



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

Cadres supérieurs de La Poste : des attentes à la hauteur de leur implication dans la vie de l'entreprise !

Le taylorisme dans les services

Le modèle organisationnel de Taylor de la fin du XIX^e siècle préconisait une organisation rigide du travail. Ce modèle aurait-il survécu avec le temps aux autres modèles orientés beaucoup plus vers la « socialisation » du travail ?

En tout cas, c'est ce que semble indiquer le diagnostic élaboré en juillet dernier par la mission d'information sur le mal-être au travail du Sénat : « *Le taylorisme... (s'est) aujourd'hui étendu dans le secteur des services avec les mêmes symptômes : pression physique et morale, rentabilité à tout prix, négation de la personne, non reconnaissance du*

travail accompli, mal-être au travail... » ⁽¹⁾ Indubitablement, les entreprises doivent adapter en permanence leur organisation à l'environnement si elles souhaitent survivre.

Cela confère aux dirigeants d'entreprise une responsabilité immense quant à l'accompagnement qu'ils doivent mettre en place pour éviter que leurs collaborateurs pâtissent de cette situation. L'actualité est là pour leur rappeler que toute erreur d'appréciation ou une mauvaise politique d'accompagnement peuvent avoir des conséquences désastreuses : le cas de France Télécom est emblématique de ce point de vue.

Le rôle stratégique des cadres supérieurs

L'évolution du marché au cours de ces prochaines années, l'entrée de la Caisse des Dépôts et Consignations dans son capital et bien d'autres paramètres obligeront inévitablement La Poste à adapter sa stratégie. La réussite de cette stratégie dépendra de sa capacité à prendre en compte l'intérêt de toutes les parties prenantes, en premier lieu son personnel et plus particulièrement ses cadres supérieurs.

Les cadres supérieurs ont un rôle important à jouer dans ce contexte pour non seulement conduire les changements mais pour améliorer le bien-être des salariés qu'ils encadrent. Souligner leur responsabilité ne doit pas conduire à oublier qu'ils sont eux-mêmes concernés par la souffrance au travail. Or, les restructurations qui existent aujourd'hui, ici ou là, dans les différentes directions de

La Poste, permettent d'appréhender les efforts qui restent encore à accomplir par la direction pour ses cadres supérieurs : de nombreux collègues en reclassement peinent à trouver des débouchés y compris avec l'aide des gestionnaires RH, souvent impuissants. Pour les fonctionnaires, les passerelles vers la Fonction Publique qui pourraient être une alternative aux situations de reclassement sont difficiles à mettre en place (nombre limité de postes offerts dans les Fonctions Publiques, existence fréquente de distorsions fonctionnelles et salariales entre La Poste et les Administrations).

Ainsi, les syndicats présents sur le terrain, peuvent mesurer un peu plus tous les jours, auprès de la population des cadres supérieurs, la progression d'un mal-être au travail, l'installation d'un doute sur le sens de leur action.

⁽¹⁾ Cf. rapport d'information du Sénat fait au nom de la commission des affaires sociales par la mission d'information sur le mal-être au travail - 7 juillet 2010.

FORCE OUVRIÈRE considère qu'il y a lieu plus que jamais, dans un contexte évolutif, de créer les conditions pour que les relations entre la direction et notamment ses cadres supérieurs, soient fondées sur le respect réciproque, la confiance et la transparence.

POUR CELA, ELLE REVENDIQUE :

1. La transparence des informations :

Les différentes certifications et labels dont se prévaut aujourd'hui La Poste (label diversité, certification « *Investors In People* ») ne sont-ils pas des miroirs aux alouettes destinés en réalité à évacuer les vraies questions qui se posent en matière de management, d'égalité professionnelle notamment hommes/femmes, de conditions de travail ?

Sans condamner ce type d'approche, **FO demandent des actes concrets sur le terrain.**

Elle va mettre en place une veille (un « observatoire social ») pour appréhender la réalité de la situation et être ainsi en mesure d'engager avec la direction des discussions sur la base d'éléments objectifs et concrets.

2. Une politique RH « réaliste », adaptée à la situation individuelle des cadres supérieurs et à leurs préoccupations quotidiennes de manager :

- la mise en place d'une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (**GPEC**) qui permettrait d'anticiper les restructurations et les mesures d'accompagnement associées ;
- une politique de l'emploi pour les cadres supérieurs cohérente avec les surnombres actuels : Cela implique une gestion responsable et maîtrisée des « entrées » et des « sorties » du personnel.

Plus particulièrement, Force Ouvrière demande :

- la création d'un « bureau de reclassement » au niveau du Corporate chargé de « traiter » les surnombres de La Poste, tous métiers confondus. En donnant à ce service transverse la visibilité nécessaire sur les reclassements en cours et les postes offerts au niveau de l'ensemble des métiers du Groupe, il devra être en mesure de garantir une meilleure fluidité des mouvements de personnels à reclasser.
- le respect inconditionnel par La Poste d'un certain nombre de règles **négociées**, en matière de mobilité dans le cadre d'un reclassement, notamment :
 - la règle suivant laquelle tous les emplois ouverts (à l'exception des emplois à très forte expertise ou correspondant à des métiers « rares » pouvant justifier un recrutement externe) devront être prioritairement **proposés aux personnes en reclassement**, à charge pour La Poste d'anticiper et de prévoir les formations qualifiantes pour permettre les reconversions nécessaires.

- Pour les fonctionnaires, **la compensation financière** par La Poste (à prendre en compte dans le calcul de la retraite) autant de temps qu'il sera nécessaire, des éventuelles pertes salariales en cas de mobilité vers la Fonction Publique. Par ailleurs, La Poste doit renforcer les actions visant à « accompagner » les postiers qui souhaitent rejoindre la Fonction Publique (identification des personnes, formation adaptée, aide à la recherche de postes, mesures d'accompagnement).

3. La définition d'une nouvelle approche du management

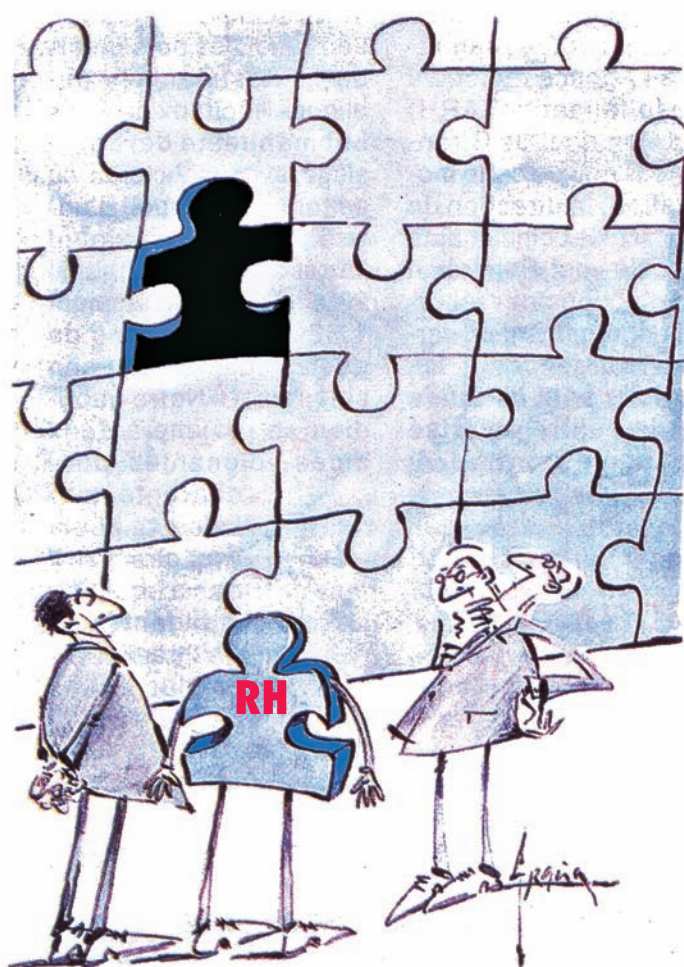
Dans un environnement concurrentiel, la tentation est grande pour les entreprises de mettre en place un management exclusivement tourné vers le résultat.

De nombreux exemples montrent que ce type de management qui privilégie les « process » à l'Humain est voué à l'échec. C'est le revers de la médaille !

Force Ouvrière demande un recentrage du management sur les valeurs humaines.

POUR CELA, ELLE DEMANDE :

LE CHAÎNON MANQUANT



- l'ouverture d'un chantier de négociation sur l'éthique et le management (un « pacte managérial ») entre la direction et ses cadres supérieurs qui reconnaissent des droits et obligations réciproques, qui clarifie le rôle de chacun ;
- une meilleure prise en compte de la dimension sociale par la formation : gestion participative, prévention des risques sociaux, relation travail/santé ;
- de nouvelles possibilités pour passer ES1 dans le groupe A ;
- la transparence concernant la fourchette de rémunération par fonction ;
- une augmentation significative des salaires, notamment pour les cadres supérieurs salariés ;
- l'obtention de l'indice 1015 pour le calcul de la retraite pour le fonctionnaire ex IV.3 ;
- plus de transparence dans l'attribution de la part variable .

Et retrouvez le blog des cadres à l'adresse :
cadres.laposte.over-blog.com

LE 16 NOVEMBRE 2010

**ÉLECTION DE VOS REPRÉSENTANTS
AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA POSTE**

**CADRE ET MILITANT,
J'AI DÉCIDÉ DE M'INVESTIR DANS L'ÉQUIPE
DES 11 CANDIDATS FO COM.**



Michel Pesnel/Cadre Fonctionnaire/Paris (75)

« Avec FO COM, que nous soyons cadres supérieurs ou cadres stratégiques, nous sommes tous concernés par la défense de nos revendications spécifiques. N'oublions pas que nous sommes en première ligne ! »

Votez au CA, là aussi se joue l'avenir des postiers

**le 16 novembre, ouvrez-vous
la porte du Conseil d'Administration.**

VOTEZ FO COM!