

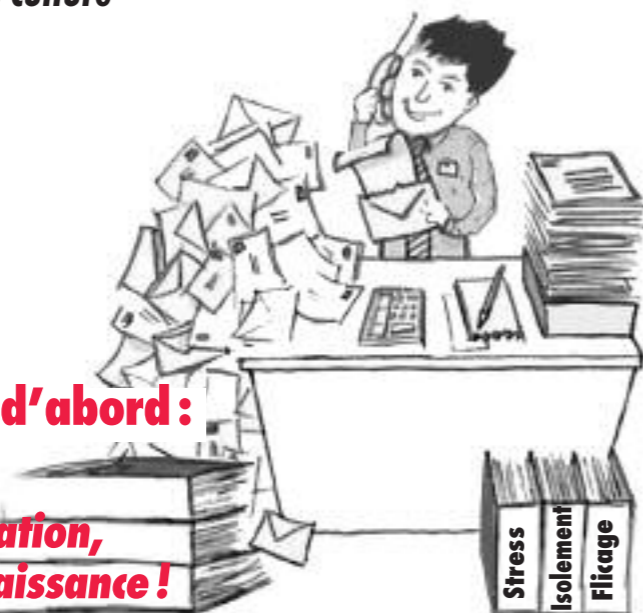
AU COURRIER, les cadres souffrent de stress, de non-reconnaissance, d'absence de soutien, voire d'harcèlement moral. Ils subissent continuellement de nouvelles réorganisations. Leur budget de fonctionnement est ingérable (effectif a minima). Les journées de travail sont à rallonge afin d'accomplir leur job. Ils ont du mal à se remotiver et se sentent « laissés pour compte ». Certains attendent, au mieux, la retraite avec impatience ; d'autres, au pire, attendent des mesures de départ à la retraite anticipée.

FORCE OUVRIÈRE demande que les cadres :

- soient mieux rémunérés,
- deviennent des acteurs considérés et associés à la stratégie de l'entreprise et non pas les victimes expiatoires des restructurations,
- se réalisent dans de bonnes conditions de travail,
- suivent des parcours professionnels valorisants,
- soient les vecteurs d'une culture d'entreprise humaine.

Mais la première revendication de FORCE OUVRIÈRE, pour les cadres, c'est d'abord :

- ▶ le respect,
- ▶ la considération,
- ▶ la reconnaissance !



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 VERGNAUD
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

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

La lettre des cadres

Les cadres au Courrier ne veulent plus être pris pour des robots. Ils veulent être considérés comme des cadres HUMAINS !

Édito

Propagande et déshumanisation

Quelle mission confie-t-on aujourd'hui aux directeurs de DOTC ? Beaucoup de cadres se posent la question.

Projets contradictoires, réorganisations permanentes, réductions massives d'emplois, déshumanisation du management... Dans cet environnement, quel sens, aujourd'hui, un cadre au Courrier peut-il donner à son action ? Depuis que le carrosse du Courrier s'est transformé en citrouille de La Poste, c'est sa survie qui peut ! « Trouvez-vous un poste » devient la formule magique que tout cadre doit intégrer très rapidement. Et en attendant une solution, « faites facteur en intérim, cela ne pourra que vous faire du bien » !

Insidieusement, telle une araignée tissant sa toile, les messages propagés par la direction au fil des jours s'insinuent dans nos esprits pour nous faire croire que tout ce qui arrive est indispensable. Nous nous apercevons alors, que nous, les cadres, avons été victimes d'une propagande bien orchestrée, d'une communication parfaitement instillée, répétitive et quasi-indolore. Par cette propagande, certains participent même à la fragilisation de leurs équipes.

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 ». La Poste fait subir une forte pression à son encadrement en le bassinant de discours lénifiants qu'il doit « décliner » vers ses collaborateurs et ainsi de suite. Dans ce système, chacun peut devenir à la fois opprimé et oppresseur. La direction du Courrier ne reconnaît plus la valeur réelle de ses managers, elle les déstabilise avec des mots ! Peu importe si jadis nous avons contribué au développement, aux valeurs, à la fierté de notre entreprise, nul n'est à l'abri ! Le travail, instrument de socialisation, devient outil de déstructuration et de désocialisation de l'individu.

Le pire c'est l'isolement dans lequel les cadres écartés se retrouvent. Le cadre que l'on a mis sur la touche s'isole et est isolé, se déprécie, se remet en cause, alors qu'il n'y est pour rien dans tout ce bouleversement. Il a été pris dans la tourmente et se trouve au mauvais endroit, au mauvais moment, ça aurait pu être un autre, mais c'est lui. Il a toujours ses compétences, sa valeur intrinsèque mais l'entreprise n'a plus besoin de lui, il n'a plus de valeur ajoutée... ♦

FO : vos revendications, notre combat !

La loi du huis clos !

↳ Solitude et isolement

Un cadre en DOTC est souvent seul, il peut être l'objet de remarques voilées, être victime de blocage (mutation, notation, appel à candidature...) même si évidemment rien n'est écrit, ni traçable. C'est la loi du huis clos qui règne de plus en plus.

Dans les DOTC, tout se dit ou se règle en CODIR avec une équipe restreinte. Les cadres n'ont que des miettes d'infos stratégiques si ce n'est des formules toutes faites, voire ridicules. En revanche, les applications sont très vite mises en pratique sans explications ni dialogue. Un exemple, le réviseur comptable d'une DOTC apprend au retour de ses dernières vacances que son poste est supprimé en 2010.

Chaque DOTC applique ses propres règles de gestion qui détournent le plus souvent les règles du siège. Ainsi, dans le projet encadrant Courrier, les cadres du groupe A auraient dû être prioritaires sur les postes vacants. Dans les faits, c'est faux. Des cadres III.2 ont été nommés sur ces postes alors que des cadres supérieurs postulaient. De plus, des III.3 extérieurs à la DOTC ont été nommés sur ces postes alors que des cadres supérieurs du centre postulaient aussi. **Pour faire simple, on ne sait plus quel grade correspond à la fonction occupée. Du jour au lendemain, quelqu'un récupère votre poste et vous vous retrouvez en reclassement sans comprendre pourquoi.** ♦

Flicage et aucune marge de manœuvre !

↳ « De simples pions ! »

Les managers de proximité en Centre Courrier se considèrent simplement comme un maillon entre la Direction et les agents : ils ne participent plus à la stratégie de La Poste et sont souvent comme l'un deux témoigne, « entre le marteau et l'enclume ». Ils ont conscience de l'effort qu'ils sont obligés de demander aux facteurs (sur-sécabilité, lundis bleus...) sans pour autant avoir une marge de manœuvre. Les salaires des cadres supérieurs sont négociés à la T.D.C. (tête du client) et « accessoirement » en fonction des objectifs réalisés. La direction met en place des procédés de flicage tels que PRESENCEO. Les cadres ne peuvent rien faire contre ces projets anxiogènes et déstabilisants pour les agents !

La Poste a mis en place le projet « encadrant » pour dire « tout le monde y trouvera son compte ». Or, aujourd'hui, nous sommes confrontés à la triste réalité : il y a beaucoup moins de dirigeants de Centres Courrier suite à la fusion de nombreux centres. Les postes d'adjoint sont en surnombre et lorsque l'on a été « patron », c'est dur, dur ! La perte d'autonomie est insupportable. Paradoxalement, le nombre de cadres de fonctionnement est réduit au maximum. Il y a donc très peu de moyens de remplacement.

D'un point de vue strictement matériel, beaucoup de frais personnels sont engagés car très peu de voitures de service sont disponibles pour se rendre sur les différents sites.

Pour ces cadres également, le parcours professionnel est morne, sans vision d'avenir : l'insécurité s'installe. ♦

Des larbins pour La Poste !

↳ Méprisés et laissés pour compte !

Quant aux chefs d'équipe, leurs conditions de travail sont aussi très mauvaises avec en plus une surcharge de travail. Ils ont récupéré les accompagnements facteurs ainsi que la saisie informatique de ces derniers.

Au quotidien, la gestion des plannings est beaucoup plus complexe depuis la mise en place du « projet d'entreprise » Facteur d'avenir !

Ils se définissent comme de « simples « exécutants » : aucune reconnaissance de la part de la hiérarchie. Les chefs d'équipe sont traités comme des mules au Courrier. ♦

Stress permanent, charge de travail insupportable !

↳ Du déclassement à la dégradation !

Le métier d'organisateur Courrier change très rapidement dans le cadre du projet « Modernisation Continue » : il n'est plus du tout sur le terrain ; les accompagnements de facteurs sont désormais menés par les chefs d'équipe. Un travail de saisie dans un bordereau de collecte et une analyse de ces données sont leurs seules activités. De plus, sans la réalité du terrain, cela devient très difficile d'être précis.

Les organisateurs Courrier sont en situation de stress permanent qui est dû à la forte pression pour faire avancer les projets. Par exemple, la restructuration du service Organisateurs sur la Bourgogne (de 30 organisateurs, on passe à 14) ! Ces cadres vivent avec un sentiment d'insécurité par rapport à leur propre poste après le passage des restructurations. Certains se demandent même s'ils seront toujours organisateurs...

La baisse des effectifs entraîne hélas un surcroît de travail et des horaires qui explosent. La dégradation du statut de cadre est dans les esprits. Des cadres Courrier doivent faire les « basses » besognes. Ainsi, par exemple, la hiérarchie impose une obligation ponctuelle d'aller faire des tournées de facteur, des collectes et remises pour les entreprises. Et, pendant un conflit d'une dizaine de jours à la plateforme de préparation du courrier Dijon Nord, les organisateurs ont dû aider au tri alpha du courrier les après-midi. Et en plus, les projets en cours ne sont pas décalés : le travail doit être tout de même réalisé dans les délais ! Où va-t-on ? !

Pire, la hiérarchie oblige certains cadres Courrier à aller à la plate-forme TGV de Mâcon pour faire de la manutention à tour de rôle les vendredis soirs (Dijon = > Mâcon) suite à un dépôt de grève systématiquement déposé en fin de chaque semaine.

Les organisateurs/analystes Courrier ne sont pas reconnus à leur juste valeur. Au contraire ! De plus les parts variables sont octroyées avec des pincettes et a minima. Les promotions mises en place ne sont que peau de chagrin. Il n'y a pas de perspective d'avenir professionnel. ♦