



# CÔTÉ *Cadres N°9*

## La Poste doit répondre aux attentes des cadres !

*Édito*

**Une chose est sûre :** les cadres jouent un rôle majeur au sein de l'entreprise : non seulement, ils démultiplient sa stratégie mais également, ils contribuent à la cohésion interne grâce au management de proximité.

### UNE RÉORGANISATION DE PLUS



20 % D'EFFECTIFS EN MOINS  
CETTE ANNÉE. COMMENT JE VAIS  
FAIRE PASSER LA PILULE AUX  
FACTEURS ET FAIRE TOURNER  
MON CENTRE !



Les entreprises prennent de plus en plus conscience que beaucoup de projets n'auraient pas vu le jour sans le professionnalisme et la forte implication de leurs cadres.

À La Poste, ce sont plus de 56 000 cadres qui travaillent dans les différents métiers et au Corporate. Les syndicats mesurent un peu plus tous les jours la dégradation de leur situation au travail. Le doute s'installe sur le sens de leur travail. Cette situation doit amener La Poste à réfléchir de manière plus approfondie sur les outils à mettre à leur disposition pour exercer leur activité.

La gestion de leur carrière et de leur rémunération doit être également clarifiée. ♦

# Des cadres mis sous pression !

Les cadres sont soumis à des conditions de travail de plus en plus difficiles. On leur demande de porter des projets lourds et complexes sans pour autant leur allouer les moyens correspondants.

Cette course à la productivité se traduit irrémédiablement par des sacrifices sur leur

vie privée, des dépassements d'horaires importants voire, dans le pire des cas, leur éloignement des missions managériales qui devraient être les leurs en les obligeant à réaliser des tâches d'exécution ; par exemple, au Courrier, des cadres peuvent assurer des activités de distribution...



## Revendications et propositions de FO :

- la négociation d'un pacte managérial qui fixe des droits et obligations aux cadres et à leurs responsables hiérarchiques, qui clarifie le rôle de chacun,
- la possibilité pour les cadres de faire valoir un « droit de retrait » quand ils constatent des pratiques illégales ou contraires au respect et à l'intérêt des personnels,
- la possibilité pour les cadres de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, grâce notamment au respect de la durée hebdomadaire du travail sans risquer des mesures de rétorsion préjudiciables à leur carrière et leur rémunération.

# Une rémunération globale qui n'est pas à la hauteur de l'investissement personnel !

La Poste détient le triste record du nombre de cadres payés au lance-pierres (autrement dit, des salariés « low-cost »), aux alentours de 1 400 euros par mois !

Par ailleurs, l'attribution annuelle de la part variable et la revalorisation salariale sont soumises à l'arbitraire des appréciateurs ; de surcroît, les entretiens d'appréciation, pourtant présentés par la direction comme « des moments d'échanges privilégiés » entre l'évaluateur et l'évalué, sont réalisés trop souvent dans des conditions opaques : combien de cadres sont-ils en mesure de se présenter à ces entretiens en ayant en main

tous les éléments nécessaires pour « négocier » leur revalorisation salariale : l'emploi repère auquel ils sont rattachés, la grille de revalorisation salariale, le secteur où ils sont positionnés, le pourcentage d'augmentation possible par rapport à leur secteur et à leur évaluation. Conséquences malheureuses de la Nouvelle Gestion des Cadres qui a toujours été condamnée par FO ! Au final, ils se trouvent mis devant le fait accompli en découvrant le niveau de revalorisation de leur salaire et le montant de la prime variable accordée une fois que la campagne d'appréciation est clôturée.

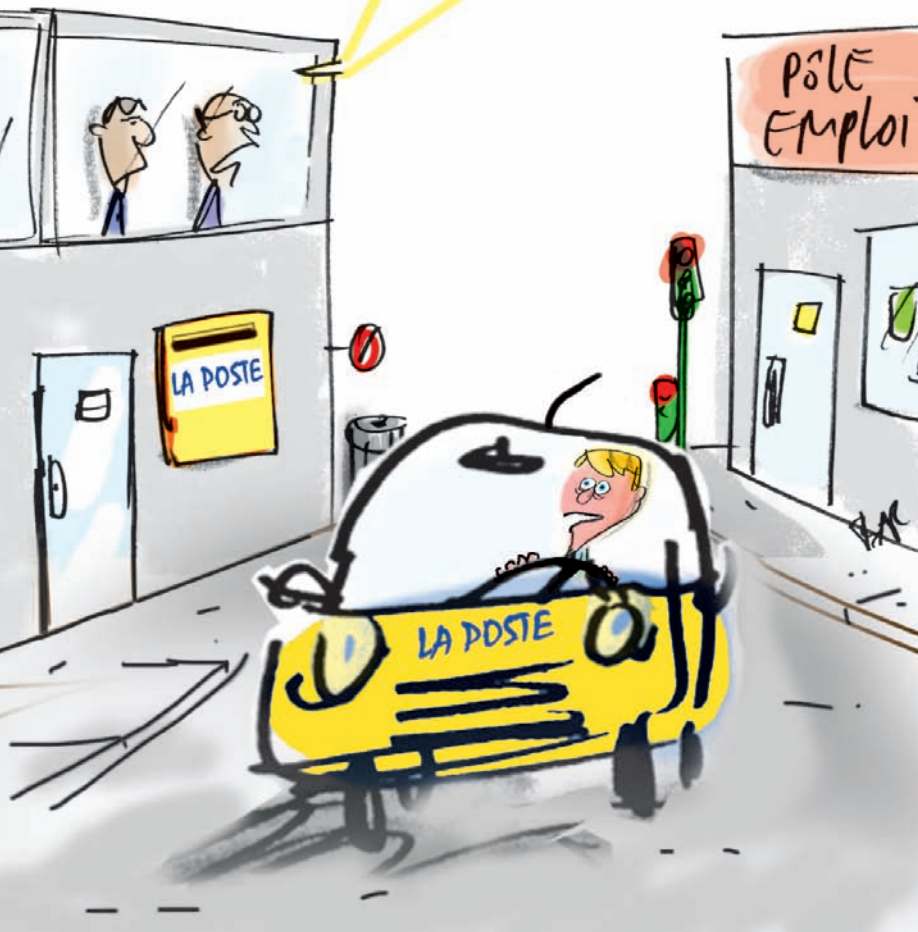


## Revendications et propositions de FO :

- une revalorisation des salaires
  - notamment pour les cadres que La Poste considère comme des salariés « low cost »,
- une transparence totale sur :
  - les informations relatives à la fixation des niveaux de rémunération et de la part variable. Chaque salarié doit pouvoir disposer de ces éléments avant l'entretien d'appréciation,
  - la fourchette de rémunération rattachée à la fonction.

# Trop de cadres laissés au bord du chemin...

TU SAIS CE QU'IL MA DIT ? TU ES CADRE ACO,  
TON POSTE EST SUPPRIMÉ...  
ON VA TE FAIRE UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE.  
JE N'AI PLUS QU'A TRAVERSER LA RUE !



Confrontés aux fermetures de sites, aux suppressions de postes, de nombreux cadres sont placés en situation de reclassement.

Les dispositifs mis en place par La Poste pour permettre à ces personnes de retrouver un emploi, s'avèrent, dans la pratique, inefficaces : bourse d'emplois « virtuelle » qui dans tous les cas n'est pas en mesure d'offrir autant de postes qu'il serait nécessaire, mesures d'accompagnement des personnes (formation, « coaching »), dont le résultat et l'efficacité restent à prouver. Par ailleurs, la « métiérisation », organisation adoptée par La Poste, constitue un frein indéniable à la mobilité transverse : chaque métier est bien entendu occupé à gérer son « pré carré » et ses problèmes !

Un des paradoxes observés est le recrutement externe de personnes sur des emplois, pas forcément à fort niveau d'expertise, malgré la pléthore de postiers en reclassement.

Par ailleurs, La Poste regorge de cadres en activité qui, malgré leur bonne évaluation, n'ont aucune visibilité sur leur avenir. Il s'agit pour l'essentiel de fonctionnaires qui « plafonnent » à l'indice maximum de leur grade. Pourtant, ces laissés-pour-compte, malgré leur situation particulière, trouvent encore suffisamment de motivation pour exercer leur activité avec professionnalisme et efficacité.



## Revendications et propositions de FO :

- le traitement obligatoire de toutes les « situations particulières » lors des revues annuelles de personnel,
- l'amélioration des dispositifs actuels de reclassement, avec notamment, la création au niveau du Corporate d'un « bureau de reclassement » transverse (inter-métiers) en charge des reclassements interne et « externe »,
- l'attribution généralisée à La Poste de l'indice 1015 pour les fonctionnaires de niveau ES1 avant leur départ à la retraite.



# Un management qui s'est « déshumanisé » !

SI TU ES DET, C'EST POUR DÉFENDRE  
LA POLITIQUE DE LA BOÎTE !  
QUANT À TES ÉTATS D'ÂME,  
VA VOIR LE PSYCHOLOGUE.



L'environnement concurrentiel de La Poste ajouté à l'exigence des actionnaires (État et Caisse des Dépôts et Consignations) créent les conditions pour générer un management « **agressif** », exclusivement tourné vers le résultat. Ce type de management privilégie le « **process** » plutôt que la relation humaine. La conséquence de cette situation est la généralisation de la souffrance au travail avec des retombées parfois dramatiques.

La Poste n'a rien à gagner en maintenant ce type de management brutal car, outre les drames personnels qu'il peut induire, celui-ci est générateur directement ou indirectement de coûts sociaux (détérioration du climat social, judiciarisation de l'action syndicale), économiques (accroissement du nombre d'accidents de travail, de congés maladies, d'absences irrégulières) et détériore, dans tous les cas, l'image de La Poste.



## Revendications et propositions de FO :

- la réhabilitation d'un management par les valeurs, axée sur l'éthique professionnelle et qui condamne tous les actes déviants (comportement « autoritaire » de certains dirigeants, non respect des accords passés...),
- la promotion d'un management de proximité, ouvert et participatif. Les moyens doivent être donnés aux cadres pour qu'ils puissent rester à l'écoute de leur équipe, accompagner leurs collaborateurs en cas de difficultés.

**N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER : [cadres.laposte@fo-com.com](mailto:cadres.laposte@fo-com.com)**

## B u l l e t i n d ' a d h é s i o n

Prélèvement des cotisations :

OUI

NON

Bulletin à remettre  
au responsable  
local ou à retourner à :

**FO COMMUNICATION  
60 RUE VERGNIAUD  
75640 PARIS CEDEX 13**

NOM : .....

ADRESSE : .....

PRÉNOM : .....

EMPLOYEUR : .....

MAIL : .....@.....

ÉTABLISSEMENT : .....

DÉCLARE ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE

GRADE/NIVEAU : .....

À COMPTER DU : .....

N° DE SÉCURITÉ SOCIALE : .....

À ....., LE .....

SIGNATURE