



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

CÔTÉ *Cadres*

n° 2

↳ ÉDITORIAL

Un management de plus en plus oppressant

Certaines entreprises n'hésitent pas à demander à leurs managers d'instaurer l'incertitude et d'encourager l'individualisme. Qu'en est-il à La Poste ?

Dans un tel contexte, que dire des séminaires de cohésion qui se développent à foison ?

Une pratique censée souder les équipes selon les uns, visant à instaurer l'esprit de compétition selon les autres.

On est désormais dans le « TTU » (très très urgent). Cette mention accompagne aujourd'hui de nombreux mails, obligeant les cadres à travailler constamment dans l'urgence. Une pratique courante qui place les salariés sous tension permanente.

Frustrations et sentiment d'échec

Le mal être au travail n'est pas l'apanage des ouvriers et des professions sous qualifiées. Les cadres sont aussi touchés.

« Dans notre entreprise, s'il y a une liberté d'initiative apparemment attendue des cadres, les moyens ne sont pas donnés pour l'assumer. La direction attribue un budget. Si le projet n'est pas réalisable, il leur est répondu imperturbablement : "Voilà votre budget... Débrouillez-vous". »

La frustration et le sentiment d'échec cassent la dynamique managériale.

Mais le stress est moins visible. Comme le confie un cadre d'une direction, « on ne peut pas renvoyer l'image d'une personne stressée et fatiguée, cela pénalise notre carrière. Alors, la plupart d'entre nous carbure au café et aux cigarettes pour tenir, sans parler des béquilles chimiques que sont les anxiolytiques et les antidépresseurs. »

Quand le mal être est associé au travail, toute la vie personnelle en est affectée

En effet, dans une étude de l'Insee menée auprès de 6 000 personnes, le travail arrive en deuxième position comme condition du bonheur, après la santé mais avant la famille.

Le monde du travail se déshumanise de plus en plus entraînant souffrances et frustrations chez les salariés qui attendent une vraie reconnaissance sur la qualité de leur travail et une rétribution morale sincère. Preuve en est qu'ils placent la notion de travail comme condition d'épanouissement.

Le mal être au travail a des conséquences dramatiques sur l'individu.

C'est généralement le corps qui donne le signal d'alarme : eczéma, insomnies, alertes cardiaques, ulcères... sont les conséquences physiques d'une détresse morale.

Le métier de cadre est de plus en plus de difficile à exercer dans un contexte de perpétuelles réorganisations et de mutation de notre entreprise.

Pour FO COM, les cadres doivent être informés, soutenus et surtout défendus. C'est pour cela qu'avec votre soutien, vos remarques, vos remontées d'informations, nous souhaitons être à vos côtés pour porter vos revendications.

À l'heure de la dématérialisation des échanges d'informations, nous avons choisi de communiquer avec vous par mail, blog, site Internet. N'hésitez pas à faire remonter vos remarques ou questions par mail à : fo.cadres@gmail.com

Revalorisation rémunération 2010 : de 0 % à 9.20 %...

Cadres salariés III.1 à III.3

APPRÉCIATION	SECTEUR BAS	SECTEUR MÉDIAN	SECTEUR HAUT
E	1,90 % à 5,80 %	1,40 % à 3,80 %	0,90 % à 2,20 %
B	1,20 % à 3,50 %	0,90 % à 2,30 %	0,60 % à 1,30 %
A*	0,00 %	0,00 %	0,00 %
D	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Groupes A

APPRÉCIATION	SECTEUR 1	SECTEUR 2	SECTEUR 3
Référent dans sa fonction	2,20 % à 9,20 %	1,70 % à 5,20 %	1,20 % à 3,70 %
Rôle tenu	1,20 % à 6,20 %	0,90 % à 4,35 %	0,90 % à 2,55 %
Marge de progrès	0,60 % à 2,45 %	0,60 % à 1,45 %	0,60 % à 1,20 %
Insuffisant	0 %	0 %	0 %

Commentaires FO COM

Dans le contexte actuel de crise quels seront les heureux élus bénéficiaires des hauts de « fourchette »...?

Par ailleurs quels sont les cadres qui connaissent les niveaux de rémunération des 3 secteurs de leur emploi repère...?

Comment savoir si la revalorisation accordée correspond au secteur de l'emploi repère?

Quel cadre dans votre entourage a bénéficié de 9.20 % de revalorisation ? Si vous en connaissez un, contactez-nous d'urgence !

Revendications FO COM

Transmettre à chaque encadrant de la fourchette de son emploi repère. Bénéficier à minima de la revalorisation du secteur inférieur.

Part variable 2010 : toujours le fait du Prince

Principes : La part variable doit reconnaître la part contributive et l'implication de chaque encadrant dans le développement de La Poste. Ces éléments sont évalués dans le cadre de l'entretien d'appréciation annuel. La part variable est composée de la participation au développement de La Poste (dont une part collective) ou du commissionnement (rémunération variable)

Maximum individuel (en euros) source BRH :

- Groupe A : Quelle que soit la fonction de groupe A occupée, 15 % de la rémunération annuelle de base
- III.3 : Responsable Ligne de Production 3 500 Autres fonctions 3 000
- III.2 : Toutes fonctions 3 000
- III.1 : Toutes fonctions 2 500
- II.3 : Toutes fonctions 2 000

Commentaires FO COM

La réalité sur la fiche de paie est tout autre :

- Des encadrants III.1 appréciés « B » perçoivent moins de 200 euros.
- Des encadrants III.2/III.3 appréciés « E » perçoivent 700 euros.
- Des groupes A appréciés « rôle tenu » perçoivent 2 200 euros.

Heureusement, La Poste a versé généreusement à chaque postier 221 euros bruts d'intéressement.

Revendications FO COM

Perception à minima de 50 % du maximum individuel.

Intéressement 2010 : deux poids deux mesures

Chaque postier, quel que soit son métier ou son niveau de fonction, a touché le 9 avril : 221 euros bruts. Pour certains cela représente l'équivalent du complément bi annuel d'un agent II.2, cherchez l'erreur...

Nos collègues de La Banque Postale ont touché de 4 900 à 6 600 euros bruts... c'est bien ! Comment expliquer que certains personnels du groupe, des « ex des services financiers de La Poste » touchent 20 fois plus que leurs collègues ?

Et pourtant, la chaîne commerciale bancaire de l'Enseigne est à l'origine des excellents résultats de La Banque Postale.

Voilà comment La Poste les remercie, plus d'objectifs, moins de commissionnement et quel intéressement !

Merci aux conseillers bancaires, conseillers clientèle ainsi qu'aux conseillers en patrimoine pour leur contribution aux excellents résultats de La Banque Postale.

Revendications FO COM

Un intéressement de 800 euros minimum pour tous les agents de la Poste.

Projet Encadrant au Courrier : des engagements non-tenus

Lancé fin 2008, le projet encadrant représentait une étape supplémentaire dans les projets de modernisation du courrier. Il devait permettre de clarifier les missions, d'adapter le taux d'encadrement aux contraintes locales, de faire évoluer les pratiques et de donner de la visibilité sur les parcours professionnels.

- Rappel des engagements chiffrés :**
- 1 200 promotions supplémentaires d'ici 2010
 - augmentation de 30 % de l'enveloppe part variable
 - 1 000 encadrants engagés dans un cursus diplômant
 - un ordinateur par poste d'encadrement

Qu'en est-il vraiment aujourd'hui ?

Courant 2009, les cadres III.1 à III.3 ont passé des tests de raisonnement, de personnalité, mise en situation professionnelle voire corbeille courrier, tout cela pour postuler sur leur propre poste, c'est totalement scandaleux !!!

Combien de cadres ont eu droit à un entretien de restitution des résultats ?

Combien de cadres ont reçu une copie des résultats de leurs tests ?

Et au niveau des promotions ?

Certains cadres appréciés « E » n'ont pas bénéficié d'une promotion attendue eu égard aux résultats de leurs tests. D'autres, moins talentueux mais plus chanceux, ont bénéficié de promotion.

Et pourtant les tests n'ont aucune légitimité au regard des dispositifs de RAP, quand on veut tuer son chien...

FO COM souhaite un système de promotion plus égalitaire.

Quant à la promesse d'augmentation de 30 % de l'enveloppe de la part variable ? On attend toujours !!!

Parc informatique ? C'est encore l'ère du « PC Share »...

Revendications FO COM pour le déroulement des carrières

Passage du III.1 au III.2 pour les agents dès la 3^e année.

Passage du III.2 au III.3 pour les agents dès la 3^e année.

Passage du III.3 au Groupe A par procédure simplifiée pour les agents appréciés « E ».

Souffrance au travail : les cadres aussi

Souffrance au travail : les cadres sont de plus en plus affectés.
Les cadres souffrent de stress, de non-reconnaissance, d'absence de soutien, voire de pression morale pouvant entraîner des risques psychosociaux.
Ils subissent continuellement de nouvelles réorganisations.
Leurs objectifs sont de plus en plus élevés : « faire toujours plus avec moins ».
Les journées de travail sont à rallonge afin d'accomplir leurs tâches quotidiennes.
Ils ont du mal à se motiver et se sentent « laissés pour compte » : faible rémunération, part variable dérisoire...
Certains attendent, au mieux, la retraite avec impatience ; d'autres, au pire, attendent des mesures de départ à la retraite anticipée.
Certains espèrent trouver un poste dans une autre fonction publique...
On ne quitte plus l'entreprise, on divorce avec elle !!!
Projets contradictoires, réorganisations permanentes, réductions massives d'emplois, déshumanisation du management...
Insidieusement, telle une araignée tissant sa toile, les messages propagés par les directions de métier au fil des jours s'insinuent dans nos esprits pour nous faire croire que tout ce qui arrive est indispensable.
Pour justifier les évolutions, il faut « parler de nos redoutables concurrents qui viennent manger sur nos terres, il faut réduire la voilure, diminuer les effectifs, être plus compétitifs ».
Le pire c'est l'isolement dans lequel les cadres se trouvent bien souvent en opposition avec leurs collaborateurs : le méchant cadre et les gentils agents...

Revendications FO COM

La Poste doit replacer l'humain au centre de ses préoccupations et adopter de méthodes de management respectueuses de ses collaborateurs.



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

TÉL. :

SIGNATURE