

Accord QVT

C'est quoi la Qualité de Vie au Travail pour un cadre?

Depuis le mois d'avril, suite à l'accord Qualité de Vie au Travail (QVT) du 22 janvier 2013, des négociations ont été ouvertes et se poursuivent lentement sur l'organisation et les conditions de travail au niveau de la maison mère, entre La Poste et les Organisations Syndicales. Pour la CFDT, c'est naturellement que nous abordons cette discussion en incluant les cadres, mais nous souhaitons aussi que les dispositions spécifiques les concernant soient rattachées à la négociation « Cadres », afin que les mesures dédiées soient lisibles et opérationnelles.

Les différents domaines concernés...**■ Droit d'expression**

Qu'en est-il du droit d'expression des cadres, où peuvent-ils exprimer leurs questions, leurs doutes, leurs besoins? Quels lieux permettent de dire en confiance les réalités du travail du cadre, parfois les désaccords, et d'obtenir des réponses qui ne soient pas des esquives ou des soupçons de défaut de loyauté? Les cadres sont souvent managers, mais aussi managés, la CFDT veut donc porter leurs aspirations dans toute leur dimension professionnelle et personnelle.

■ Temps de travail

L'organisation du temps de travail des cadres est un 2ème sujet de préoccupation. Les inégalités se sont creusées, entre des cadres qui bénéficient encore d'une organisation collective avec un régime de repos, des cadres qui se sont vus affecter d'office un régime individuel de forfait (J.R.S.), et des cadres qui n'ont rien du tout, qui travaillent parfois 6 jours sur 7 sur des plages de travail étendues.

Pour l'entreprise, l'image qui prévaut, quel que soit le régime, est celle du cadre dévoué, disponible et adaptable. Mais pour beaucoup cette image porte aussi sa dimension de souffrance et d'insatisfaction par rapport au travail, et de contraintes dans l'organisation de la vie familiale et du partage des tâches domestiques.

Une plus grande lisibilité du temps de

travail réel, de son organisation et de ses compensations ne serait-elle pas légitime?

L'accord sur le forfait jours signé en 2000 ne devrait-il pas être rediscuté pour en étendre le principe à des populations nouvelles, tout en améliorant les garanties et l'encadrement collectif de ce régime? N'y a-t-il pas une tendance de l'entreprise à imaginer des organisations théoriques hyper serrées, mais qui ne fonctionnent que parce que cadres ou directeurs d'établissement payent de leur personne les déficits de l'organisation héritée?

■ Déplacements

Les établissements et les terrains sont de plus en plus multi sites. L'organisation des réunions, des formations, engendrent de plus en plus de déplacements, sans que le statut de ces déplacements soit très clair: est-ce du temps de travail ou pas, comment sont compensés les cadres pour tous ces temps et ces frais de trajets supplémentaires, lorsque les règles ne sont pas dites ou pas définies, c'est souvent le bénévolat ou la débrouille qui prennent le relais. Et que se passe-t-il en cas d'accident?

■ Entretien annuel

Enfin, l'entretien annuel dans sa forme actuelle permet-il vraiment d'exprimer ce qui fait les difficultés et les richesses du travail, le temps consacré à des tâches inutiles de reporting pour rassurer la hiérarchie, ou à des tâches opérationnelles parce que l'organisation est trop étriquée. Souvent les cadres estiment commencer leur vrai travail lorsqu'ils ont éliminé toutes les tâches parasites. L'entretien permet-il vraiment de parler d'évolution professionnelle, de développement de ses compétences, d'équilibre de vie et de qualité relationnelle. Tout cela ne mérite-t-il pas d'être revisité, questionné, amélioré?

La CFDT s'appuie sur vos expressions relevées dans nos enquêtes et rencontres, ainsi que sur son réseau d'adhérents cadres pour alimenter la réflexion et la démarche revendicative en faveur des cadres. Faites-nous part de vos remarques et suggestions sur ces dif-

férents thèmes, en écrivant à l'adresse mail suivante:

vdumont@cfdt3c.org

La CFDT première organisation syndicale chez les cadres!

Les cadres sont majoritairement à la CFDT, qu'ils soient issus du privé avec 26,8% des voix dans l'encadrement, la CFDT reste le premier syndicat loin devant la CGT et la CFE-CGC. Et dans la fonction publique, la CFDT est tout aussi présente chez les cadres. Bénéficiez des services à l'adhérent! Une assistance juridique globale. Vous êtes défendu individuellement en cas de conflit sur votre lieu de travail, en cas de litige avec votre employeur ou lors de licenciement. Et collectivement en matière d'augmentation de salaire, de développement des compétences, d'amélioration des conditions de travail et d'exercice de vos responsabilités, etc. Une assurance: La Protection juridique de la vie professionnelle ViePro2 (assurance dédiée à la CFDT) défend la présomption d'innocence, le soutien d'un avocat, assure des prises en charge de haut niveau et de situation d'urgence. Un accompagnement dans la vie professionnelle: La CFDT Cadres propose le service DilemPro2, pour vous accompagner dans vos différentes responsabilités! Défendez la dimension sociétale de votre métier: Créer des réponses «durables» à des questions individuelles: management, organisation du travail, développement des compétences. Grâce à cette participation vous pouvez vous positionner comme un manager ou expert «responsable» face à son équipe ou aux dirigeants de l'entreprise. Réfléchir au sens de son travail et à la responsabilité sociale. PERMANENCES CFDT À VOTRE ÉCOUTE, SUR VAUGIRARD ET BRUNE: vdumont@cfdt3c.org RDV, sur site et/ou au syndicat: 23 rue d'Alleray 75015 Paris: Tél. 01.40.29.82.00



SYNDICAT FRANÇAIS
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

LE JOURNAL CFDT DES SIÈGES & DES DCN

Les Sièges et les DCN dans le tourbillon de la productivité!

Les agitations et envahissements des différents sièges de La Poste (Courrier, Corporate, Coliposte), opérés par une poignée de grévistes du 92, orchestrés par des leaders extrémistes de ce même département, ont considérablement détérioré les conditions et l'environnement de travail des personnels des sites touchés: Ainsi, Brune et Vaugirard se sont transformés en camps retranchés, générant des dysfonctionnements graves et un fort sentiment de malaise, s'ajoutant aux traumatismes subis. La CFDT a eu le courage de dénoncer vigoureusement par tract des pratiques qui n'ont rien de syndicales, et le 13 mars, lors d'un rassemblement régional intersyndical devant le siège de Vaugirard, elle a assumé face à la vindicte de cette cohorte venue pour l'insulter et la menacer. Et comme si ce contexte particulier ne suffisait pas, voilà qu'on rajoute une couche, par article de presse interposé, sur une éventuelle énième opération «DOTI» (optimisation de l'immobilier) concernant cette fois-ci les sièges, et sur la recherche de productivité dans les fonctions supports (sièges, DCN, sièges de NOD...), ce qui n'est pas un scoop. Tout le monde a bien compris que les restructurations qui impactent les états-majors se font sous l'angle «rationalisation et économies», parfois masquées par l'axe stratégique de la décentralisation.

La CFDT repose encore une fois la question de la méthode de conduite du changement, qui devrait s'appuyer sur la loyauté, et surtout, sur l'implication des acteurs du dialogue social en amont des décisions, y compris au stade de la réflexion. Il n'y a rien de pire en effet, que de superposer des projets «DOTI» (Champs-sur-Marne, Brune, Bonvin, SNAI, par exemple), puis d'en envisager d'autres: balloter ainsi les personnels au gré des décisions qui se suivent sans tenir compte des opérations déjà en cours relève d'un pilotage politique global inexistant, incohérent, inhumain. Il serait temps de clarifier, au-delà de la méthode, les responsabilités et la gouvernance, pour identifier les interlocuteurs en capacité de réfléchir, de décider et d'agir, en lien avec les organisations syndicales et les représentants du personnel, afin d'ouvrir en grand la porte de la confiance en la capacité du dialogue social à produire des résultats. Les adaptations et les efforts demandés sont souvent facilités lorsque les objectifs sont compris, voire partagés. Ils ne le sont pas, ou en tout cas beaucoup moins, lorsque règnent la culture du secret sur les buts finaux, les «ballons d'essai» lancés par voie de com pour mesurer les réactions, le «saucissonnage» des réorganisations, le sentiment de faire et de défaire. Non seulement c'est usant moralement, déstabilisant, mais surtout irrespectueux de l'intelligence individuelle et collective qui, pourtant, est la seule voie possible pour redorer le blason de la motivation et de la croyance en l'avenir! Si la CFDT ne manque pas de neurones, nous constatons qu'il n'est pas facile de faire partager cette vision de la transparence et de la loyauté. Mais avec votre aide, nous faisons le pari que l'intelligence doit gagner, et gagnera!

SOMMAIRE

- 2** **DIRAG**
Info rapide CFDT
- 2** **Enseigne**
Accord conseiller bancaire (COBA)
- 2** **Courrier**
«Billet d'humour»
- 3** **Un déménagement non sans**
conséquence
- 3** **Nouvelle organisation de la DRHRS-**
Courrier
- 4** **Accord QVT**
- 4** **La CFDT première organisation**
syndicale chez les cadres!

Le Journal CFDT
des SIÈGES et des DCN
Directeur de la publication :
Francis MAGNOU
Contact :
Véronique DUMONT
vdumont@cfdt3c.org



DIRAG

Info rapide CFDT : Spécial DIRAG

Dans le cadre du Projet de la réorganisation de la DIRAG, aux vues des éléments distillés lors des deux bilatérales et des deux CDSP, la CFDT considère qu'il existe trop de zones d'ombres et d'incertitudes quant au devenir de l'ensemble des collaborateurs de la DIRAG.

C'est pour ces raisons que la CFDT a saisi le Président du CHS-CT pour que soit réalisée une étude d'impact de ce projet :

Une partie couvrira la situation actuelle, la seconde 6 mois après la mise en place et enfin la dernière à 12 mois. Si une de ces études fait apparaître des RPS, la CFDT par la voix de ses représentants CHS-CT, feront valoir leur droit d'alerte et de retrait auprès de la Poste.

La CFDT s'est abstenue sur le dossier (vote CT) et reste à votre écoute !

Enseigne

Accord conseiller bancaire à l'Enseigne (COBA) : Bilan et perspective !

En septembre 2011 l'accord COBA négocié au siège de l'Enseigne et largement porté par la CFDT pendant deux années 2012-2013 a permis de donner un cadre national aux métiers de conseiller financier, instaurant ainsi des mesures concrètes en abordant les thèmes du management, des conditions de travail, des primes et des promotions. L'accord avait pour ambition d'accompagner l'évolution du métier ! Cette première version d'assez bonne facture a permis des avancées significatives quand le dialogue social local et les DTELP étaient constructifs. A contrario, certains territoires se sont retrouvés lésés par le refus de combier dommageable de leur direction d'appliquer le moindre article. Le siège Enseigne prétextant un changement de PDG retarde les nouvelles négociations, et dans l'intervalle l'accord

cord a été prorogé pour le premier semestre 2014, afin de laisser aux parties du temps pour mener à bien les négociations. Convoquée à une bilatérale, après une insistance de la CFDT, nous avons fait plus d'une vingtaine de propositions pour accompagner et protéger les hommes et les femmes de ces métiers, sur qui repose la pérennité de notre entreprise « dixit la direction ». La CFDT lors de cette rencontre a fait valoir les attentes des personnels avec comme points centraux : la pondération des objectifs commerciaux au temps réel de présence, l'instauration d'un management avec plus d'écoute et d'accompagnement, la suppression du reporting (déjà demandée par le rapport Kaspar, sic...), la mise à plat du système d'information, la valorisation par des primes

Courrier

«Billet d'humour» Save our souls, ou du Titanic au Bounty

SOS, c'est le dernier message du Titanic avant le terrible naufrage qui fit 1500 morts.

Ainsi va La Poste.

Malgré les avertissements de plusieurs navires engagés dans ses eaux froides, les organisations syndicales et particulièrement la CFDT, le Capitaine avait choisi de ne pas réduire la vitesse en faisant de très lourds investissements sur des PIC sans doute surdimensionnées et peu adaptées aux eaux profondes. Et il garde le cap comme si le refroidissement des mers courrier n'était pas prévisible. Il faut dire que, sans département « Recherche et développement », difficile de prévoir la météo, et comme tous les officiers supérieurs ont pris leur feuille de route, chacun pour son métier, la salle des cartes est sens dessus dessous, et chacun tient son gouvernail et son cap ! Aujourd'hui, l'iceberg éventre déjà

des nouveaux attendus métiers et du tutorat...

En résumé, nous avons demandé un vrai chantier sur le management des COBA, une redéfinition des tâches dans le cadre des 35 heures, et surtout du sens ! A quoi sert-il d'empiler en mille feuilles les objectifs? Sommes-nous les seuls à nous préoccuper dans le détail par des propositions concrètes et pertinentes du devenir de la ligne Conseil de l'Enseigne ? Au premier abord, nous pouvons le penser car la direction du siège peine à trouver d'autres interlocuteurs.

Alors avec la CFDT, maintenons la pression pour négocier un vrai accord qui donnera une nouvelle perspective aux métiers des COBA. À suivre...

le navire. Le compartiment Courrier prend l'eau.

La métiérisation n'est heureusement plus étanche, si tant est qu'elle ne le fut jamais, et nous voilà contraints de «chasser aux ballasts », gains de productivité au programme dans tous les compartiments, y compris dans le carré des officiers. On observe déjà quelques hauts gradés qui se rapprochent des canots de sauvetage, subrepticement,

pendant que les matelots et probablement quelques passagers de 3ème classe sont passés par dessus bord, en toute discrétion, faute d'un réel plan d'évacuation qui passerait nécessairement par

une GPEC sur un navire de cette taille, s'il avait un cerveau...

Pendant que l'orchestre continue de nous jouer « Plus près de toi mon dieu », ce sont des dizaines de milliers d'emplois qui sont jetés à l'eau. Et comme on a déjà sacrifié beaucoup de matelots,



on commence à lorgner vers les cadres en prévoyant de réduire les structures fonctionnelles et les directions comme si réduire la voile d'un paquebot diesel de 260 m de long pouvait infléchir sa trajectoire. Voilà où nous mène la navigation « au doigt mouillé ». De là à imaginer une mutinerie ...

«NUMERIQUE et TERRITOIRE»

LE 11 AVRIL 2014, Un événement incontournable !

La CFDT organise le vendredi 11 avril de 9h à 12h30 dans le cadre de la semaine de l'Industrie, un événement autour du « Numérique et Territoire » à NUMA «Cantine Numérique», 39 rue du Caire 75002 Paris. Une initiative pour « donner à voir » aux responsables (cadres, dirigeants, experts...) et adhérents sur la thématique de l'emploi et du Numérique. Cet événement sera retransmis en direct, en vidéo, sur différents lieux dont Lyon, Rennes, Toulouse et Nantes ce qui permettra d'échanger en direct via Twitter au # CfdtNuma

Déroulé de la matinée. Une table ronde pour débattre autour de « l'usage du numérique » avec comme intervenants Numa (<https://www.numaparis.com/>), Google, Nathalie Andrieux Directrice Générale de la Poste en charge du Numérique, un directeur d'Orange et un patron de start up. Venez nombreux (euses) contact : vdmont@cfdt3c.org

Un déménagement, non sans conséquence !

Le Service National de l'Audit Interne, SNAI, par la voix de son Directeur en ETC, annonce en décembre 2013, « Mesdames, Messieurs, nous allons mettre en place une réorganisation impactant 50% des effectifs ! ». Aucune information préalable aux partenaires sociaux, tant au niveau de la représentation du personnel que de la représentation syndicale locale. Du jamais vu ! Nullement besoin de préciser les inquiétudes, les sources de stress, le questionnement du personnel et l'abattement d'une grande partie de ces derniers.

La CFDT a de suite mis en œuvre un dialogue social local, afin de disposer de toutes les informations ad hoc. Notre surprise est totale ! Jamais un comité technique ne s'est réuni, le RI n'a jamais

été adopté, un cadre d'organisation et de référence jamais communiqués, la mise en place d'une nouvelle organisation

seulement trois mois après une annonce... avec un déménagement et la mise en place d'un nouveau logiciel de travail etc. Malgré toutes les propositions constructives de la CFDT, telles que : un cadencement par lots du projet, une refonte du volet RH qui reste opaque et flou, la mise en place d'une concertation (calendrier) etc. La direction reste sourde et continue comme si de rien était. À ce jour, la CFDT va faire valoir son droit d'alerte, tant sur le volet Ressources humaines que sur la conduite du changement. L'expertise est du ressort du CHSCT, instance dans laquelle la CFDT ne siège pas, ce qui ne nous privera pas d'interpeller le CHSCT Siège Courrier. La CFDT agit en toute transparence et dans le respect des règles, ce qui n'est pas le cas de l'Entreprise. Quotidiennement, la CFDT informe le personnel qui se demande où « la confiance grandit ». C'est d'autant plus grave que la mission de la direction du SNAI est aussi de répondre aux questions et inquiétudes de ses personnels ! Or, à un mois du projet SNAI, aucune négociation n'a été ouverte par la direction... Volonté délibérée ou amateurisme managérial ? Quoiqu'il en soit, la CFDT ne laissera pas les personnels seuls face à cette attitude peu responsable ! À suivre...

Nouvelle organisation de la DRHRS-Courrier...

Retour vers le futur !

La DRHRS-C devait passer de dix sous-directions à huit. Trois sous-directions disparaissaient et devaient être rattachées, l'une au Pilotage et les deux autres au développement RH. Le département d'ingénierie conseil de l'Université du Courrier devait être également rattaché au pôle développement RH, sans changement

dans la situation géographique, ni la fonction des agents concernés.

Devant l'opposition du personnel et de leurs représentants, la directrice des ressources humaines a retiré son projet. Il est vrai qu'au regard des nombreuses incertitudes sur le contenu des missions, l'articulation plus qu'aléatoire des nouvelles sous-directions et la «disparition» de certains protagonistes, le projet avait du «plomb dans l'air». Si pour bon nombre d'agents concernés, cette décision est bien venue, ils restent avec la CFDT tout de même très interrogatifs sur une volonté de faire évoluer la ligne RH sur le ou les métiers courrier, lancer une série de négociations, des ETC auprès du personnel et tout d'un coup, s'arrêter au milieu du gué? Qu'en est-il aujourd'hui ? De nouveaux organigrammes ont été publiés (au 3/2/2014), sans plus de commentaires, ni de respect quelconque d'une méthode de conduite du changement. La CFDT se réserve d'ailleurs le droit de déposer une alerte en fonction des réactions des agents impactés. La sous-direction développement RH est éclatée entre la direction du pilotage et la direction de la gestion des cadres dirigeants et stratégiques, à laquelle est rattachée l'espace conseil carrière, avec de nouvelles missions, tout comme la DO2P qui elle est rattachée directement à la DRH. Dès lors, se posent les questions suivantes : Qu'en est-il des missions et de la nouvelle structure de la DRHRS-C ? De même pour la partie concernant l'Université du courrier au sujet du rattachement des Ingénieurs de sélection ? En définitive, après avoir mobilisé de nombreux acteurs et dépensé beaucoup d'énergie, la DRHRS-C a décidé brutalement de mettre un terme à la réorganisation, quoique... Depuis le début du projet, la CFDT a toujours exprimé son étonnement sur l'ensemble du dossier, avec une réorganisation qui nous semblait et semble toujours à contretemps au regard du calendrier stratégique de La Poste. Pour la CFDT, les conditions de travail des agents et la politique RH constituent notre priorité et nous resterons à l'écoute de leurs réactions.

