

La Poste y trouve-t-elle son compte? Non, bien au contraire! La crise de confiance de ses cadres existe bel et bien et ceci à tous les niveaux de l'encadrement.

La Poste veut nous faire croire que ces situations sont marginales, anecdotiques. Elle veut en fait échapper à un examen de conscience car c'est elle qui a donné les pleins pouvoirs aux responsables de telles pratiques.

Devons nous nous contenter, comme certains, de dénoncer molassement ces agissements sans se poser la question des responsabilités individuelles? Certainement pas!

En vérité ces faits ne seront assumés que lorsque la question de la responsabilité personnelle de ce management de fer sera posée.

Face à cette situation, Force Ouvrière a mis en place depuis 2010 une cellule spécifique pour répondre aux interrogations des cadres, appuyer leurs revendications et défendre leurs intérêts.

Nous intervenons régulièrement pour faire cesser ces dérives dont sont victimes les cadres.

Une équipe de correspondants cadres est à votre écoute pour vous soutenir, vous informer de vos droits et engager, le cas échéant, les procédures visant à faire cesser de tels agissements.

Comme le courrier décerne des palmes pour les conditions de travail, Force Ouvrière décernera les palmes des pratiques managériales.

N'hésitez pas à nous faire remonter vos difficultés en nous contactant.

CÔTÉ Cadres N° 15

La nouvelle casse des établissements courrier ou l'art de manager par le vide : Les directeurs d'établissement et les encadrants en première ligne !

Suite à l'annonce officielle faite par la Direction du Courrier selon laquelle « la fin du mois de juin 2007 avait marqué l'achèvement du Projet Établissements avec un déploiement sur l'ensemble du territoire », nous aurions pu penser - sans trop d'illusions, à vrai dire - que le personnel aurait droit à un peu de répit ! C'était sans compter avec l'appétit vorace de réformes de la Direction Courrier afin de dégager des marges de manœuvre financières destinées à amortir en réalité les erreurs stratégiques du passé. Il ne se passe donc pas une seule semaine sans qu'une réorganisation territoriale ne soit annoncée ici ou là...

Force Ouvrière a été reçue à sa demande le 14 septembre dernier pour avoir des éclaircissements sur ce dossier nébuleux.

Nos interlocuteurs nous ont confirmé que ces réorganisations relevaient du niveau local et ne s'inscrivaient pas dans un projet national. On peut donc affirmer que les DOTC tireront toutes les ficelles. Ce projet a été baptisé de manière pompeuse « Évolution de l'Organisation Managériale des PDC et PPDC ».

De quoi s'agit-il?

Les PDC et PPDC vont connaître une nouvelle vague de concentration : Le Courrier souhaite un pilotage recentré sur quelques Directeurs d'Établissement qui géreront davantage de bureaux rattachés. À titre d'exemple, on est passé de 2 258 établissements courrier en 2006 à 1 300 aujourd'hui. Demain, il y en aura moins de 1 000!

De ce fait, de très nombreux managers, malgré des états de service excellents, devront abandonner leur carrière, comme on a déjà pu le voir à l'Enseigne, pour se voir reléguer aux rôles de simples encadrants adjoints, ou vaquer à d'autres occupations. De même les organisateurs courrier se verront rattachés aux établissements ce qui pose la question de la survie des DOTC.

Les DOTC brillent par l'absence de méthode et de transparence sur les modalités de repositionnement des cadres, sur les promotions mais aussi les déclassements qui seront inévitablement engendrés par le côté arbitraire de ces réorganisations.

Dans ce dossier prédomine avant tout une obsession technocratique qui ignore superbement le vécu, le dévouement des cadres impactés.

Aucune réelle concertation au niveau national n'a été organisée par la Direction du Courrier avec les organisations syndicales et, comme au FARWEST, chaque DOTC pourra apprécier la nécessité et l'étendue des mesures d'accompagnement qu'il jugera nécessaires!

Ne risque-t-on pas de voir apparaître autant de pratiques managériales et de « règles de gestion » que La Poste aura créée de « républiques bananières »?

Chaque DOTC pourra bien avoir sa propre recette pour déterminer lesquels des DE et des encadrants survivront à cette réforme.

La Direction du Courrier pratique une délégation de ses pouvoirs sans aucun contrôle des pratiques locales et confesse ainsi son désintérêt et son mépris pour ses collaborateurs.

Vous souhaitez signaler un problème, avoir un conseil concernant votre situation personnelle, n'hésitez pas à nous contacter. FO Communication met à votre disposition son réseau national de correspondants cadres. Nous garantissons la confidentialité des échanges.

ILE-DE-FRANCE
Christophe Pugaut
✉ cadre.idf@fo-com.com

NORD
Stella Manciaux
✉ cadre.nord@fo-com.com

EST
Marc Muller
✉ cadre.est@fo-com.com

BOURGOGNE RHÔNE ALPES
Christian Cerato
✉ cadre.bra@fo-com.com

PACA
Jean-Dominique Roubaud
✉ cadre.paca@fo-com.com

MIDI-LANGUEDOC
Stéphane Aymard
✉ cadre.ml@fo-com.com

CORSE
Dominique Lobello
✉ cadre.corse@fo-com.com

AU NIVEAU NATIONAL
Jean-François Aussel
Secrétaire national chargé des cadres et cadres supérieurs au secteur Poste
✉ jean-francois.aussel@fo-com.com

Jérôme Petit
Appui réseau, réglementation, interface service juridique

OUEST
Jérôme Petit
✉ cadre.ouest@fo-com.com

CENTRE
Christian Gaborit
✉ cadre.centre@fo-com.com

ATLANTIQUE
Éric Mathez
✉ cadre.atlantique@fo-com.com

OUTRE-MER
Roger Ould Yahoui
✉ cadre.om@fo-com.com

Cette méthode confirme une fois de plus une gouvernance Courrier sans état d'âme, incapable d'assurer l'équité et l'égalité de traitement des postiers sur le territoire national. Difficile d'imaginer que l'on est en train de parler d'une entreprise de main d'œuvre dans laquelle les ressources humaines sont censées être une priorité! Difficile d'imaginer qu'une telle politique puisse fédérer les postiers! Sans négociation nationale et sans règles du jeu partagées, c'est l'arbitraire et l'injustice qui récompenseront ici l'investissement professionnel.

Force Ouvrière, conscient de ces dérives demande sans attendre l'ouverture de véritables négociations afin de parvenir à un cadrage national sur ce projet garantissant:

- un accompagnement financier équitable et négocié pour tous les managers
- des parcours professionnels et une offre de formation qualifiante, accessibles à tous, prenant en considération l'expérience professionnelle,
- un suivi des personnels impactés par la médecine de prévention,
- des règles transparentes pour l'accès au IV.3 et aux groupes A et B
- la mise en place d'une véritable filière encadrant de classe III avec le niveau III.2 comme grade de base,
- le droit au maintien sur le site de leur choix des cadres reclassés,
- une instance paritaire de suivi des conditions de déploiement du projet
- le maintien ou l'attribution de véhicules dédiés pour assurer le management sur les établissements

Le saviez vous ?

En attendant, faites leurs donc confiance !

Dans ce contexte lourd de réorganisation, nous apprenons que la Direction du Courrier soucieuse du bien-être de ses effectifs a mis en place une revue annuelle des effectifs cadres et cadres sup dans laquelle une appréciation est attribuée pour chaque cadre en mentionnant par exemple le potentiel d'évolution et la vitesse d'évolution du cadre ainsi que divers commentaires.

Des appréciations personnelles sont portées sur ces documents sans que les agents concernés en soient informés...

Bien entendu cet exercice « **tout à fait objectif** » est réalisé par les DOTC, les DGP et les DAS selon le processus scientifique dit « **du doigt mouillé** »!

Vous pouvez donc avoir un 4 temps du management ou un entretien d'appréciation tout à fait honorable sans savoir pour autant ce que votre direction pense réellement de vous et le sort qu'elle vous réserve !

Cette pratique qui consiste à cacher à un individu des appréciations qui le concernent directement et qui conditionnent son avenir est bien entendu contraire à la déontologie mais aussi aux règles du droit.

Nul doute que cet outils a déjà sélectionné les DE et les encadrants qui seront reclassés en qualité d'adjoint ainsi que ceux qui seront déclassés!

À l'école des hussards :

Quand le management des cadres Courrier tourne au vinaigre !

Peut-on d'ailleurs parler de management alors même que ces agissements relèvent d'avantage de pratiques claniques d'exclusion voire même de pratiques sectaires.

Le stress, la peur sont désormais des recettes managériales clairement revendiquées par certains. N'avez-vous pas été étonné de voir, dans votre entourage professionnel, certains de vos collègues cadres maltraités, harcelés pour être abandonnés ensuite à leurs souffrances? La Poste ne veut plus entendre parler de règles RH, de principes, de déontologie et elle recrute en externe certains cadres stratégiques qui stigmatisent leurs collaborateurs : En maltraitant ces cadres souvent expérimentés, elle renie son histoire et veut faire disparaître les repères qui constituent nos valeurs et notre identité. Aujourd'hui un cadre expérimenté,

reconnu pour ses compétences, son investissement et son dévouement envers La Poste et son personnel peut se voir traiter comme un « **indésirable** » à éliminer du jour au lendemain, du seul fait d'une lubie d'un nouveau Directeur !

Vous plaisez, faites votre deuil, il y a des lendemains qui déchantent et nul ne peut raisonnablement espérer être à l'abri...

Les conséquences de ces agissements sont gravissimes sur plan des situations personnelles : Certains cadres, repositionnés sur des emplois inférieurs à leur grade dépriment jusqu'à mettre en danger leur santé.

CES SITUATIONS RÉELLES, NOS REPRÉSENTANTS LES RENCONTRENT RÉGULIÈREMENT :



LA LISTE DU MÉPRIS...

- **CLAUDINE** IV.3 est partie en CA et s'est aperçue que son poste était passé en appel à candidatures pendant son absence, ceci sans que sa hiérarchie ne lui ai donné d'informations ou d'explications!
- **CATHERINE** IV.1 fonctionnaire de 56 ans a fait l'objet de pressions pour prendre un DAFA. Elle s'est retrouvée sans poste ni mission. Elle est actuellement arrêtée pour dépression et sanctionnée au niveau de sa part variable malgré un quatre temps du management élogieux...
- **PIERRE**, IV.2 fonctionnaire a été invité à prendre une mesure d'âge par sa hiérarchie. Il a décliné cette offre car n'ayant pas toutes ses annuités, la décote aurait été pour lui très pénalisante. Il a donc vu son poste en DOTC supprimé et s'est vu proposer des postes éloignés le mettant dans l'obligation d'accepter une mesure d'âge et de se résigner à subir les décotes sur sa pension de retraite...
- **DAPHNEE** IV.3 en DOTC a vu l'ensemble de ses attributions retirées sans motifs au profit de collègues déjà surchargés. Elle est actuellement en déshérence depuis de nombreux mois...
- **GEORGES** IV.3 au placard en direction, 57 ans, on le presse de partir et on lui confie des tâches subalternes en permanence. Il reçoit régulièrement des mails désobligeants de sa hiérarchie...
- **BERNARD** Directeur d'Établissements Courrier expérimenté de 55 ans a été déchargé de ses fonctions malgré des objectifs tenus...
- **NATHALIE** cadre Groupe C a fait une procédure de harcèlement moral. Elle a été à plusieurs reprises DLP et à 56 ans, elle se retrouve sans attributions. Elle a déposé également un dossier à la HALDE.
- **BRUNO** cadre groupe B de 55 ans s'est en début d'année ouvert à son n + 1 d'une réflexion sur un éventuel DAFA : Il a vu son poste mis en appel à candidatures quinze jours après et ceci sans en être prévenu... Son directeur vient de la grande distribution.
- **JEAN** 56 ans, groupe B en direction, titulaire du service actif fait l'objet de pression pour partir à la retraite. Il est marginalisé dans son service et ses attributions se réduisent comme peau de chagrin.
- **PAUL** groupe A en établissement a été déchargé de ses fonctions. Il a vu son poste supprimé et un collègue externe a été recruté sur des fonctions identiques soit disant à périmètre différent. Il a fait un recours aux prud'hommes. Il est actuellement en arrêt pour dépression.