



50 Bd de la Liberté 44100 Nantes
02 51 806 680 – sudposte44@orange.fr

ITINERAIRE D'UN CADRE AU COURRIER en 44/85

Le grand dialogue social aura au moins permis aux langues des cadres de se délier !

Chacun notre tour, nous avons pu être convié-es à participer dans nos établissements à des réunions dans le cadre du « grand dialogue » instauré par le PDG de la Poste, suite au mal-être qui a conduit des collègues à se suicider. Chaque agent a pu exprimer des idées sur ce qui va ou pas, nous doutant bien qu'au bout du compte, les restrictions ou les impératifs budgétaires annuleront toute nécessité de moyens supplémentaires (personnel, locaux, véhicules...) Une belle usine à gaz en perspective. Parce que ce sont particulièrement des cadres qui ont mis fin à leur jour, et ce, sur leur lieu de travail, les encadrants ont eu aussi leur temps d'expression. Et quasi unanimement, ils ont dénoncé des conditions de travail qui se dégradent!

Cadres au placard

Dans notre DOTC 44/85, le projet territorial de janvier 2012, qui a réduit le nombre d'établissements (de 35 à 25), a pu satisfaire quelques dizaines de cadres bénéficiant ainsi d'une promotion accélérée, passant de 3.1 ou 3.2 à 3.3, 4.1, 4.2... Le plus grand plan de promotions ou la plus grande carotte de l'année ! Pour autant, certaines affectations l'ont été de manière arbitraire sans tenir compte de l'expérience ou des impératifs de la vie privé/vie professionnelle, les distances de trajets domicile/travail restant totalement aléatoires.

Mais ce projet a aussi laissé sur le carreau des dizaines d'autres, tout le monde ne pouvant prétendre à un poste de Responsable distri, RRH, ROQ, Directeur ou Directrice d'Etablissement... Les rares vindicatifs, les jugés "incompétents" et les dérangeants ont subi règlements de compte, recadrages indirects, voire une régression de leur domaines d'activités.

Que sont-ils devenus ? Certains sont en distorsion fonctionnelle, c'est-à-dire qu'ils font un boulot de chef d'équipe avec un grade de cadre sup, d'autres sont même carrément passés à la distribution, pendant que d'autres sont « placardisés » en attente d'une place qui n'est pas prête d'arriver. Dans les services RH, commerciaux, financiers, à la DDI, nombreux sont celles et ceux à qui l'on a fait comprendre qu'ils étaient en fin de parcours ou qu'ils et elles devraient penser à une reconversion. *La non-reconnaissance de La Poste dans toute sa splendeur !* Typiquement le terreau favorisant les RPS (Risques Psycho Sociaux) : démotivation, perte de repères, manque de reconnaissance et augmentant les risques de passage à l'acte de gestes irréversibles... **Travailler dans un milieu où brimades et humiliations sont monnaies courantes, notamment à la DOTC, avec le mépris comme méthode managériale, doit cesser.**

Cadre des villes, cadre des champs

Soyez comme les canards:



Une différence de traitement peut apparaître entre les cadres d'établissements mono-site (notamment en zone urbaine) et ceux d'établissements multi-sites (zone rurale). La répartition des rôles est loin d'être équilibrée ; le Directeur, loin du terrain (et trop souvent à la DOTC à prendre ses consignes) délègue, le RRH et les R.Distri se cantonnent dans leur pré-carré et délèguent, les ROQ (cadres Qualité) supervisent, donc délèguent. Or, dans les sites rattachés, *les dindons de la farce sont donc les chefs d'équipes*, parfois seuls sur des sites de 25 à 40 agents, qui, étant au bout de la chaîne, ne peuvent plus déléguer (leurs Facteurs Qualité étant souvent à combler les trous au lieu d'être en temps de Qualité de service).

Ces chefs d'équipe doivent amortir une charge de travail considérable, dans tous les domaines, et se retrouvent souvent paumés par la diversité des activités. On leur demande aussi de la flexibilité, traduisons d'aller faire du tri, une remise, une collecte voire de la distri quand la situation l'exige.

Une question se pose : Comment s'occuper, concrètement, à faire de la ressource humaine de proximité, diriger un collectif ou animer la communication avec le personnel, gérer un parc de véhicules et des locaux, assurer l'alimentation des logiciels, voire être exposé aux conflits 'légitimes' des personnels essorés, ainsi que les nombreuses autres tâches dont ils sont responsables ? **En dépassant les heures évidemment !**

Cadres (en heures) SUP

Parmi les témoignages des cadres qui nous remontent, l'axe central mis en exergue, c'est le manque de reconnaissance dans la fonction : les salaires insuffisants, les frais kilométriques qui explosent, la surcharge de travail... Certain-es faisant même un travail de 3.1 ou 3.2 mais en étant payés en 2.2 ou 2.3, puisqu'attendant leur validation, et cela depuis plus d'un an pour certains ! La redéfinition des rôles a créé des cadres tampons, cloisonnés et déconsidérés.

La plupart des cadres sont donc contraints, exactement comme les facteurs, de faire des journées à rallonge. Mais, « *ne pas compter ses heures* » n'existe pas dans le code du travail ! Quelques cadres sup ont un 'forfait', mais les autres ? L'équilibre vie professionnelle/vie privée doit exister aussi pour un cadre. La Poste ne peut mépriser une population contrainte au silence, **mais finalement exploitée comme d'autres agents.**

Rappelons au passage que le niveau de rémunération des cadres à La Poste est l'un des plus bas de la fonction publique et que beaucoup se plaignent d'être moins bien payés à niveau équivalent que dans le privé, tout en restant attaché à la Poste. Lorsqu'en plus, l'utilisation poussée des véhicules perso, des téléphones perso, et le délai d'obtention d'un grade donnent l'impression à quelques cadres de régresser, le bouchon est poussé très loin.

Un nouveau projet territorial aurait des conséquences désastreuses sur la santé des postières et des postiers et ne ferait qu'augmenter le mal être au travail. Même si le projet établissement 2012, supprimant 10 postes de direction d'établissement a permis la création de nombreux postes de RRH, ROQ et R.Distri (+ ou - 50 sur la Dotc), une nouvelle refonte des plaques existantes pour aller vers des plaques de 250 agents engendrera, de fait la mise au placard de certain-es, la mise en concurrence et la déstabilisation de tous. Ce petit jeu de la chaise musicale est cynique et destructeur.

Cerise sur le gâteau

Le projet V2 prévoirait d'encore réduire le nombre d'établissements, qui pourrait passer de 25 à 15. Un gâteau à 5 branches a été exposé, avec (encore) une redéfinition du périmètre des cadres sup, des postes d'adjoints et des spécialisations... Oui mais dans des établissements multi-sites de 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 entités. Un gros n'importe quoi ! Ça sent le camouflet à plein nez. Et ça n'arrangera pas l'isolement des petits cadres...

Un peu de math au passage :

25 établissements à 4 cadres sup = 100

15 établissements à 6 cadres sup = 90

Ne préparez pas votre oral, mais plutôt votre valise...

Sud tire la sonnette d'alarme auprès du DOTC, comme nous l'avons fait en Chs.Ct NOD où nos représentants ont rappelé au Président ses obligations en tant qu'employeur, de prévention en termes de sécurité et de préservation de la santé mentale et physique des salarié-es !



Cadres aux bords de la crise de nerfs

Ce qui ressort le plus des rencontres du 'grand dialogue', c'est le caractère anxiogène de la fonction. Beaucoup, à la DOTC, comme dans les établissements, ont le sentiment d'être isolé. Un sentiment de 'manque de transparence', de 'culte du secret' prédomine. Souvent livrés à eux-mêmes, sans directives claires, nombreux sont les cadres à dénoncer des conditions de travail difficiles, des amplitudes horaires qui s'accroissent, une surcharge de travail considérable et surtout *l'impression de coller des rustines au lieu de traiter sérieusement les problèmes.*

Il faut ajouter que l'avalanche d'informations (notamment sur l'intranet), souvent contradictoires, le manque d'autonomie et de souplesse des règles RH, la gestion des nombreux cas individuels d'agents en souffrance physique et psychologique ne permettent pas un climat serein. A la PIC entre autres, le conflit s'éternise car le dialogue sur les

revendications légitimes des agents est toujours au point mort, faute de volonté de la direction générale de négocier. Pour *SUD*, cette situation est aussi la conséquence d'un rythme de réorganisations en inadéquation avec la réalité du travail vécue au quotidien par les agents.

Par ailleurs, le manque de concertation, au sein des équipes de direction, le dialogue avec les organisations syndicales, le décalage entre la vision de la DOTC et la réalité du terrain, le caractère autoritaire et descendant des changements imposés, les gains de productivité toujours opérés sur les épaules des agents, provoquent des situations de tensions dans les établissements **dont les cadres de proximité sont non seulement les premiers témoins, mais aussi pour**

certains, les victimes...

A côté de ça, les nouvelles règles Chs Ct et la complexité de leur mise en place, apportent une charge de travail colossale pour les membres qui prennent cette activité en charge. *SUD* est d'ailleurs, à plusieurs reprises, intervenu auprès de la DOTC pour que tous les moyens soient donnés et que les formations des cadres soient à la hauteur de leurs obligations.

Cadres recadrés

Et nos "chers" directeurs dans tout ça? Le projet établissement début 2012, a ressemblé à un remaniement ministériel. Chacun se décharge sur son prédécesseur, qui aurait eu une équipe décousue et qui aurait gérer à la va comme je-te-pousse ! Muter les DE entre une réorganisation et son bilan, ou sans état des lieux de ces actions, prouve l'ineptie d'une gestion directionnelle verticale. Des voix se sont timidement levées pour dénoncer le manque de pertinence de certains projets

de réorganisations, les jugeant trop brutaux et donc par conséquent non productifs. Le mal être, du à des sentiments d'injustice, peut amener des arrêts de travail ou peut engendrer des pathologies mentales et/ou physique à tous les niveaux de fonction. Un conflit de grève, aussi, use les nerfs de tout le monde, pour un résultat de productivité stupide et minime pour la Poste, pouvant ne produire que frustration et mal-être à tous les étages.

A *SUD*, lors des conflits, nous sommes habitués à nous adresser à des interlocuteurs soi-disant autonomes, depuis NDO, mais qui n'ont aucune marge de négociations sans l'aval de leur supérieur. Pour la direction, il est tellement plus simple d'être coriace dans une tour d'ivoire. **La décentralisation n'ayant toujours pas eu lieu, et les places de direction ressemblant à des sièges éjectables, il est souvent plus facile de faire l'autruche que d'oser braver le directeur de la DOTC**

A *Sud* nous dénonçons ces projets territoriaux qui ne sont en fait que des plans sociaux de suppressions d'emplois chez les cadres ! Nous rappelons que le paiement des heures supplémentaires est une obligation du code du travail, pour tous et toutes, même celles des cadres ! Le Directeur de la DOTC devra face à ses responsabilités; Il faut aussi du renfort d'encadrement, très vite, comme il faut du renfort de personnel, sinon la cocotte va encore exploser !

A *Sud* nous soutiendrons toute mobilisation des cadres qui oseront crier leur ras-le-bol, avant qu'il ne soit trop tard !