



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



**ENGAGÉS ET RESPONSABLES,
BÂTISSONS ENSEMBLE LA POSTE 2030.**



**GROUPE
LA POSTE**
Tract N°13

ÉLECTION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION UN NOUVEAU MODÈLE MANAGÉRIAL ?

Yann Algan¹, économiste, a montré dans le milieu des années 2000 que les racines françaises de la défiance se situent dans l'organisation très hiérarchique de notre société. La Poste n'y fait pas exception dans son organisation interne. Or, la Covid, au plus fort de la crise, a démontré que les Postiers savaient être autonomes et prendre des initiatives pour satisfaire les clients. Malgré la tentation à peine voilée de revenir au monde d'avant, c'est au contraire maintenant, pour la CFDT, qu'il faut engager la transformation de la culture et du modèle managérial.

Retrouver le sens de ce que nous faisons

**Réaliser un
exercice sur le
plan stratégique
réellement
participatif !**

La raison d'être, la mission de la Poste et la vision partagée à 2030 sont des exercices indispensables et salutaires pour développer la confiance. Voir grand, mais jamais seuls. La CFDT souhaite que l'exercice participatif en cours sur la stratégie 2030 ait une boucle retour en faisant réagir les collaborateurs et les parties prenantes sur la synthèse avant de le présenter au vote du Conseil d'Administration. Une ambition qui engage pour 10 ans doit être réellement partagée avec ceux qui vont la mettre en œuvre avant d'être votée.

Transparence dans la diffusion de l'information

Les collaborateurs ont le droit d'être informés régulièrement des orientations prises, tant par le Comex que le Conseil d'Administration, dans le respect d'un secret des affaires bien compris mais qui ne soit pas l'excuse pour ne rien partager.

Les administrateurs salariés doivent jouer leur rôle de pédagogie auprès des salariés du Groupe. C'est leur raison d'être. Ils doivent pouvoir respecter cet engagement auprès de leurs mandants. Le relais de l'information en proximité par les pairs est un élément important de la construction de la confiance. Les managers, avec leur hiérarchie doivent faire de même aussi souvent que nécessaire.

¹ La société de défiance : comment le modèle social français s'autodétruit (Yann Algan et Pierre Cahuc)



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

La parole des salariés est une richesse, particulièrement en temps de crise pour éviter les erreurs

Libérer la parole

Le management doit savoir écouter, impliquer réellement les collaborateurs dans la co-construction des décisions qui les concernent, à leur niveau d'organisation. Ils doivent apprendre à prendre le temps de la réflexion et du partage avant de décider. C'est à celui qui porte l'autorité d'apprendre aux autres à devenir responsables. Être subordonné, c'est oser parler sans crainte, demander, questionner. C'est de la responsabilité de chacun que de le mettre en œuvre.

Développer les talents

Manager c'est mettre en valeur les talents, les développer, ainsi que la mobilité pour que chacun puisse grandir et s'épanouir dans son travail.

Manager c'est aussi accepter le droit à l'erreur comme la meilleure source d'apprentissage, d'initiative et de transmission du savoir. Il convient aussi de nommer les écarts pour les reconnaître et avancer collectivement sans exclure.

Faire revenir dans le cercle est la meilleure manière de faire équipe.

ÉLECTION
CONSEIL D'ADMINISTRATION

du **lundi 7** au **jeudi 10**
DÉCEMBRE 2020

VOTEZ
CFDT



Valérie ARTERO



Stéphane CHEVET



Stéphanie GALY



Sylvie JOSEPH



DU 7 AU 10
DECEMBRE 2020

JE VOTE
CFDT

ÉLECTION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU GROUPE LA POSTE

VOTEZ CFDT DU 7 AU 10 DECEMBRE 2020