

Montreuil, le 5 Juillet 2012

LA POSTE

A LA POSTE, ENTRE FEMMES ET HOMMES DE LETTRES, ON CONNAIT LE SENS DES MOTS !

En effet, nous avons toutes les raisons d'avoir une confiance mesurée dans les intentions de nos interlocuteurs. C'est pourquoi l'emploi abusif d'une sémantique sur le thème d'un grand dialogue, fait preuve de beaucoup d'étroitesse lorsqu'il d'agit des faits :

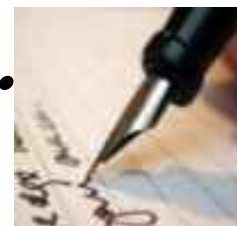
Le premier exemple porte sur la mise en place des nouveaux CHSCT. Au lieu de négociations sereines qui auraient dues être la norme, on se retrouve devant la situation ubuesque voire traumatisante, de passages de postiers, mandaté (e)s syndicaux à ces instances, devant les tribunaux !

Ensuite, comment parler de conduite du changement, s'il s'agit uniquement de convoquer des CDSP avec un ordre du jour fixé unilatéralement pour valider des expérimentations ?

Lorsque dans le film *Le Guépard*, le Prince Salina explique que « *si nous voulons que tout reste tel que c'est, il faut que tout change* », pensez-vous à La Poste ?



LA CGT VOUS CONSULTE... A VOS STYLOS !



La Direction annonce que les thèmes, la méthode et le calendrier d'une négociation vont « enfin » être définis. « Enfin », parce que la CGT n'a de cesse de réclamer un contenu au processus en cours. « Enfin », parce que la finalité est bien d'apporter de véritables réponses aux attentes des Postiers, dont les cadres sont partie intégrante.

LA CGT PROPOSE QUE CETTE NEGOCIATION SPECIFIQUE A L'ENCADREMENT S'INSCRIVE DANS LES 4 THEMATIQUES DE LA NEGOCIATION GLOBALE QUE NOUS PRECONISONS :

- 1- **La priorité doit être donnée à l'élaboration de bilans contradictoires sur les réorganisations et restructurations de services.** Pour la CGT, le rôle contributif des cadres est essentiel dans la construction de projets alternatifs, de même que leurs interventions sur les contenus stratégiques ont toute leur légitimité. Les cadres revendiquent dans tous les cas la possibilité de présenter des organisations alternatives et de les argumenter. Cela s'oppose au pilotage descendant qui est la règle. Les cadres CGT dénoncent les impasses thématiques dans lesquelles se sont enfermées les Assises Régionales du « développement responsable ».
- 2- **La question de l'Emploi dans toutes ses dimensions apparaît primordiale dans les conditions de travail.** Par exemple, des postes de cadres de proximité sont nécessaires sur tous les sites et chaque cadre doit avoir un poste correspondant à son niveau de qualification, ce qui s'oppose à tout notion de « placardisation » et de sous positionnement. Chaque position de travail, y compris celles des cadres et des cadres supérieurs doit avoir son taux de remplacement à 20%, ce qui mettrait fin à un certain épuisement.

Les cadres et les cadres supérieurs revendiquent des règles de gestion équitables et transparentes, une formation qui ne néglige pas sa dimension qualifiante, et donc sa reconnaissance, et des entretiens d'appréciation redéfinis dans leur finalité et dans la construction de leurs critères. Nous souhaitons aussi que soit abordée la question du **temps de travail et de la conciliation vie professionnelle / vie privée.** Autant de thèmes qui donnent du contenu à un **statut de cadre** qui est à revaloriser dans toutes ses dimensions.

QUE LES ANONYMES LÈVENT LE DOIGT !...

Actuellement, dans bon nombre de Directions Territoriales, le processus de circulation des questionnaires touche à sa fin. Et déjà les méthodes définies unilatéralement font tomber le masque sur les réelles intentions d'un « grand dialogue » bien mal nommé. A chaque CDSP, au niveau local comme au niveau national, reviennent les mêmes interpellations : Qui a rédigé ces questionnaires ? Les CHSCT n'auraient-ils pas eu vocation à en élaborer le contenu ? Font-ils partie d'un paquet cadeau d'une bien mauvaise officine de communication ? Ou plutôt, ne servent-ils pas d'écran de fumée destiné à faire diversion suite aux graves mises en causes concernant le plus haut niveau de l'entreprise ?

Les cadres de La Poste expriment leur désapprobation sur les modalités et la finalité de ce processus : absence de neutralité dans la conduite des réunions, « oubli » d'une partie du personnel, anonymat qui est loin d'être garanti et le plus grave est sans aucun doute le manque de transparence, qui semble volontaire, dans les remontées et le dépouillement. Si, les chefs de projets territoriaux déploient d'évidentes qualités humaines, des trésors de diplomatie, la vérité est cruelle : les promoteurs locaux de cette mascarade en sont indiscutablement les premières victimes. Seulement la cruauté n'est pas à chercher du côté syndical et encore moins à la CGT, mais clairement dans les lieux de décisions qui ont cyniquement placé les cadres de La Poste en position aussi inconfortable.

La CGT dénonce autant la finalité que la méthodologie du questionnaire de La Poste qui ne garantit ni l'anonymat, ni la confidentialité et dont les résultats manqueront obligatoirement de légitimité.

3- Sur les Salaires, une revalorisation générale des grilles s'impose de manière à ce qu'aucun cadre ne soit rémunéré à un salaire brut inférieur à 3031 euros bruts, plafond de la sécurité sociale en 2012. En effet, c'est bien à partir de ce seuil que l'adhésion au régime de retraite complémentaire des cadres salariés de droit privé produit son plein effet. La CGT, qui l'a toujours défendu de manière interprofessionnelle, conteste la frontière que La Poste a tracé sur ce sujet au sein de la classe 3 parce qu'elle est un élément de plus dans le pilonnage que mène le patronat français contre le statut de cadre. Compte tenu de l'importance de l'entreprise dans le paysage économique et social, celle-ci se doit d'être exemplaire. De même les déroulements de carrières et dispositifs de promotions doivent être améliorés et les distorsions de fonctions corrigées. L'égalité professionnelle doit devenir une réalité en particulier le « plafond de verre » qui cantonne les femmes dans les plus petites classifications de cadres, n'est plus admissible. C'est bien à ces conditions que l'on pourra donner une dimension dynamique aux carrières et proposer les promotions que les Postiers attendent. Les cadres revendiquent une participation de l'entreprise plus ambitieuse socialement aux offres individuelles telles que téléphonie, crédits immobiliers, etc. Ce sont bien les offres de qualité qui renforcent leur sentiment d'appartenance à La Poste au contraire du contrat de groupe complémentaire santé qui déçoit bon nombres de collègues.

4- Les cadres ne se situent pas en dehors de la négociation sur le droit syndical. L'activité syndicale des cadres ne doit pas être préjudiciable à leur déroulement de carrière. En aucun cas le fait syndical ne doit être sanctionné par une baisse de salaire (perte ou stagnation de primes, commissionnement, avancement par la promotion...) ou sous prétexte de disponibilité, muté sur un poste à moindre responsabilité ou moins ambitieux. La démocratie syndicale et le droit de revendiquer doivent s'appliquer sans restriction même si des aspects spécifiques peuvent se concevoir. Cela entraîne l'arrêt immédiat de mise à l'index, de tracasseries quotidiennes, de perte de confiance de la part de la hiérarchie et de conséquences préjudiciables au moment de l'évaluation. Comment peut-on affirmer ouvrir un « Grand Dialogue » dans une entreprise sans tenir compte des réalités, sans respect des élus et mandatés dans les instances qui représentent les salariés ? Il est urgent d'instaurer à La Poste une réelle démocratie.

La CGT propose aux cadres de La Poste d'investir les négociations qui les concernent tous, en répondant massivement et de manière totalement anonyme et confidentielle, à LA CONSULTATION NATIONALE élaborée par son Union Fédérale des Cadres.

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom	Prénom
Adresse	
Code Postal	Ville
(Facultatif) Téléphones → (perso)	→ pro
Grade/Classification	Métier
Service/Bureau (nom et adresse)	