociation va débiter soit très transformant notamment sur la mise en œuvre d'une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (une arlésienne à La Poste), sur la transparence et l'équité des rémunérations, sur la formation, sur l'autonomie, sur le temps de travail et la qualité de vie au travail, etc...

FRANCE TÉLÉCOM/ORANGE UN EXEMPLE ?

Le procès des dirigeants de France Télécom, qui se déroule en ce moment parle de très près à nombreux collaborateurs de La Poste, et pas qu'à ceux qui se souviennent d'un temps où les deux entreprises étaient encore des entités étatiques réunies au sein de feu le ministère des PTT.

Les processus décrits par les acteurs, les atteintes graves à la santé morale subies par le personnel, les drames provoqués par l'application d'une politique où chacun se renvoie la balle, présentent des similitudes avec les modes de fonctionnement que l'on retrouve parfois dans les entités postales.

LIBERTÉ DU TRAVAIL

La CFDT réclame depuis longtemps que la liberté de travailler soit respectée aux Sièges. Elle dénonce régulièrement les actions violentes menées par un groupe très minoritaire de postiers et de non-postiers. Lors des instances CHSCT, CT, CDSP, la CFDT interpelle les dirigeants de La Poste pour qu'ils permettent aux collaborateurs des Sièges de travailler.

Ils nous annoncent le renforcement des mesures anti-intrusion pour ce mois de juillet. A suivre...

LE DIALOGUE SOCIAL AUX SIÈGES

Depuis plusieurs années, la CFDT réclame qu'un véritable dialogue social soit mis en œuvre au sein

des Sièges de La Poste.

En effet, force est de constater que si le dialogue social existe tant bien que mal au niveau des branches et des territoires, il est pour le moins très embryonnaire au sein des trois ou quatre Sièges du Groupe.

Des récentes réorganisations au sein des directions des sièges n'ont fait l'objet ni de CDSP, ni de passage en CHSCT ni même d'informations auprès de la CFDT pourtant, faut-il le rappeler, organisation plébiscitée à plus de 70% par les collaborateurs des Siège Groupe, BSCC, et Réseau.

Dans d'autres cas plus rares, la démarche est exemplaire, ainsi : l'évolution des BU Courrier et BU Média a été présentée en CHSCT, puis a intégré les résultats d'une enquête effectuée par le CHSCT auprès des collaborateurs concernés et a fait l'objet d'un bilan en CHSCT quelques mois après sa mise en œuvre.



Maquette / Mise en page : R. BELMAHI



SYNDICAT FRANCIEN
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Le Journal des

SIÈGES



Juillet 2019

Sommaire

Page 2 :

► Pour une refonte de la politique de gestion des cadres, ingénieurs...

Page 3 :

► Dérives managériales dans les directions des sièges de La Poste
► Des nouvelles de province

Page 4 :

► Brèves



Vos contacts CFDT :

- Véronique DUMONT
06 77 38 55 98
- Jacques BLETTERIE
06 83 52 88 44
- Catherine RIEUX
06 33 15 24 73
- Noureddine BENGADDOUR
06 68 75 65 06
- Olivier SIMONIN
07 77 06 18 03



Bulletin d'adhésion

Edito

La CFDT sonne l'alarme !

Depuis plusieurs mois la CFDT interpelle La Poste sur une situation qui se dégrade et génère des risques psychosociaux, en particulier chez les cadres confrontés de plus en plus à des logiques et des injonctions contradictoires.

Les résultats dégradés de 2018 (chute accrue du volume du courrier, niveau des taux historiquement bas,...) accentuent la pression économique sur l'entreprise et sont utilisés pour justifier une drastique maîtrise des charges, en opposition avec un bon niveau de qualité de service, de travail bien fait et d'une charge de travail équitablement répartie.

Dans un contexte économique aussi mouvant (dématérialisation croissante, développement des économies servicielles, ...) la CFDT dénonce cette gestion essentiellement comptable et de court terme. Les cadres qui sont au cœur de la politique de transformation du groupe en font les frais - au même titre que l'ensemble des postiers - alors qu'ils ont besoin d'une vision straté-

gique cohérente et d'un partage de sens régulier pour susciter compréhension, engagement et performance.

Si elle dit oui à une évolution du Groupe dans ses activités, tout en gardant ce qui fonde son modèle, la CFDT demeurera très exigeante sur la nécessité d'un dialogue social de qualité à tous les niveaux de l'entreprise afin de garantir à tous une qualité de vie au travail de haut niveau. Or, aujourd'hui

C'est toute la politique contractuelle qui devient bancale

ce dialogue social est grippé, ce qui génère de fortes inquiétudes et une dégradation du climat social. Par un manque criant de moyens mis à

disposition des managers, c'est toute la politique contractuelle de La Poste qui devient bancale et de nombreux accords ne sont pas respectés.

Autant de raisons qui ont conduit la CFDT à interpeller directement le Président de La Poste sur : ce sérieux malaise social, cette dangereuse panne de dialogue social, l'indispensable allocation de moyens supplémentaires et la nécessaire co-construction de l'avenir au travers du processus d'élaboration de la stratégie du Groupe.



CFDT SF3C
23 rue d'Alleray 75015 Paris
01 40 29 82 00
www.cfdtsf3c.org



POUR UNE REFONTE DE LA POLITIQUE DE GESTION DES CADRES, INGÉNIEURS ET CADRES SUPÉRIEURS DE LA POSTE

Forte de ses résultats électoraux de décembre dernier qui la place très nettement en tête sur la population des cadres et cadres supérieurs, la CFDT réclame depuis le début de l'année l'ouverture d'un chantier « cadres » à La Poste et la négociation d'un accord social les concernant.

Ce chantier devra comprendre une partie consacrée à la gestion des cadres supérieurs de la Poste qui souffre d'une obsolescence certaine, notamment en ce qui concerne les dimensions de rémunération et de gestion prévisionnelle.

Bref retour en arrière : la politique de gestion des cadres supérieurs à La Poste date des années 2006 et 2007 avec la mise en place d'une nouvelle organisation de la classe IV en trois groupes (A, B et C) qui se substituaient aux six niveaux précédents de classification (IV1, IV2, IV3, IV4, IV5, et IV6)

Les objectifs poursuivis étaient d'adapter les pratiques internes à l'environnement externe, notamment en matière de politique de rémunération, de favoriser une gestion des carrières plus dynamique au sein des métiers et du Groupe, de renforcer l'initiative et la responsabilité des managers dans l'évolution professionnelle de leurs collaborateurs et d'accorder un vrai soutien aux cadres supérieurs et les accompagner dans leurs parcours professionnels.

L'objectif non écrit explicitement était de faire converger le mode de rémunération des fonctionnaires et des salariés en prenant comme base de référence un salaire annuel brut, sur le modèle des entreprises privées ou semi-publiques, incluant fixe et variable ou traitement indiciaire plus complément poste et part variable.

Plus de dix ans après, le bilan est très décevant.

La politique de rémunération n'est ni visible ni transparente. Les fourchettes de rémunération des emplois « repères » sont très larges pour la plupart des fonctions



et ne font l'objet d'aucune communication. A noter que ces fourchettes devraient être communiquées à chaque cadre supérieur lors des entretiens censés être menés lors de la notification de l'augmentation individuelle, et qu'elles ne le sont que très rarement.

Le salaire d'embauche minimal existe pour les nouveaux entrants mais reste souvent à un niveau très faible, provoquant des difficultés très importantes de recrutement pour les secteurs du marché du travail à forte tension (commerciaux, SI, acheteurs, etc.)

Les éléments connus à travers le rapport social 2017 (dernier rapport paru) montrent des disparités très importantes (Voir encadré).

L'opacité est la règle et l'iniquité règne. Au Siège il peut se produire que pour un même poste à expérience et responsabilité égales les écarts de rémunérations globales soient très importants.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences reste embryonnaire. Ainsi sur une fonction clé comme Directeur d'Etablissement La Poste vient de s'apercevoir que la fonction manque d'attractivité et elle est obligée de recruter en externe.

La CFDT a des propositions encore faut-il que le dialogue social commence...

Rémunération brute mensuelle moyenne 2017 (hors variable)	Fonctionnaires	Salariés CDI
Groupes B et C (ex IV 4, IV5, IV6)	7 118 €	7 728 €
Groupe A (ex IV1, IV2, IV3)	4 065 €	4 126 €
Cadres (classe III)	2 934 €	2 590 €
Maîtrise et exécution (classes I et II)	2 314 €	2 081 €
Ensemble	2 680 €	2 341 €
10 rémunérations les plus élevées	38 873 €	

DÉRIVES MANAGÉRIALES DANS LES DIRECTIONS DES SIÈGES DE LA POSTE

La CFDT est souvent saisie par des collaborateurs des directions des Sièges de La Poste, au sujet de comportements managériaux déviants qui les affectent dans leur travail, leur motivation et leur santé. Les rapports des médecins du travail de La Poste montrent une recrudescence des visites médicales ayant pour objet un mal-être au travail. Depuis le début de l'année 2019, une vingtaine de collaborateurs des Sièges ont sollicité la CFDT pour les aider et les soutenir.

Les principales dérives constatées concernent :

- ▶ Le management au quotidien : les ordres et contre ordres se succèdent, les vexations prennent le pas sur la bienveillance;
- ▶ Les entretiens d'appréciation : dialogue inexistant, des objectifs ni réalistes ni quantifiables, des évaluations de compétences qui changent d'une année sur l'autre sans motif;
- ▶ Des changements de poste imposés,
- ▶ Des propositions de postes qui ne respectent pas les règles;
- ▶ Des menaces à peine déguisées, si on fait appel à la CFDT.

Pour illustrer les situations décrites, voici un florilège d'injonctions malheureusement pas si fictives:

- Sur ce poste-là, tu iras et tu ne discuteras pas.
- Pour te reclasser, sur toi d'abord tu compteras.
- Arrêt de travail, tu n'invoqueras pas, quand ton manager te maltraite et que cela te rend malade.
- Présentation tu concevras, mais ne présenteras pas car c'est ton chef qui doit en tirer le prestige.
- Entretien tu valideras, même si tu n'es pas d'accord. Recours tu ne feras pas, car tu seras grillé.
- Couleuvre tu avaleras, quand tu auras dénoncé le maquillage des chiffres et qu'il te faudra quand même les maquiller.

■ Salive tu avaleras, quand tu apprendras que ton collègue qui fait le même travail que toi a une part variable nettement supérieure à la tienne, car il est sans doute plus docile.

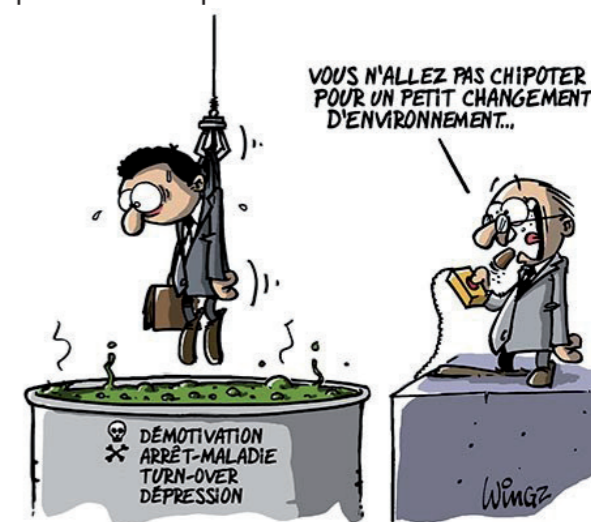
■ Courtisan tu seras, puisque c'est le meilleur moyen pour avoir une place à la droite du chef/roi.

■ En carpette tu te transformeras, pour que ton patron adoré puisse s'essuyer les pieds et briller auprès des hautes autorités

Pour tous les managers qui se reconnaîtront, on ne peut que conseiller la lecture d'un livre récent consacré au management bienveillant (dont notre DRH est un adepte !).

Pour les collaborateurs qui hésitent à saisir la CFDT, outre le soutien apporté, sachez que son intervention permet souvent de mettre fin aux pratiques les plus déviantes.

Enfin la CFDT a lancé une alerte auprès du Président Wahl pour que La Poste garantisse l'avenir des postiers et postières et la qualité de la vie au travail.



DES NOUVELLES DE PROVINCE

Certains s'en souviennent peut-être : en juillet 2017, la CFDT avait dénoncé les dérives managériales d'un directeur du Siège Courrier dans un tract qui avait provoqué quelques réactions de lecteurs étonnés. A la suite de l'Alerte pour Danger Grave et Imminent déposée en CHSCT, une enquête avait conduit à la mise en œuvre d'un plan d'actions avec notamment un accompagnement managérial renforcé pour le directeur Malheureusement pour La Poste et pour son personnel, il semblerait que ce directeur récidive sous d'autres cieux.

Un protocole de harcèlement a été déclenché et une enquête a été ouverte à son sujet.

Des Cadres ont saisi la CFDT pour se plaindre de méthodes managériales déviantes.

A nouveau, la volonté d'humilier ses collaborateurs se retrouve dans ses « manières ».

Faut-il rappeler que ses anciennes victimes sont encore meurtries par ses méthodes ?

Alors pourquoi La Poste Courrier continue-t-elle de protéger un tel individu ?