



60 rue Vergniaud
75640 Paris Cedex 13
tél. 01 40 78 30 87
fax. 01 40 78 30 58
<http://www.fo-com.com>
sec.poste@fo-com.com

Monsieur Philippe DORGE
Directeur Général Adjoint
En charge de la Branche Services Courrier Colis
9 rue du Colonel Pierre AVIA
75015 PARIS

Paris, le 12 juin 2023

Réf : SP/CS/04/06/23

Objet : demande d'audience

Monsieur le Directeur,

Les cadres sont une population peu encline à faire appel aux syndicats. Mais nous constatons ces derniers temps, une augmentation exponentielle du nombre de demandes d'appui et de soutien tant au niveau local que national.

C'est pourquoi FO Com tient à vous alerter sur la situation des cadres de la BSCC.

Le site du Groupe affiche des valeurs « qui scellent la confiance qui anime les postiers ». Force est de constater que la réalité du terrain n'est pas conforme aux intentions.

Prenons pour exemple, ouverture et considération.

La considération : « traiter les clients et les collaborateurs avec l'attention et le respect qu'ils attendent. »

La majeure partie des plaintes exprimées démontrent l'inverse, nous pourrions vous citer bon nombre d'exemples.

Ainsi, en demandant à un Responsable d'Equipe de signer un avenant de Responsable opérationnel, il est fait la double démonstration de déconsidération et de mépris. La plupart d'entre eux se sont inscrits dans un projet professionnel leur permettant d'accéder au management, en retour La Poste leur propose voire leur impose de retourner à la distribution.

Comment oser évoquer la considération quand on connaît les niveaux de salaires des classes III et IV ? Longtemps la stabilité de l'emploi était l'argument majeur pour justifier des différences salariales avec le privé. Or le delta de salaire entre cadres postiers et cadre du privé ne fait que s'agrandir.

Ainsi dans le privé, dans les métiers du transport et de la logistique, les responsables logistique ou d'entrepôt ayant un rôle hiérarchique ont un salaire médian à 58K€, les adjoints de direction 80K€ (source APEC, novembre 2022). Parallèlement, les heures supplémentaires leur sont payées et dans la mesure où ces métiers sont en tension, les entreprises leur offrent des avantages en nature comme un véhicule ! A La Poste, au prétexte qu'un cadre n'aurait pas d'horaires, se faire payer ses dépassements de temps de travail est une épreuve.

Comment parler de considération quand un cadre qui n'arrive pas à boucler ses journées est fortement suspecté de ne pas savoir gérer son temps ! Qui va prendre conscience qu'un cadre opérationnel doit piloter environ une centaine d'indicateurs, que chaque filière attend les preuves de ce pilotage, que les équipes par cadre opérationnel ne font que grandir ?

Quand on sait que le taux moyen d'encadrement en France est l'un des plus bas d'Europe soit 14% (source APEC) que dire pour celui de la BSCC : 1 / 25 agents soit 4% d'encadrement de 1^{er} niveau ? Vous semble-t-il normal que beaucoup de cadres et de directeurs d'établissement en soient encore à quémander une journée sans réunion DEX pour pouvoir échanger avec leurs collaborateurs ?

Ce manque de temps a un impact délétère sur les équipes. Quelle que soit leur fonction, le sentiment d'insatisfaction, de solitude voire d'abandon est grandissant.

L'ouverture : « porter un regard neuf sur la société, être en permanence à l'écoute de ses parties prenantes pour capter leurs évolutions et leur proposer des solutions toujours adaptées. »

Tous les articles, toutes les études sur le management démontrent un profond changement de la valeur travail. Les salariés demandent plusieurs choses :

- La reconnaissance
- La quête du sens
- Le partage
- L'autonomie

Que propose la BSCC ?

La quête de sens : des changements stratégiques permanents. Prenons pour exemple la pause méridienne imposée pendant des années devenue caduque, ou encore les îlots, longtemps désignés comme la solution économique et sociale à intégrer dans toutes les réorganisations, ne sont plus désormais très en vogue...

Les changements permanents de logiciel, de structure, de métier, de lieux de travail sont des charges mentales dangereuses. Le rapport Kaspar avait été très clair sur le sujet. De toute évidence, les leçons ont été oubliées !

Le sens constant équivaut à des demandes toujours plus exigeantes. Le niveau d'excellence n'est jamais atteint, ce qui permet d'éviter d'avoir à reconnaître le travail. Malheureusement la 1^{ère} conséquence se traduit soit par des départs, soit par des démissions silencieuses...

Le partage : de réunions en réunions, de surcharge de travail en pilotages effrénés, c'est la solitude qui s'impose. Les décisions se prennent de plus en plus sans que le partage ne soit possible. Le collectif s'est effacé devant la productivité et les cases à cocher !

L'autonomie : la réponse donnée est l'E.A.P. Belle intention ! Mais d'une part on ne change pas de paradigme sur un claquement de doigt. Depuis des années, c'est bien la démarche descendante qui s'impose. Encore aujourd'hui, quel directeur d'établissement a les mains libres pour faire ses réorganisations ? Tout est verrouillé. Le siège, la DEX impose ses oukases, les systèmes d'information ont le pouvoir. Au directeur de faire passer les changements même si au cours des salles blanches, il a pu expliquer et démontrer que son territoire pourrait mériter d'autres adaptations.

D'autre part, la philosophie des équipes autonomes s'appuie sur l'engagement général de l'entreprise. A la BSCC, seul l'opérationnel semble impacté par cette philosophie.

Équité : « s'adapter à la diversité des situations et des demandes, et y répondre avec une égale attention et une égale efficacité. »

Que ce soit la diversité situationnelle ou personnelle, le compte n'y est pas. En termes de structures, les décisions unilatérales prises par le Siège s'imposent à tous les territoires. Nulle contestation n'est audible.

En termes personnels, alors que La Poste pouvait s'enorgueillir d'une réelle diversité, de nombreux cas de personnes de plus 50 ans nous laissent à penser que l'entreprise préfère les placarder plutôt que de mettre à profit leurs compétences.

Bon nombre de requêtes sont laissées lettre morte. Admettons que cela est le parfait inverse de l'« attention » affichée !

Enfin, la bienveillance est mise en exergue dans la forme managériale à adopter. Nous avons du mal à nous expliquer une chose : pourquoi des « managers toxiques » sont-ils laissés en place voire promus ?

Les situations sont connues de tous, nous savons aussi que des alertes sont lancées sur certains établissements par des assistants sociaux, des CHSCT, des médecins de prévention, des représentants du personnel. Nous savons bien que les « managers toxiques » savent parfaitement manipuler les résultats voire les personnes et afficher ce qui est demandé.

La bienveillance est le plus souvent considérée comme une mollesse managériale. Si la bienveillance fait parfois perdre du temps, elle permet aux équipes de s'épanouir et d'obtenir des résultats pérennes. Mais encore faudrait-il laisser du temps ! Or les filières de DEX pressées par la gouvernance parisienne ne peuvent que mettre la pression et être en exigence.

Les principaux items qui nous remontent sont découragement, aigreur, humiliation.

Nous ne pouvons pas accepter ce « happy washing » pour plusieurs raisons :

Les cadres sont en souffrance, d'ailleurs la lecture du baromètre d'engagement devrait faire réfléchir. Plutôt que de nous faire des communications positives, il serait judicieux de faire un diagnostic froid et objectif pour éviter le pire.

Alors que la plupart des cadres de la BSCC sont des femmes et des hommes impliqués plus que de mesure, ils finissent par se décourager et quitter l'entreprise ou pratiquer la fameuse démission silencieuse. Nous avons été alertés par la désertion en masse de membres de certains CODIR. Ils quittent l'établissement sans que cela n'interroge personne. Est-ce en perdant des compétences que l'on s'inscrit dans l'efficacité ?

Définir une stratégie hors sol provoque un impact négatif sur une grande majorité de cadres en charge de la déployer. Pour la plupart, ils connaissent des conflits de loyauté insupportables à surmonter. Nul ne peut tordre ses valeurs sans que cela ait des conséquences sur la santé.

Ce sont toutes les valeurs de La Poste qui sont en train de voler en éclats dans l'indifférence générale et cela est parfaitement inacceptable.

Devant une telle situation, nous vous demandons, Monsieur le Directeur, une audience afin de pouvoir échanger et négocier des actions et solutions à mettre en place le plus rapidement possible.

Nous vous prions de recevoir, Monsieur le Directeur, nos plus respectueuses salutations.

Le Coordonnateur national en charge de la BSCC



Jean-Philippe LACOUT

La Responsable du Secteur Poste



Christine SIMON