

Parole de Cadres et Dialogue social

La CFDT organise des Ateliers de réflexion en réunissant ses Cadres adhérents volontaires et ayant envie de partager et de faire avancer l'Entreprise La Poste. Tout au long de l'année, nous avons travaillé sur des thèmes d'actualité à travers les rôles, les missions, les différents environnements professionnels, les expériences de chaque participant et l'évolution de l'Entreprise. En juin dernier, notre Atelier était centré sur le Dialogue social et ses fondamentaux dont voici ci-dessous les essentiels qui ont été soulignés par l'ensemble des participants.

- Le dialogue social c'est savoir écouter, comprendre au quotidien. Nous sommes tous co-acteurs que nous soyons responsables, collaborateurs et/ou managers, membres CHS-CT, partenaires sociaux, médecins, assistantes sociales... C'est avoir envie de partager, être et devenir un relais, un acteur de l'émancipation. C'est aussi et surtout à travers un comportement respectueux, vrai, authentique, afin de faire avancer l'entreprise dans ses choix et faire progresser les droits des salariés.

- Le véritable Dialogue social c'est construire ensemble en étant associé, impliqué, en contribuant à la réalisation d'un projet viable, source de motivation et d'appartenance à l'entreprise.

Malheureusement, la réalité est bien souvent autre. En effet, les messages entendus sont contraignants, « on doit faire passer cette réorganisation coûte que coûte ». Tout est compliqué et devient un véritable mille-feuille administratif, l'important devient urgent, le partenariat devient un combat non productif en oubliant l'humain et l'intérêt de l'entreprise... et le dialogue social devient un mythe. Or, le dialogue social c'est de l'intelligence collective, du gagnant-gagnant à travers la coopération, l'écoute sans jugement, le partage de visions, sans frontière tout en restant dans son rôle et sa mission et en respectant les processus. C'est être cohérent et respectueux des valeurs de l'entreprise (le dire, la faire, la mise en action) et savoir capi-

taliser sur les différentes expériences et résultats. Le vrai dialogue social contribue au bien-être de ses salariés et donc à la bonne santé de l'entreprise. Sans cela, l'impact devient une véritable prise de risque dans la relation humaine (fuites, départs, mal être, RPS, déchirements, désinvestissement...) avec de fortes dégradations des conditions de travail...

Elan, un changement de cap sans précaution et sans dialogue !

À La Poste dans la branche Courrier, la Direction a choisi de ne pas s'embarrasser de discussions sociales. Après avoir créé de toutes pièces une Démarche Elan et une équipe nationale de consultants, avec le renfort de cabinets privés et de gourous du Lean, investissant plusieurs millions d'euros dans l'affaire, la direction change de cap, et jette par-dessus bord sans précautions consultants et compétences, au nom de la décentralisation. Ces pratiques sont le fait d'une mauvaise gouvernance, que nous souhaitons voir disparaître. C'est pourquoi la CFDT a déposé une nouvelle alerte nationale à la rentrée, après avoir déjà déposé une alerte locale le 19 mai, sans effet.

La Poste doit encadrer les tentations de développement sauvage du lean, en tirant les leçons de cette expérience Elan, en précisant ses intentions et objectifs, en obligeant ses dirigeants à respecter les règles du dialogue social, et en donnant au personnel les contre-pouvoirs nécessaires au maintien d'un équilibre indispensable à la qualité de vie et à la prévention des risques psycho-sociaux. Dans l'immédiat la direction doit prendre soin des consultants qui sont dans l'expectative et l'inquiétude de leur sort, et doit respecter leurs droits. Pour en savoir plus, ou réagir à cet article pfloch@cfdt3c.org. Référence : Philippe Rouzard, de SECAFI ALPHA, spécialiste de ces questions et auteur de « Salariés, le lean tisse sa toile et vous entoure... Petit manuel à l'usage de ceux qui se préoccupent du travail et de la santé », éditions L'Harmattan, 2011.

En 2014, Les femmes cadres demeurent toujours à l'écart ...

Malgré l'arsenal des dispositifs législatifs déployés, les inégalités hommes-femmes persistent. La France est l'un des pays d'Europe où le taux de femmes qui travaillent est le plus élevé. Si la question de l'égalité n'a jamais été autant consensuelle dans la société, elle demeure en chantier dans le monde du travail et dans notre entreprise !

Les inégalités perdurent avec jusqu'à 20% d'écart entre les salaires, la maternité et les enfants restent un frein dans les évolutions et les niveaux de rémunération des femmes cadres subissent un vrai ralentissement dans la seconde partie de leur carrière contrairement aux hommes. Il en est de même pour l'accès aux postes de responsabilité hiérarchique, l'écart se creuse même à partir de quarante ans. La plupart des métiers cadres ne sont pas mixtes : les filières commerciales, les services techniques, les études et la recherche-développement sont majoritairement masculins. La quasi-totalité des ingénieurs sont des hommes. Les métiers où les femmes cadres sont les plus nombreuses sont la communication, la santé ou les ressources humaines et ils ne sont pas les mieux rémunérés ! Sans parler du temps partiel pour assurer l'éducation des enfants...

La CFDT Cadres revendique des mesures concrètes avec de nouveaux leviers pour l'égalité professionnelle comme l'allongement du congé paternité permettant une autre organisation du travail. Plus diplômées que les cadres hommes, les cadres femmes ont devant elles une carrière souvent jalonnée de discriminations. La CFDT Cadres revendique des carrières assises sur les compétences professionnelles !

Communiqué de presse. CFDT Cadres - 7 mars 2014.



LE JOURNAL CFDT DES SIÈGES & DES DCN

Redonner du sens à notre AVENIR !

Dans le contexte difficile que traverse notre pays, la CFDT a pour ambition d'être encore plus présente aux côtés des salariés dans les entreprises pour faire valoir leurs aspirations et défendre leurs intérêts : notre confédération le démontre au plus haut niveau. Laurent BERGER, secrétaire général de la CFDT, viendra l'expliquer aux postiers le 26 novembre au siège de Brune, lors d'une réunion organisée par la CFDT Poste. C'est complémentaire avec les équipes CFDT qui se sont mobilisées à La Poste, afin de négocier un accord permettant de construire avec chaque postier(e) son projet personnel et professionnel. L'outil, aujourd'hui caduc, ne s'appliquera pas car l'accord ne représente « que » 28,58% ! Mal « vendu » par La Poste, car après un sondage des agents, des cadres, des cadres supérieurs, nombreux, pour ne pas dire la grande majorité sont tombés de leur chaise en découvrant les tracts CFDT sur les tenants et aboutissants de l'accord « Un avenir pour chaque postier ». L'erreur majeure de l'entreprise de ne pas avoir suffisamment associé le personnel, nous amène aujourd'hui dans l'impasse d'un accord minoritaire, avec des organisations syndicales réfractaires à toute avancée sociale pour les postier(e)s. Bien sûr, ces dernières portent - notamment une que nous ne citerons pas - l'entière responsabilité d'un plan stratégique sans volet social !

La multiplicité et la fréquence des réorganisations dans toutes les structures ont des impacts sur la Vie au Travail et les recommandations du rapport Kaspar semblent passées aux oubliettes. Les Risques Psycho-sociaux augmentent à l'occasion de ces changements sans que nos dirigeants en tirent les conséquences. Négocier une vraie GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) reste d'actualité car là encore, c'est un outil indispensable pour réorienter son activité, et après la révolution industrielle, se lancer vers la « révolution numérique » ! Avons-nous loupé le virage du numérique, il y a dix ans, alors que nous étions leader avant même que Google n'existe, quand La Poste créa « laposte.net » ? Malgré un discours se voulant rassurant sur le sujet, La Poste se devra là aussi d'être novatrice dans l'accompagnement social, pour ne pas être en rupture avec l'ensemble de son personnel !

C'est pourquoi la CFDT ne baissera pas les bras et persistera dans sa démarche syndicale. Ensemble, Postier(e)s, organisations syndicales responsables, nous agissons pour que la modernisation de La Poste ait un pendant social de grande qualité, face au plan stratégique mis en place par nos dirigeants ! Nous verrons bien alors si les « réfractaires » d'hier le seront demain, quand les collègues seront confrontés aux évolutions !

La CFDT entend bien incarner l'organisation syndicale à La Poste capable de relever tous les défis pour redonner confiance à tous les postier(e)s. Et pour ça, notre poids devra sortir renforcé des prochaines échéances électorales.

SOMMAIRE

2 Matinale à Vaugirard

2 Actualités Siège Réseau

Rapprochement entre Réseau et La Banque Postale

3 L'audit au Courrier, une réorganisation génératrice de RPS

4 Paroles de Cadres et Dialogue social

4 Elan, un changement de cap sans précaution et sans dialogue !

4 En 2014, Les femmes cadres demeurent toujours à l'écart ...

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



Matinale à Vaugirard !

Les actualités du Groupe sont présentées par le Délégué Général. Essentiellement tournées vers les contacts avec les interlocuteurs institutionnels, elles n'ont pas suscité d'intérêt démesuré des agents du Siège du Groupe invités. On apprend que le 3ème volet du plan stratégique consiste en un « road show » du Président. On apprend également que l'accord sur le pacte social n'a pas obtenu assez de signatures de la part des OS, et que celui-ci sera mis en œuvre unilatéralement par l'entreprise, à l'exception des mesures concernant la rémunération. Mais il est très fier d'avoir testé le nouveau véhicule à 3 roues, le Stabi. A une question de la salle - sans laquelle le sujet n'aurait pas été abordé - sur les rumeurs de déménagement à La Plaine St Denis, un bel exercice de langue de bois nous a appris que La Poste n'étant pas à l'origine de la rumeur, elle n'entendait pas la traiter, au mépris des interrogations et inquiétudes du personnel. Que l'entreprise ne soit pas à l'origine de la rumeur, admettons. Mais à partir du moment où elle touche les postiers, n'est-il pas de la responsabilité, au moins morale, de l'entreprise de la traiter et d'apporter des éléments fiables à ses collaborateurs? Le directeur financier, avec quelques tentatives

de traits d'esprit mal venus (comment peut-on rire, et tenter de faire rire, d'un sujet qui inquiète des centaines de collègues?), nous apprend qu'aucun site existant en région parisienne ne peut accueillir le regroupement prévu et qu'il faudra faire construire. Pas à une incohérence près, il nous dit aussi que le périmètre du regroupement n'est pas encore défini. Aucun site n'est retenu et la direction communiquera en temps utile. Quand jugera-t-elle que c'est utile, mystère.

Résultats financiers du 1er semestre: l'activité du Groupe est en baisse de 5,8% en volume. La baisse des taux longs entraîne une baisse de revenu de la Banque. Celui de la maison-mère est en baisse de 144 M€. Le résultat d'exploitation ressort à 485 M€, les efforts du Groupe y comptant pour 180 M€, la baisse du courrier pour -268 M€, la hausse des tarifs pour 120 M€. Une provision de 45 M€ a été prise pour couvrir le risque d'amende dans le dossier de l'entente sur les prix de la messagerie (dans lequel La Poste ne conteste pas les griefs). Le résultat net s'établit à 355 M€ (-41 M€ par rapport au 1er semestre 2013).

Le projet prioritaire «Trajectoire 2020» vise à restaurer la trésorerie. 7 leviers pour cela : développement du chiffre

d'affaires, nouveaux territoires (comprendre nouveaux services), hausse des prix (+3,5% par an en moyenne), participation de l'Etat (dont CICE), baisse des dividendes aux actionnaires et surtout réduction des charges, essentiellement de structure (qui sont, rappelons-le, constituées à 70% de coût de personnel), de 1,2 milliard d'euros.

La Direction de la Responsabilité Sociétale et Environnementale a été présentée, et son projet phare du moment: la semaine de la mobilité, avec promenade à vélo pour tous le 18 septembre. Le programme «20 projets pour 2020» vise à identifier le ou les nouveaux produits ou services qui viendront compenser la baisse de revenu du courrier. Clôture des inscriptions le 30 septembre.

«Tredunion», réseau social d'entreprise en test, s'intégrera à terme dans un poste de travail repensé. Il semble que ce soit le gros (seul?) dossier de la Branche Numérique...

Voici, en quelques lignes tracées, le projet sociétal de notre entreprise pour lequel nous restons sur notre faim ! **La CFDT revendique un réel projet d'avenir pour tous les postier(e)s, permettant de les accompagner une fois pour toutes, afin de faire face aux évolutions de notre entreprise.**

Actualité Siège Réseau

Rapprochement entre le Réseau et la Banque Postale : c'est parti !

Une première étape du rapprochement du Réseau et de La Banque Postale est en cours de réalisation via le projet MCU (Management Commercial Unique).

Ce projet consiste en la mise en place d'une ligne managériale unique au service du développement bancaire. Dans ce cadre, la Direction Marketing et Commercial (DMC) du siège Réseau est concernée ; elle fusionne avec la Direction Commerciale de la Banque Postale pour créer la Direction de Développement, occasionnant la perte d'une trentaine d'emplois répartis entre Réseau et

Banque (soit près de 30 % des effectifs sources).

Cette nouvelle direction se veut hybride ; cohabiteront postiers et banquiers, chacun conservant, à priori, son statut d'origine. Sur un poste de travail comparable des collègues bénéficieront de systèmes d'ARTT différents, de politiques salariales différentes, d'avantages en nature différents, etc. Pour les représentants du personnel CFDT, cette incohérence risque fort de dégrader les relations de travail.

Localement, au siège du Réseau, le projet n'a pas fait l'objet d'un comité tech-

nique, le Comité Technique National y suppléant. Le projet a été « dévoilé » à l'occasion d'un CHSCT ordinaire le 10 juin, noyé au milieu d'une bonne dizaine d'autres points, ce qui n'a pas été du goût des représentants du personnel qui l'ont fait savoir.

Près de la moitié des collègues concernés par la restructuration ont spontanément pris contact, pour faire part de leurs interrogations quant aux conséquences de la création de la nouvelle direction et de leur inquiétude sur leur avenir, avec les représentants du personnel au CHSCT. Ceux-ci ont immédia-

tement demandé la tenue d'un CHSCT exceptionnel qui a eu lieu le 3 juillet. Devant un tel enjeu la réactivité est primordiale.

Après contact avec les membres du CE et du CHSCT CFDT de La Banque, les représentants du personnel, tant Réseau que Banque, ont obtenu de « croiser » les instances ; à savoir, un membre du CHSCT de La Banque participe en tant que personne qualifiée, aux instances de suivi du projet MCU au Siège Réseau et un membre du CHSCT du Siège Réseau participe à l'instance de suivi à La Banque. Cette pratique innovante permet, a minima, un tissage des informations et une cohérence des actions de la CFDT en faveur du personnel.

Au 10 septembre la nouvelle direction du Développement est en cours de constitution. La CFDT sera vigilante à ce que les personnels en reclassement trouvent un poste qui corresponde à leur souhait et à leur niveau de qualification, le suivi du projet, avec les reclassements de personnel qu'il risque d'engendrer, étant assuré par le CHSCT. Cette affaire est à suivre avec beaucoup d'attention car elle est la première vague d'un processus de fusion Réseau - Banque.

L'audit au courrier, une réorganisation génératrice de RPS.

Déménagé à Brune le 24 mars dernier, le Service National de L'Audit Interne du Courrier (SNAI-C) n'existe plus depuis le 14 mai dernier, où le Comité Technique National a validé sa disparition en tant que NOD. Désormais ce service, dont la nouvelle appellation n'a pas encore été dévoilée, est rattaché à la nouvelle Direction de la Sûreté et du Contrôle Général dans le pôle de la Vie au Travail. La réorganisation, menée au pas de charge à cette occasion, a abouti à la suppression de la moitié de l'effectif dont 16 auditeurs sur 30.

Comme c'était malheureusement prévisible les premiers bilans sont très inquiétants.

DURE LA VIE DE CADRE A LA POSTE...TRES DURE !!!



L'état sanitaire est désastreux.

Les sorties des agents de la structure s'effectuent au compte-gouttes.

Les conditions de travail ne s'améliorent pas.

La nouvelle organisation ressemble bigrement à l'ancienne.

Le climat est délétère et les difficultés de communication persistent voire, empirent.

Et un nouveau déménagement, commun à beaucoup de services de Brune, s'annonce pour le 29 septembre !

Depuis l'arrivée à Brune, le nombre d'arrêts de travail pour maladie et accidents du travail explose, dans un service qui jusqu'à présent n'en comptait qu'assez peu, près du tiers de l'effectif est touché. Cinq auditeurs et cinq supports sont toujours en transition professionnelle avec peu de perspectives encourageantes à court terme.

En raison du manque d'anticipation des conséquences de la réorganisation, la plupart des audits menés au cours du 2ème quadrimestre ont subi des retards importants.

Les ressources disponibles sont surévaluées et les auditeurs risquent de se retrouver seuls pour conduire des audits.

Le fonctionnement du service n'a pas changé contrairement aux objectifs d'amélioration vendus pour faire passer la pilule des suppressions d'effectifs. Le management reste hétérogène, les problématiques RH sont maltraitées ou pas traitées du tout, y compris pour des dossiers graves, la communication est toujours très défectueuse et très rarement écrite ce qui pour un service qui audite des preuves est un comble. Ainsi le nouveau déménagement n'a été annoncé officiellement que lors de l'ETC du 29

août en même temps que les affectations dans les nouveaux bureaux sans qu'aucune concertation n'ait été organisée avec le personnel. Quant à notre apprentie elle ne sera pas embauchée. Quel gâchis ! L'ex SNAI décollera pour le septième étage fin septembre... Nous serons désormais près du Bon Dieu ! Mais depuis la nuit des temps la question demeure...Dieu existe-t-il? Le mont SNAI...a bien longtemps oublié ses tables de la Loi !

La CFDT s'organise collectivement pour réagir, se soutenir, s'aider et proposer d'autres manières de fonctionner. La CFDT a mis en place un sondage « A vous la parole » auprès des 35 acteurs du SNAI et celui-ci a remporté un véritable succès avec 90% de retours. Les résultats du questionnaire ont été présentés lors de la HMI le 15 septembre. L'ensemble des participants se retrouve dans la tonalité générale des réponses et confirme la vision d'une situation très dégradée au SNAI. Des audiences sont réclamées, le CHSCT est alerté. L'ensemble des participants approuve le fait que cette situation soit portée à la connaissance de Madame Marie-Laure DUREAU-GAILLARD au cours d'une prochaine audience et que des actions concrètes soient menées en concertation avec la CFDT et les équipes afin que le SNAI retrouve une vraie qualité de vie au travail.

«La performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes ». La CFDT veille à l'application de l'accord signé avec l'Entreprise (commissions de suivi locales au sein de chaque NOD).