

LA CFDT ALERTE :

CADRES, MANAGERS ET ENCADRANTS, LA SITUATION NE PEUT PLUS DURER !

De préoccupante, la situation est devenue inquiétante

**Mal-être,
découragement,
démotivation ;
c'est le ressenti,
aujourd'hui, des
cadres de La
Poste**

Nos militants et nos élus sur le terrain, partout en France et dans les DOM, nous alertent sur une situation qui se dégrade avec des cadres, managers et encadrants qui, massivement, sombrent dans le découragement, l'inquiétude et le mal-être.

Les mauvais résultats économiques du Groupe en 2018, la chute accrue des volumes courrier, le niveau toujours très faible des taux OAT accentuent plus que jamais la pression économique sur l'entreprise La Poste.

Cela se traduit par une politique à court terme de baisse des charges qui pèse de plus en plus sur l'organisation et la charge de travail et par là même sur la qualité de service et les capacités de développement commercial.

Cette pression économique renforce chez les dirigeants l'application mécanique des process, remet en cause l'autonomie des équipes, durcit les postures et bloque l'écoute. Où est le management bienveillant revendiqué haut et fort par la Direction Générale et la DRH du Groupe ?

Le désengagement est mesuré et avéré. Agissons avant que la situation ne devienne dramatique car le contexte actuel nous rappelle les heures sombres de 2012...

La CFDT exige que l'accord « cadres », dont la négociation va débuter, soit très transformant sur les points suivants :

- ▶ **Définir précisément le degré d'autonomie** dont doivent bénéficier les cadres, managers et encadrants. Ils doivent notamment pouvoir engager leur budget comme bon leur semble afin d'atteindre les objectifs qui leur sont fixés ;
- ▶ **Co-déterminer les objectifs annuels** entre le Postier et son N+1, dans un équilibre bien compris entre objectifs et ressources et en prenant en compte les potentiels de marché quand il s'agit d'objectifs commerciaux ; les cadres, managers et encadrants doivent aussi être associés aux décisions concernant leur direction et organisation ;
- ▶ Exiger que **les cadres, managers et encadrants soient informés par leur hiérarchie de la marche des affaires et de l'entreprise** aussi souvent que nécessaire et à minima tous les trimestres et que cela soit mesuré ;
- ▶ **Mesurer les impacts des réorganisations sur l'organisation**, la charge et le temps de travail des cadres, managers et encadrants. Faire respecter la loi sur le temps de travail ou payer les heures supplémentaires ;
- ▶ **Faire cesser les reporting inutiles** et redondants dès que les informations sont accessibles dans les SI ; faire évoluer les SI de pilotage pour les rendre plus simples et manipulables par tous, notamment grâce à la business intelligence ; Interdire les demandes de reporting hors de heures de travail ; interdire les demandes via des

**Les cadres,
managers et
encadrants
doivent être
associés aux
décisions**



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

applications ne faisant pas partie des SI de l'entreprise (WhatsApp par exemple) ; exiger un devoir de déconnexion de la ligne hiérarchique hors des heures de travail et le mesurer ;

- ▶ **Former, accompagner les cadres, managers et encadrants aux méthodes managériales avant la prise de poste** et au maximum dans les 6 mois qui suivent ; définir les compétences associées au management bienveillant et les évaluer à tous les niveaux ; déployer les espaces de discussion et de co-développement entre pairs ;
- ▶ **Rendre transparents les modèles de rémunération, les critères d'attribution des revalorisations et parts variables collective comme individuelle**, les principes et critères de pesage des postes, notamment en fonction du champs de responsabilité et de la portée managériale du poste ; rendre équitable les rémunérations à poste, expérience et responsabilité comparables ; traiter la promotion et l'élargissement de la charge de travail et des responsabilités par une reconnaissance salariale hors changement de grade. Il n'est, par exemple, pas admissible que les revalorisations et parts variables ne soient plus remises en main propre et commentées mais déposées sur les tables ou découvertes via Digiposte !!!
- ▶ **Traiter clairement les impacts des réorganisations sur les cadres, managers et encadrants ayant perdu leur poste** ; rendre transparent et équitable le processus de reclassement ; accompagner en priorité via les EMRG les cadres, managers et encadrants en situation de reclassement ; donner la priorité sur les postes aux personnes en mission et en reclassement ; encadrer la mission sur une durée maximale d'un an renouvelable une fois.

La CFDT refuse que les cadres, managers et encadrants soient les grands oubliés des accords !

La CFDT exige que soit ouverte une réelle négociation sur une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences des cadres, encadrants et managers.

**Une GPEC
offensive est
vitale pour
l'avenir du
groupe**

Mener une vraie réflexion sur la GPEC et en particulier pour les emplois de cadres, managers et encadrants est vitale pour l'avenir du Groupe La Poste et la réussite de son plan stratégique. Les réorganisations récentes, et en particulier SLD, qui les touchent essentiellement, n'est pas du tout accompagnée d'une GPEC en profondeur. Il est urgent de s'en préoccuper car les cadres, managers et encadrants sont les piliers de la transformation du Groupe. Les laisser seuls devant les injonctions parfois contradictoires et le manque de moyens est une responsabilité que la CFDT refuse de partager avec la Direction.



Si vous souhaitez rejoindre le Lab Cadres, contactez votre syndicat local ou le groupe LinkedIn <https://www.linkedin.com/groups/13701051/>

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS