

► Nos revendications qui avancent :

Classe III



Conformément à l'accord AMB du 16 mars 2007, et aux différents engagements des commissions de suivi de cet accord, d'ici 2010, La Banque Postale annonce l'évolution vers des niveaux de fonction III.2 pour la moitié des actuels CAPRO, ceci pour l'ensemble des services opérationnels des centres (avec la création de chefs d'équipe référents et d'experts).

► Nos revendications qui demeurent :

Classe III



Force Ouvrière maintient sa revendication sur le pyramidage de la classe III. Le niveau III.1 dénoncé par FO depuis sa création en 2001 et que nous qualifions alors de « cadres au rabais » est uniquement un grade d'affichage. Nous revendiquons que ce dernier soit un grade d'accès dont la période n'excède pas 3 ans. Le niveau III.3 étant la suite logique pour le niveau d'expertise.

Groupe A



Malmenés depuis la réforme de la Nouvelle Gestion des Cadres (NGC), dont FO a dénoncé l'injustice, les cadres supérieurs sont devenus des faire-valoir malgré eux lors des réorganisations et des nouvelles politiques managériales. Soit ils appliquent les décisions, soit ils se trouvent un autre poste ! Leur avis ne compte plus !

FO revendique toujours, pour les fonctionnaires du groupe A, qu'ils puissent légitimement bénéficier de leur indice 1015 à la retraite.

Et votre avis nous intéresse !
pole.bancaire@fo-com.com

FO revendique la transparence des politiques salariales. Et notamment, à travail égal, salaire égal aussi bien pour les ACO que pour les fonctionnaires.

Pour les cadres supérieurs, nos revendications sont claires :

- amélioration de la rémunération sur la carrière avec un minimum garanti d'augmentation au 1^{er} juillet de chaque année,
- garantie d'une progression de carrière au sein du groupe A.

Il doit y avoir une réelle perspective de carrière pour tous. Les moyens doivent être donnés aux cadres pour mener à bien les objectifs. Et la difficulté de leurs missions doit être justement rémunérée !

La Poste doit proposer des perspectives de carrière et une reconnaissance des métiers d'encadrement.

FO COM continuera de porter vos revendications auprès des instances de la Direction des Opérations Bancaires (DOB), ainsi que dans le cadre des commissions de suivi de l'accord AMB.

Instigateur et porteur de l'accord AMB, FO s'adressera à nouveau aux cadres dans les semaines à venir, car la négociation d'un nouvel accord va s'ouvrir dès le début de 2010.

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 :

NOM :

PRÉNOM :

EMPLOYEUR :

ÉTABLISSEMENT :

GRADE/NIVEAU :

N° DE SÉCURITÉ SOCIALE :

TÉL. :

ADRESSE :

.....

MAIL :

DÉCLARE ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE

À COMPTER DU :

À, LE

SIGNATURE

FO COMMUNICATION
60 RUE VERGNIAUD
75640 PARIS CEDEX 13



FÉDÉRATION SYNDICALISTE FORCE OUVRIÈRE DE LA COMMUNICATION
POSTES

NOVEMBRE 2009 • Codes B, C & P

COM

Centres financiers

60 rue Vergniaud
75640 Paris CEDEX 13
www.fo-com.com
postes@fo-com.com

La lettre des cadres

Et votre avis nous intéresse !
pole.bancaire@fo-com.com

Édito

Illusions perdues

À La Poste, l'écart entre la communication interne et les pratiques effectives s'accompagne généralement d'effets désastreux pour la crédibilité et la confiance des cadres. Les discours des dirigeants de La Banque Postale invoquent à longueur de temps les valeurs de confiance dans l'entreprise. Ils sont en contradiction avec la réalité. La recherche du profit maximum impose progressivement de nouvelles exigences où « performance » et « investissement » riment trop souvent avec « individualisation » et « reclassement ». Comme s'il y avait une volonté de consacrer la fin d'une reconnaissance collective du rôle des cadres.

La logique commerciale tant prônée prend le dessus sur la logique du service public.

Nos collègues cadres réclament de la considération. Celle-ci passe notamment par la reconnaissance de leur droit à ne pas partager la philosophie de certains projets, sans pour autant faire obstacle aux objectifs qui leurs sont demandés ! ♦

Managers

Et votre avis nous intéresse !
pole.bancaire@fo-com.com

Services Clientèles

Le jeu malsain des chaises musicales

Après avoir obtenu la ré-internalisation du 3639, Force Ouvrière a la conviction que le projet « Services Clientèles » ne peut réussir qu'en associant fortement l'encadrement. Pour « une participation à la prise de décisions et non une participation à la décision prise ».

Dans un contexte de fortes craintes et de mal-être aigu, seule une communication honnête et cohérente dans l'ensemble des centres financiers sera perçue comme une avancée. En effet, bien que La Poste fasse l'apologie du développement durable, la direction quant à elle n'apporte que peu de

réponses... durables. Les managers de proximité souffrent : non seulement ils doivent atteindre des objectifs insurmontables mais il leur faut également penser à leur avenir. « Il faut changer de postes, de métiers ». Et ce jeu de chaises musicales crée un malaise. Déjà soumis à une forte pression, les cadres se font concurrence entre eux, pour le même poste. L'individualisme prime sur le collectif que La Poste essaie de faire disparaître depuis de nombreuses années. L'information est distillée au compte-gouttes. Les perspectives d'emplois apparaissent limitées. Du coup, certains

cadres passent par la case du reclassement. Les injustices financières sont monnaie courante. Comme il n'y a pas, prétendument, de gains de productivité attendus dans le cadre de cette réorganisation, l'accord sur l'Avenir des Métiers Bancaires (AMB) ne s'applique pas. Au final, aucune compensation financière pour les cadres impactés qui doivent trouver un nouveau poste et s'y adapter le plus rapidement possible. Dans le même temps, les agents qui viennent de la Production perçoivent une prime de reclassement de 2 000 Euros. Cherchez l'erreur... ♦

RH : CDSP le 10 décembre 2009

La déshumanisation des ressources humaines Quand le manager se métamorphose en gestionnaire RH...



Avec comme objectifs la rentabilité et l'optimisation à tout crin, La Poste démantèle en partie la filière RH. Actuellement, chaque centre financier compte un service de ressources humaines, une Unité de Gestion des Ressources Humaines (UGRH). Véritables lieux de rencontres et d'échanges, les UGRH participent à l'intégration sociale des agents dans les centres. Demain, pour satisfaire les sacro-

saints critères de rentabilité, il est prévu une mutualisation des UGRH sur deux plateformes téléphoniques, Montpellier dès janvier 2010 et Dijon dans un second temps.

Cela se fera certainement au détriment des relations sociales et de la proximité. Le téléphone devient le nouvel « interlocuteur privilégié » pour obtenir une information RH.

Première conséquence : le reclassement et toutes ses embûches pour les cadres et agents RH des centres financiers.

Seconde conséquence : ce sont les cadres des services qui vont devenir les gestionnaires RH habituels des agents, avec tout le risque de pression que cela comporte, sans compter la nouvelle charge de travail pour ces managers. Malheureusement, cette évolution n'est

que le dernier maillon d'une stratégie mise en place depuis plusieurs années déjà par La Poste. À savoir éloigner systématiquement la fonction RH des postiers. En supprimant le lien et le liant que constituaient les ressources humaines, La Poste reproduit le schéma de « déculture » entrepris à France Télécom depuis plus de 10 ans, allant même jusqu'à utiliser le même vocable « CSRH » - Centres de Services RH ! Si les dirigeants de La Poste veulent, comme ils l'affirment, améliorer la rentabilité de l'entreprise, qu'ils commencent par reconnaître sa rentabilité sociale. La performance d'une entreprise est tout aussi dépendante de ses résultats financiers que de la bonne santé et de la motivation de ses cadres et de son personnel. ♦

La vision de Force Ouvrière pour l'encadrement !

« Du droit au respect... au respect de vos droits ! »

Cadres, défendez-vous !

De la charge de travail excessive à une organisation toujours plus exigeante, en passant par un stress accru, le climat social se détériore. Avec ces effets contre-productifs qui éloignent progressivement les cadres de « leur » entreprise, le malaise s'installe et l'incertitude gagne du terrain. En écoutant les cadres, on constate des plaintes, des amertumes, parfois même des douleurs psychiques et toujours des revendications éparses et spontanées. Pourtant, tout cela n'est

pas inéluctable. En témoigne l'engagement progressif des cadres dans l'action syndicale. Il traduit leur volonté d'agir pour ne plus subir et rompre l'isolement dans lequel ils risquent de s'installer. Aussi, informer, aider et défendre les cadres parce qu'ils sont des employés à part entière, c'est dans cet esprit que FO Communication veut œuvrer. Avec les cadres financiers aussi. C'est là notre conception d'un engagement syndical responsable. ♦

De la considération pour les cadres

Le cadre doit être le maillon clé de l'organisation. Bien informé, c'est lui qui a en charge de porter les projets et soutenir les agents. Nous sommes conscients de la nécessité d'intégrer la stratégie de l'entreprise. Mais être cadre, c'est aussi préserver son éthique. Le droit de penser autrement doit être admis. Cela passe notamment par la reconnaissance de nos droits de ne pas partager la philosophie de certains projets, sans pour autant faire obstacle aux objectifs qui nous sont demandés. Il est temps de prendre en compte une implication toujours plus intense de l'encadrement, sa forte disponibilité, ses horaires à rallonges et ses aptitudes relationnelles. Quand seront reconnus ces efforts ! ♦

Le spectre du reclassement



Après OCRE 2, la réorganisation « Services Clientèles » va impacter 7 000 agents sur les 18 000 personnes rattachées aux centres financiers. Après les services spécialisés, les services de production, voilà maintenant les services clientèles.

Nos collègues cadres expriment avec raison leur inquiétude. Ils n'en peuvent plus ! Ces restructurations permanentes stressent, isolent agents et managers. Elles détruisent les liens sociaux existant dans les centres. Le projet « Services Clientèles » consiste en une réorganisation majeure des activités « sans suppressions d'emplois annoncée », nous dit-on, et « pour un

meilleur fonctionnement ». FO ne peut que dénoncer l'amoncellement de ces restructurations incessantes et précipitées. Il s'agirait notamment de « repositionner rapidement les cadres afin de sécuriser leur devenir ».

Pour FO Communication, c'est un véritable euphémisme cachant le spectre du reclassement. La mise en place de groupes de travail associant l'encadrement et les agents ne doit pas conduire, sous couvert de démocratie participative, à faire avaliser un projet déjà bouclé. ♦