



# EVMS- ENSEMBLE VERS LE MANQUE DE SENS QUAND LA GOUVERNANCE TOURNE LE DOS AU DIALOGUE SOCIAL !

Pour la CFDT, la méthode de conduite de changement doit être axée sur le dialogue avec les postiers et leurs représentants et une réelle prise en compte de leurs aspirations. Ceci suppose de libérer la parole à tous les niveaux de l'entreprise et notamment dans les établissements, lieu privilégié de cette transformation.

Or, malgré les demandes insistantes de la CFDT, le dialogue social n'a jamais figuré dans les missions des DEX. Alors que l'ambition affichée d'EVMS était de remettre l'ensemble de la structure au niveau de l'établissement, le contrôle et le « reporting » n'ont jamais autant pesé au détriment de réelles discussions sur les moyens et sur les objectifs. Dès lors, la conduite du changement se limite trop souvent à un exercice purement formel laissant aux postiers le sentiment délétère que leur avis ne compte plus.

**La CFDT  
alerte le  
président  
Philippe  
WAHL**

**En se coupant ainsi du corps social et de ses établissements, la BSCC a pris le risque d'un dérapage incontrôlé. C'est pourquoi, la CFDT a alerté directement le président Philippe WAHL.**

La CFDT a réitéré son alerte auprès de la BSCC lors de la commission de suivi de l'accord d'accompagnement social d'EVMS ce 28 juin 2019 (cf. page suivante). La situation se dégrade et génère des risques psychosociaux tant dans les établissements que dans les directions territoriales. Toutes et tous sont de plus en plus confrontés à des logiques et des injonctions contradictoires.

**Parce que les directeurs d'établissement et les cadres ne sont pas des paravents ou des fusibles, La CFDT demande :**

- ▶ Une clarification des orientations stratégiques de La Poste,
- ▶ Une réelle autonomie des cadres mis en capacité de négocier leurs objectifs au regard de leurs moyens,
- ▶ Un dialogue social positionné au niveau des décideurs,
- ▶ Une conduite du changement respectueuse des aspirations de chacun.

[f3c.cfdt.fr](http://f3c.cfdt.fr)

**S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS**

.../...



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

Paris le 28 juin 2019,

Commission de suivi de l'accord  
d'accompagnement social du projet  
EVMS

**Déclaration préalable CFDT**

Séance du 28 juin 2019

Mesdames, Messieurs,

*EVMS, voilà un projet qui affichait des intentions louables.*

*Selon les annonces de la direction début 2018, EVMS devait mettre l'ensemble de la structure au service des établissements afin que chacun contribue à l'effort collectif pour « faire réussir la journée de travail ». Soutenus par des filières apportant leur expertise technique, les directeurs d'établissement allaient pouvoir se consacrer pleinement à la conquête et au développement du chiffre d'affaires. L'attractivité des fonctions en établissement devait être renforcée pour susciter les vocations.*

*Et, patatras ! Après plus d'un an de fonctionnement, EVMS semble avoir pris aujourd'hui une direction diamétralement opposée.*

*Les agents et cadres en territoire ne cessent d'interpeller la CFDT pour faire part de leurs difficultés devenues quotidiennes. Que nous disent-ils ?*

- *Les filières se sont certes structurées mais pour mieux augmenter une soif de « reporting » alors même que les rôles managériaux ne sont pas au complet. Les filières ne devaient-elles pas pourtant adopter une posture de service ?*
- *Le « welcome problem » du « brief » quotidien est devenue inquisitoire. La couleur des indicateurs importe plus que la recherche d'amélioration. Les efforts fournis ne sont jamais reconnus ou récompensés. Le brief ne devait-il pas être axé sur la résolution collective des problèmes ?*
- *De nombreuses compétences ont disparu et les établissements peinent parfois à identifier une personne ressource susceptible de les épauler. Lorsqu'il en existe, la lettre de mission ne correspond pas nécessairement soit aux activités décrites, soit au grade détenu.*
- *La charge de travail n'est plus maîtrisée et le surmenage gagne l'ensemble de la ligne managériale,*
- *Les projets de mobilité, notamment vers les PFC, sont souvent contrecarrés, faute de remplaçant. On leur oppose des règles de séjour tombées du ciel au mépris de leur évolution professionnelle.*

*Bref, le diagnostic est implacable, les établissements ne bénéficient plus d'aucun soutien. La BSCC s'enferme donc dans un cercle vicieux : les contraintes pesant sur les établissements découragent les bonnes volontés et les pratiques visant à taire les difficultés reflourissent. Lorsqu'on ne sait plus jouer collectif, les stratégies de fuite s'imposent et la crise des vocations s'installe.*

*La CFDT a été bien inspirée d'exiger que soit écrit noir sur blanc l'absence de mobilité contrainte. La tournure prise par le projet confirme la fragilité des simples promesses. En outre, le versement des primes concernant l'accompagnement des mobilités volontaires reste opaque dans de nombreux territoires. Les cadres et agents sur le terrain méritent pourtant toute notre considération. La CFDT rappelle ici l'engagement pris consistant à expliciter, avant la prise de fonction, l'ensemble des mesures financières et d'accompagnement dont le candidat à la mobilité bénéficiera. Nous demandons un état des lieux des primes distribuées par fonction et selon le motif, nous attendons toujours ces informations.*

*Enfin, un dernier mot concernant le « reporting », la CFDT se permet de faire passer un message aux multiples filières de la part de l'ensemble des DE et des cadres en établissement : si le SI ne vous permet pas d'avoir l'information, débrouillez-vous !*

*La CFDT demande à la BSCC de se ressaisir rapidement et attend des propositions structurantes pour que le système de management soit enfin au service de la réussite de tous.*

*Merci de votre attention.*