

A la Une

En page 2

ENSEIGNE :

Le schéma directeur de l'encadrement, miroir aux alouettes

Tous les syndicats ont été reçus en CDSP par le DRH de l'Enseigne à propos de la mise en place unilatérale d'une charte pour les cadres de l'Enseigne dont on ne sait d'où elle vient, qui l'a conçue et à quoi elle va bien pouvoir servir...

Nous rendrons compte des questions posées par la CFDT et des réponses éditoriales données par la Direction ; Y a-t-il encore un pilote à l'Enseigne ?

Zoom

En page 3

RESSOURCES HUMAINES

Création des Centres de Services

RH

Est-ce que ce sera mieux que si c'était pire ?

Nous reviendrons largement sur ce projet inquiétant et qui risque d'impacter l'avenir de bien des cadres !

De quoi s'agit-il ? Quels sont les buts réels de La Poste ? Quelle est notre plate-forme revendicative en la matière ?

Sommaire

Le schéma Directeur de l'encadrement à l'enseigne, miroir aux alouettes 2

Le projet CSRH entre réalité et incertitudes 3

Et toujours nos brèves de management 4

Fédération CFDT Communication, Conseil, Culture
47-49 avenue Simon- Bolivar 75950 Paris Cedex 19
Tel.: 01 56 41 54 00 - Fax : 01 56 41 54 01
www.f3c-cfdt.fr

Directeur de la publication : Hervé Morland
Directeur de la rédaction : Marie-Hélène Castellarnau Dupont
Rédacteur en chef : Nadine Capdeboscq
Rédacteur en chef adjoint : François Schaeffer
Retrouver la position officielle de la CFDT-F3C sur l'intranet de La Poste et sur le site CFDT

Edito

Si le futur est ce qui nous rassemble, le futur c'est aussi ce qui nous inquiète !

Cette exclamation en préambule de cette info cadres qui a pris désormais son rythme (bimestriel) de croisière et qui nous le savons est lue avec intérêt par de nombreux cadres de La Poste qu'ils soient adhérents ou non...

Donc ce cri du cœur en introduction car au vu des événements sociaux de ce printemps chaud qui se transformera très certainement en automne bouillant, on ne peut que s'interroger sur le futur à La Poste mais aussi ailleurs...

Combien de temps allons nous travailler, pour quel salaire et dans quelles conditions ?

Cette triple interrogation s'applique particulièrement aux cadres qui ont souvent commencé à travailler tard, qui se voient rogner leur salaire global et subissent de plus en plus une pression intolérable et contradictoire avec une vie équilibrée et saine.

C'est en ce sens que la CFDT s'interroge **et tire le signal d'alarme : oui le futur nous interroge dans la mesure ou nous voulons un avenir pour tous !**

A La Poste, nous constatons une **accélération spectaculaire des changements tant économiques** (perte de vitesse du courrier, trans-

formation du résultat d'exploitation selon son origine) **qu'organisationnels** (restructurations partout dues à la recherche du coût humain moindre).

Nous pensons que La Poste va trop vite, trop fort et trop loin et qu'il faut se poser au préalable les vraies questions à savoir le **maintien de l'unité du groupe** (un seul portefeuille finance !) et aussi la **refonte du système de management** pratiqué à La Poste et qui est inadapté et contreproductif (voir nos brèves de management en page 4)

Il faut aussi avoir le vrai courage qui consiste à parler vrai en terme de surnombres et de prévoir en face **une véritable GPEC négociée et efficiente !**

Il faut enfin redonner du sens à tous les postiers en remettant à l'ordre du jour **un vrai dialogue social** proche du terrain et qui permette de discuter avec les syndicats de dialogue dont la CFDT est fière d'être le fer de lance

Pour les **cadres** nous réclamons depuis cinq ans la négociation **d'un accord sur leurs droits** élémentaires et leurs garanties dans les faits.

Ce n'est qu'à ces conditions et par la réactualisation du contrat social avec tous les postiers que nous pourrons envisager **un avenir ensemble à La Poste.**



Le Schéma Directeur de l'encadrement à l'Enseigne

Un arbre - catalogue de bonnes intentions - qui cache la forêt des vraies préoccupations des cadres

Décidément les chartes fleurissent un peu partout à La Poste ces temps-ci : après le **Courrier** innovant en la matière, après le **Corporate** et sa fameuse charte dont tout le monde se demande à quoi elle sert, voici **l'Enseigne** qui fait sa présentation printemps 2010 (eh oui quand on parle d'effet de mode !) en publiant **un schéma directeur** paru fin avril sans consultation préalable de quiconque (nous n'osons même plus parler de négociations !).

Ce beau document sur papier glacé se veut l'énoncé de principes clairs et partagés (sic!!!) quant aux missions, profils et perspectives de tous les encadrants du métier.

En fait, il s'agit surtout d'un état des lieux de la structuration des 7000 cadres de l'Enseigne : qui sont-ils ? Où sont-ils ? Et où vont-ils ? (si tant est qu'ils aillent quelque part !).

Un **beau catalogue** au même titre que peut l'être le bilan social de La Poste par exemple. On y trouve les fiches de poste des cinq catégories de cadres qui officient à l'Enseigne ainsi que leurs perspectives de carrières sur le papier !

Tout ceci est très intéressant mais **à côté de la plaque** par

rapport à ce que souhaitent vraiment les cadres concernés à savoir : être managés, considérés, connaître le sens de leur travail et leurs perspectives d'avenir dans un monde qui va de crise en crise.

Rien sur la protection individuelle que nous réclamons depuis 2005.

Rien sur les garanties individuelles face aux pressions de certains cadres dirigeants ou stratégiques.

Rien enfin sur le droit à une vie privée et à de meilleures conditions de travail dans le respect des accords sur le temps de travail.

La Poste en disant à la place de ses cadres : **voilà le modèle que je choisis pour vous** et je ne veux voir qu'une tête se coupe de ses encadrants de terrain alors qu'il eut été si facile de les consulter pour leur demander à eux ce qu'ils souhaitent vraiment.

Une charte, de par son caractère unilatéral, ne sert à rien sinon à donner bonne conscience aux cadres dirigeants qui l'ont pondue dans leur tour d'ivoire.

Lors de la CDSP du 19 Mai la CFDT a réaffirmé haut et fort son souhait d'une vraie négoc-

iation devant déboucher sur une contractualisation des droits et obligations des cadres.

Par ailleurs nous avons interpellé la DRH sur les points suivants :

- le **flou** qui préside à la mise en place des **postes d'adjoints** dans les Terrain,
- notre **opposition à tout recrutement externe de cadres** à l'Enseigne tant que les ressources disponibles existent en interne à La Poste
- l'**absence** de toute référence au **groupe intégré** comme solution aux défis à venir
- l'inexistence d'une **véritable formation au management de directeurs de vente** qui doivent assumer cette dimension en plus de leurs obligations commerciales...

Comme seule réponse à toutes nos revendications on nous a gracieusement expliqué que les cadres sont un **domaine réservé** du management de La Poste. En clair **n'y touchez pas et laissez nous faire**, ce qui relève d'une certaine forme de mépris à l'égard des syndicats qui se sont toujours engagés...

A suivre à la rentrée car nous n'avons certainement pas dit notre dernier mot !!!

CSRH

Centre de Services des Ressources Humaines :

Est-ce que ce sera mieux que si c'était pire ? ...

L'avenir de la filière RH et la création de Centres de Services est au cœur d'une **symptomatique foire d'empoigne** entre la DORH, les métiers et le siège.

La DORH a d'ores et déjà numéroté ses abattis car les métiers ont de plus en plus de poigne ! Et la création d'une DSI centrale sera sans nul doute son coup de grâce.

D'après B. Quélin, prof à HEC, les Centres de Services sont synonymes d'une introduction "du Marché" dans l'organisation. Les prestations RH qui ont un coût, donc un prix, seront systématiquement comparées aux référentiels issus des "meilleures" entreprises par les clients internes que seront les Métiers.

La question du "Faire ou Faire Faire", c'est-à-dire externaliser ou pas, se posera alors avec encore plus d'acuité.

Quant aux valeurs de ces mêmes prestations, valeurs humaines par exemple, ...sans commentaire... Oscar Wilde disait : **« Le cynisme, c'est connaître le prix de tout et la valeur de rien ».**

Ce projet de CSRH est donc un

projet à hauts risques.

Parce que s'il dégrade la qualité du service rendu aux postier(e)s par une **perte de réactivité et une dépersonnalisation de la relation** ; il disqualifiera les RH.

Parce qu'il ébranle le socle commun et qu'il peut être la porte ouverte à une **métiérisation des règles RH**.

La CFDT a pris ses responsabilités et fait toutes les mises en gardes possibles tant auprès du Chef de Projet que des représentants RH des Métiers présents à la plénière du 6 juillet.

Toujours est-il que l'annonce du chantier de création des CSRH n'a pas pour autant gelé les fermetures et autres fusions d'UGRH dans les Métiers.

Comme nous l'avons analysé, ce sont bien les UGRH qui servent et serviront de variable d'ajustement pour le dimensionnement de ces futurs CSRH.

La CFDT a obtenu du Courrier que les personnels (cadres et non-cadres) qui ont été impactés depuis le 1^{er} janvier 2010 par une réorganisation d'UGRH

puissent bénéficier rétroactivement des mesures d'accompagnement qui seront négociées dans le cadre de Performance de la GAPP.

Nous revendiquons le même engagement de la part de l'Enseigne et du Colis !

La CFDT apportera son soutien aux nombreux cadres qui seront "embarqués" dans ce projet et qui auront à le gérer.

L'idée aberrante, par exemple, d'avoir à "repostuler" est aujourd'hui totalement écartée pour les agents des CIGAP et des UGRH. Mais le Chef de Projet s'est montré beaucoup plus évasif pour ne pas dire ambigu concernant l'encadrement. La CFDT reste donc vigilante et lui reposera la question très prochainement.

Quant à l'organisation interne des CSRH (organigramme type) et sa structure fonctionnelle ; les travaux seront menés au 2nd semestre 2010.

Mais n'attendez pas cette période pour nous faire part de vos questions, de vos interrogations (en off) sur notre blog www.cadrealaposte.org



Localisez votre cadre référent



Vous vous posez une question ou vous avez un problème particulier à résoudre, un correspondant local CFDT, cadre, est à votre disposition en toute confidentialité.

Localisez votre correspondant sur le **blog** www/cadrealaposte.org en cliquant sur la carte de France des régions. Vous pourrez le joindre par mail, par téléphone ou le rencontrer...



Nouvelles brèves de management

Suite et (malheureusement) pas fin !!

En ces temps troublés de crise et de restructuration, on aurait pu légitimement se dire : La Poste va tenir compte des difficultés sociétales pour mettre la pédale douce aux mauvais traitements managériaux envers ses cadres dont elle a pourtant le plus grand besoin face aux échéances qu'il faut aborder unis. On aurait pu aussi se dire que les leçons de la crise managériale à France Télécom seraient retenues ... Eh bien que nenni, bien au contraire, les cas de maltraitance de cadres se multiplient et s'intensifient ! En voilà de nouveaux exemples édifiants.

Aux colis un chef d'établissement sanctionné sans respect de la procédure contradictoire.

Que penser en effet de ces très sévères observations adressées à ce manager suite à son départ d'un débriefing qui s'est mal déroulé. Certes la personne a eu tort de partir de façon intempesive et sur le coup de la colère mais que penser de la forme employée par sa hiérarchie à savoir une demande d'explication à laquelle a répondu le questionneur et non le questionné comme il se doit et que penser aussi de la méthode qui consiste à enlever à cette personne un trentième de son traitement alors que le

jour de l'entretien elle se trouvait en RTT? Les Colis ont parfois de bizarres conceptions des règles RH; de là à dire qu'ils s'assoient dessus...

Au Siège de La Poste un cadre stratégique apprécié en dehors de toute règle.

Une autre histoire de management à s'arracher les cheveux s'est déroulée dans un service du siège, qui se devait d'être exemplaire en la matière suite à la feuille de route donnée par le président qui a mis le respect de la personne au centre du management à La Poste !

De quoi s'agit-il en fait? D'une conjonction d'éléments objectifs à propos des quatre temps du management de notre cadre stratégique qui tendrait à prouver qu'on lui cherche des poux sur la tête : non respect de la procédure préparatoire, changement arbitraire et surtout non justifiée de la note globale par le deuxième degré d'appréciation et refus dans un premier temps d'organiser une médiation pourtant prévue par le texte et nous ne parlons pas du fonds!

La CFDT ira en commission de médiation pour dénoncer haut et fort ces pratiques d'un autre temps et aura beau jeu de contrer le management à partir du

moment qu'il ne se donne même plus la peine de respecter ses propres règles...



A l'Enseigne la valse des DET continue.

Ce cas tout récent qui n'est pas d'école et qui démontre une fois de plus le peu de considération de la personne humaine dont fait de plus en plus preuve le management national ou local de l'Enseigne. C'est l'histoire somme toute cent fois entendue d'un directeur d'établissement à qui on apprend par lettre que son Terrain fusionnant avec un autre, il se trouve en reclassement à partir de ...tout de suite! Si cette personne accepte cette réorganisation qui doit avoir un sens stratégique, elle conteste la manière de faire et surtout les

conséquences organisées pour son avenir! En gros c'est circulez y a rien pour vous et de lui écrire une mission sur la qualité qui ressemble à un concerto pour un orchestre de flûtes!

Le problème c'est que ce cadres de classe III est plus que bien apprécié, dépasse ses objectifs et bénéficie d'une excellente évaluation des potentiels ! Il ne souhaite qu'une chose à savoir exercer son métier de chef d'établissement pour lequel il a toutes les aptitudes et on ne lui oppose que des fins de non recevoir! C'est de la placardisation en bonne et due forme histoire de décourager une personne dont le seul tort serait de dire ouvertement ce qu'il pense tout en fournissant un travail de haut niveau.

CFDT **adhésion**
 Fédération CFDT Communication Conseil Culture
 47/49 Avenue Simon Bolivar 75950 PARIS Cedex 19

Civilité (*) : Mme Mlle M.

Nom (*) :

Prénom (*) :

Date de naissance (*) : Année (*) :

Adresse (*) :

Code postal (*) :

Ville (*) :

Téléphone :

Indiquez l'adresse à laquelle vous souhaitez que l'on vous envoie l'accusé de réception de votre adhésion. Nous n'en ferons pas d'autre usage.

Email (*) :