



## Enseigne La Poste : l'Union Fédérale des Cadres reçue en audience le mardi 16 mars 2010

Union Fédérale des Cadres

**La Poste réforme, restructure, réorganise, fait et défait sans autre forme de procès. Les postières et les postiers paient la facture sans avoir signé le devis. Devant la multiplication des cas de déstabilisation, de stress, de pressions, de souffrance, voire de harcèlement, notre Union Fédérale des cadres a demandé à être reçue à la direction générale de l'Enseigne.**

La situation est grave. Les ingrédients d'une crise sociale se font jour à l'image de ce qu'ont vécu beaucoup de salariés dans les entreprises notamment nos collègues de France Télécom. Mais les capacités d'obtention de gains de productivité à La Poste n'étant pas les mêmes qu'à France Télécom, la crise peut arriver beaucoup plus vite. Déjà, à force à force de rentabilité, c'est le personnel qui trinque, en particulier les cadres et notamment à l'Enseigne.

	Classe 4	Classe 3	Classes 2 et 1
2008	4 850	17 856	44 495
2007	4 982	19 760	46 318
	-2,6%	-9,6%	-3,9%

Pour résumer la situation, l'encadrement dans les bureaux de Poste est réduit à sa portion congrue. D'une part, ce n'est pas très valorisant pour les intéressés qui ont consacré une partie de leur vie à la réussite de l'entreprise. D'autre part, c'est pousser le bouchon un peu loin dans la responsabilisation des quelques non cadres restants.

Concrètement sur le terrain nous constatons : les collègues doivent re-postuler sur leur poste de travail ; mise en concurrence entre eux ; reclassement sur des postes d'exécution et mises au placard (déqualifications) ; déstabilisation professionnelle et psychologique... Des

► **Ici**, une direction territoriale écrit, « on propose 2 postes, si refus et selon le statut : révocation ou licenciement ».

► **Là**, on propose à une collègue cadre supérieur seule avec deux enfants, un reclassement en Nouvelle Calédonie ou aux fins fonds de la France profonde dans le Larzac.

► **A côté**, « On profite » d'un congés maternité ou d'un congés parental (féminin de préférence) pour supprimer le poste ou lancer des promotions sans informer les titulaires du poste (elles n'ont qu'à se ternir informées !..)

► **Ailleurs**, on oblige à une mobilité à pétaouchnoc dans le cadre d'une promotion (pour la mère) et quand le déménagement est réalisé on refuse le rapprochement au mari alors qu'on lui avait promis une mobilité

► **Partout**, on nomme des « adjoints » qui dans les faits ne sont adjoints de rien du tout.

dirigeants territoriaux avouent eux-mêmes ne pas avoir de poste à proposer dans des périmètres de moins de 100 kms. Partout la situation est explosive. Les limites du supportable sont atteintes. Grands sont les risques que certains pensent qu'ils n'ont plus rien à perdre.

Le dialogue social à La Poste est en dessous de tout. Il ne correspond pas aux enjeux humains, sociaux et économiques. Par ailleurs nous nous questionnons sur les réelles marges de manœuvres des directeurs locaux notamment lors des conflits.

Pour la CGT, on ne joue pas avec la santé des postiers, fussent-ils encadrants. Il est inconcevable que les évolutions de carrières se fassent par retour en arrière, d'ailleurs les propres textes de La Poste réaffirment une dite volonté à maintenir les cadres sur un rôle d'encadrant.

Singulièrement, nous ne pouvons que constater que les cadres qui relèvent le nez, sont frappés en premier.

Enfin, alors qu'il y a déjà beaucoup de collègues sans poste correspondant à leurs qualifications et à leur statut d'encadrant, à commencer par les Directeurs d'établissements, les annonces locales, avec l'arrivée de Terrain 2 plantent le décor.

### Réponse de la direction :

Sur les révocations et les licenciements : « C'est la première fois qu'on voit ça à La Poste. Non, on ne procède pas comme ça, et, on n'est pas prêt de procéder comme ça ! On ne sait pas si des instructions ont été données. Des écritures de réforme gouvernementale sur la révocation sont en pourparler mais rien n'est fait. Nous interviendrons auprès du département concerné » (la mauvaise humeur locale nous laisse à penser que c'est fait). Pour le reste cf page suivante.

« Les cadres guichetiers ce n'est pas normal !! Ce n'est pas acceptable mais parfois il peut s'agir d'une gestion arbitraire. Ou alors il faut que ce soit sur une période très courte, en attendant une autre fonction, mais il est intolérable de laisser un cadre sur une position de guichet ».

► **L'UFC constate et dénonce que les cadres qui relèvent le nez sont frappés les premiers.**

Pour exemple, et parmi d'autres, le cas d'un cadre III-3 du Vaucluse sanctionné abusivement par La Poste ayant contesté et gagné au Tribunal Administratif (annulation de la sanction), mais malgré tout, la direction locale ne veut pas tenir compte de la décision du Tribunal Administratif.

► **Sur les départs anticipés :**

L'UFC informe que dans certains départements, on empêche les cadres de bénéficier du DAFA ou des mesures sur départs anticipés. Parfois même sur le service actif.

**Réponse :**

« Cela est complètement aberrant d'empêcher les cadres de partir puisqu'on en a beaucoup en surnombre. »

Hors mis les cadres commerciaux, les infirmiers, médecins, et les assistants du service social... Tous les cadres sont concernés par l'ensemble des mesures DAFA, TPC, TPAC, NTPAC, dispense d'activité pour les personnels bénéficiant du service actif ».



LA POSTE  
Direction Générale de l'Enseigne

Mesdames et Messieurs les Directeurs de  
Directions Exécutives  
Directions Territoriales  
Directions d'Appui et de Soutien Territorial  
Directions à Compétence Nationale

Paris, le 23 DEC. 2009

Objet : Application des mesures d'aménagement de fin de carrière

► **La situation des commerciaux a été abordée :**

1. Stress, mal être, harcèlement, procédures disciplinaires... Les réponses apportées par la Direction de l'Enseigne ne règlent rien. Aucune action entreprise pour la satisfaction des revendications. Ce qui a d'ailleurs fait unanimité des organisations syndicales.  
Nous vous renvoyons sur notre site [cgt-fapt.fr](http://cgt-fapt.fr) pour la lecture (ou re-lecture) de « Le commercial n° 9 » du 3 mars dernier.

2. Le cas concret d'un commercial en procédure de licenciement (abusif à notre avis) a été pris pour exemple.

3. Depuis, et pour faire suite à la question des révocations et licenciements précédemment abordés, dans le même département qui avait fait les annonces « mal maîtrisées », une collègue guichetière devenue commerciale, par manque de formation et suite aux pressions répétitives et autres objectifs inatteignables est tombée malade. A l'issue du congé de maladie elle demande à réintégrer comme guichetière. Deux propositions lui sont faites... à plus de 100 Kms de son domicile. Elle refuse, réunion d'une CCP et licenciement !!!

**Réponse**

Si la Direction Générale admet qu'il peut y avoir des procédures locales suspectes plutôt que de nous demander de faire remonter les cas en notre connaissance quant il est souvent trop tard, elle devrait veiller à un meilleur respect des consignes qu'elle nous dit donner.

Parce qu'il semblerait bien quand même que dans certains départements ou territoires, il existe encore de l'anti-syndicalisme, et certaines applications locales nous paraissent « suspectes » !!!

► **L'UFC dénonce le mal être au travail des cadres** de La Poste et affirme que certains cadres sont en situation de souffrance. Devra-t-on arriver à la situation de France Telecom ou d'ailleurs pour que la direction générale prenne conscience du problème ? La Direction dit « ne pas méconnaître le problème et savoir qu'il y a beaucoup de souffrance aujourd'hui chez les cadres et cadres supérieurs. C'est probablement les catégories qui souffrent le plus ».

Mais sera-t-il suffisant d'affirmer avoir conscience du problème ?

Marie-José Kotlicski  
Jean-François Betsinger

**POUR EN FINIR  
AVEC LE  
WALL STREET  
MANAGEMENT**



**La CGT formule des propositions :**

A travers une charte de l'encadrement l'Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens de la CGT : nous proposons un nouveau rôle contributif pour l'encadrement.

Il est nécessaire de mettre en place un véritable débat sur les objectifs stratégiques, les finalités de nos missions, donc le contenu de notre travail et les organisations de travail. Ces questions doivent être discutées ; et donc faire l'objet de propositions alternatives, d'interventions et de mobilisation des salariés. Sur ces aspects, il est important que les cadres puissent discuter avec leurs équipes et remettre en cause si nécessaire, avec d'autres propositions alternatives, la vision initiale de la direction.

Il est aussi important que les cadres puissent discuter entre eux de leurs difficultés de travail, afin d'établir des marges d'action et préserver celles de leurs équipes. Les cadres exercent au quotidien avec conscience professionnelle, souvent sans ménager leur temps, les fonctions de management, de pilotage, de déploiement de projets. Ils mettent en œuvre les projets qui découlent des choix politiques, économiques, financiers et budgétaires du Conseil d'Administration et de la direction générale. Mais, rarement, ils ont l'occasion de s'exprimer sur ces choix et sur leurs conséquences. Car de plus en plus, leur rôle se limite à l'exécution, la mise en œuvre des décisions nationales ou locales. La valeur ajoutée du terrain, l'adaptation nécessaire aux réalités de l'environnement géographique, social ou structurel, semblent être devenues marginales, voire indésirables.

Même si les dirigeants concèdent qu'il « faudra laisser des marges de manœuvre locales car des solutions intelligentes peuvent être différentes d'une entité à une autre », ce que nous proposons va au-delà. Les managers doivent avoir le temps et les moyens de constituer du collectif avec leur équipe. Les réunions doivent être des moments d'échanges et non simplement de distribution des instructions. Mais il ne s'agit pas de s'arrêter au milieu du gué. Il faut être ambitieux et proposer qu'à l'issue des échanges soit prise en compte la réalité du terrain ; et donc que des mesures et des moyens si nécessaire, soient accordés pour permettre aux salariés d'exercer leur travail dans de bonnes conditions et dans le respect des individus, de leurs points de vue, de leurs idées, de leur vie.

**De plus en plus, l'encadrement se rebiffe.**

**Voilà bien ce qui chagrine nos dirigeants.**

**Pour donner de la cohérence et de la consistance aux initiatives individuelles et/ou locales, nous devons mettre nos forces en commun. Il est possible de faire le lien entre les départements, les directions territoriales et la direction nationale de l'Enseigne.**

**Il faut que des négociations s'ouvrent partout sur les conditions de travail, les emplois, la reconnaissance, le respect de la dignité, des avis et des idées contraires.....**

**Dans tous les cas de figure, rendez-vous est pris avec la direction pour un nouveau rendez-vous à l'automne. Et si d'ici là, cela se détériore, nous bousculerons notre calendrier.**