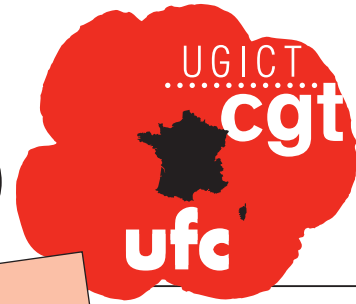


RÉSONANCES



La tribune des cadres et cadres supérieurs

BRANCHE POSTALE

Dernière minute

Agir solidairement

Après l'Enseigne, les DOTC... En 2008, l'Enseigne avait décidé de mettre ses cadres et cadres supérieurs (volontaires, désignés d'office !) en « stage » dans les bureaux de poste. En réalité : remplacer les guichetiers en congés.

Cette année, c'est au tour des DOTC d'avoir des idées aussi folles...

Après avoir imposé à certains cadres le rôle de « briseurs de grève » dans les centres supplétifs, les DOTC vont plus loin. A quelques semaines de la saison, des lettres recommandées sont envoyées aux étudiants, majoritairement des enfants de postiers, qui avaient postulé pour un job d'été : « ...nous sommes au regret d'annuler votre contrat en CDD pour la période estivale... ».

Les DOTC ont donné des directives pour que les facteurs, agents cabine ou tri en congés d'affaire, soient remplacés par des cadres et cadres supérieurs des directions.

Faire des économies à n'importe quel prix: Non. Les cadres ne sont pas des sous-citoyens, ils ont des droits : le droit de se défendre, d'être reconnus, d'être informés, écoutés et de participer aux décisions....

Refusez de remplacer un agent au casier ou à la distribution... c'est votre droit !

Organisez-vous avec votre section syndicale, signez des motions, des pétitions... agissez auprès de votre directeur tous ensemble et comme ceux qui ont lutté, vous ferez reculer ce projet !

Cette mesure est en droite ligne des économies au nom de la crise et surtout dans le cadre du projet de privatisation de La Poste. Signez l'appel public de l'Union Fédérale des Cadres CGT sur son site cgt-fapt.fr.

ÉDITORIAL

Le capitalisme n'a plus la cote !

Selon l'institut Viavoice, 80 % des Français déclarent avoir une « mauvaise opinion » de la Bourse, 71 % de l'économie de marché, 69 % du capitalisme, 66 % des banques et 61 % des grandes entreprises. Viavoice nous apprend également que 41 % des Français se disent « directement touchés par la crise » (43 % des ouvriers, 27 % des cadres) et mettent surtout en cause la détérioration de leur pouvoir d'achat. 88 % disent être touchés par l'augmentation du prix des dépenses courantes, 70 % par la hausse du prix des dépenses importantes (voiture, logement, travaux, vacances...), 58 % par la perte de valeur de leur « patrimoine », 52 % par la baisse des revenus. 31 % des actifs interrogés confient avoir des « problèmes d'emploi ».



Jean-Luc Lecomte

Pour autant, le climat n'est pas au fatalisme. Les mobilisations du 29 janvier, du 19 mars et du 1^{er} mai sur une plateforme syndicale unitaire l'ont montré avec force et une enquête de TNS Sofres-Logica révèle que plus de six Français sur dix (64 %) ont le sentiment que la situation va pousser la population « à se révolter pour manifester violemment son mécontentement ».

Reste à poursuivre le développement des luttes et à inventer ensemble un autre système alors que 55 % des Français pensent que le système capitaliste ne sera « réformé qu'en surface » et que 31 % estiment qu'il ne sera « pas réformé du tout ».



De plus en plus, les cadres sont en mal de reconnaissance.

Autant dans leur travail que sur leur bulletin de paie.

Le nombre d'adhésions à la CGT en forte hausse est un signe encourageant pour eux !

Dans ce numéro :

Éditorial : Capitalisme

Dossier : La reconnaissance

Les cadres : L'emploi

Page 1

Pages 2 et 3

Page 4

Et les infos...

... les échos...

... les brèves...

Cette publication est financée par les cotisations des syndiqué(e)s

Emploi et reconnaissance à La Poste

Les vessies ne sont pas des lanternes

Les directions ne ménagent pas leur peine pour organiser réunions et séminaires afin d'exiger des cadres d'être les propagandistes zélés d'une stratégie ou de décisions qu'ils désapprouvent de plus en plus souvent.

Car les garanties collectives sont mises en danger

Que reste-t-il de démocratie lorsqu'on fait porter à l'encadrement des projets qui ne sont pas les siens ? Ce déni de citoyenneté a été un des catalyseurs de la forte mobilisation de ces catégories. Elles se saisissent de l'action pour exprimer leur opposition aux orientations des réformes et à la posture qui leur est imposée. L'effet d'entraînement est manifeste, d'autant que l'impact de la question salariale traverse toutes les catégories et professions. La diversité des conflits actuels, dans leur essence particulière, recèle des atouts réels de convergence au sein même de l'encadrement, propices au rassemblement de tout le salariat. En effet, la force de la réaction des cadres s'explique également par les enjeux de reconnaissance et de responsabilité sociale et rejoint l'aspiration à une autre définition de leurs rôle et place dans l'entreprise. Cela constitue l'occasion d'un trait d'union entre l'encadrement du public et du privé. Les cadres jugent avec beaucoup de suspicion un système où les garanties collectives sont rognées. Ce rejet de l'aléatoire constitue par ailleurs un autre trait d'union fort avec les autres catégories de salariés.

L'Union Fédérale des Cadres considère qu'il est aussi de sa responsabilité syndicale d'offrir des perspectives aux luttes en mettant en avant ses propositions au delà du mode de management alternatif, sur de nouveaux droits pour l'encadrement, sur la reconnaissance et le paiement des qualifications.

Reconnaissance qui revêt parfois des formes curieuses !**Promotions**

En 2007, globalement seulement 9.3% des postières et des postiers ont eu une promotion en 2007. Promotions réparties ainsi :

- 9,8 % des classes 1 et 2
- 9,3 % des classe 3
- 2,1 % pour la classe 4.

Nous pouvons donc considérer d'une part que les idées reçues ont du plomb dans l'aile. D'autre part, comment mieux mesurer la reconnaissance professionnelle que par la promotion et la rémunération ?

Evolution des rémunérations nettes mensuelle

	En euros	Soit par an
Cadres supérieurs fonctionnaires	456	+2,4 %
Cadres supérieurs contractuels	371	+2,1 %
Cadres fonctionnaires	97	+0,6 %
Cadres contractuels	75	+0,7 %
Non cadres fonctionnaires	221	+2,1 %
Non cadres contractuels	261	+3,4 %

Quand on pense que dirigeants de La Poste et gouvernement ont intégré dans le décret sur les parachutes dorés la part variable de La Poste !!!

Une palme sera décernée à nos collègues de la classe 3. Il faut dire :

- qu'en 2000 la rémunération moyenne mensuelle des cadres contractuels était exactement du même montant que celle des non cadres fonctionnaires
- et qu'en 2007 l'écart est de 146 euros mensuels... en faveur des non cadres fonctionnaires !!!

Ce phénomène ne relève pas du fait que les fonctionnaires seraient trop payés. Ils vieillissent tout simplement.

Le travail autrement : un des points clé de la reconnaissance

L'augmentation des suicides sur les lieux de travail, la mise en cause de la RTT avec la réaction immédiate des cadres et techniciens, l'exclusion et le mal vivre au travail qui se développent en lien avec des pratiques managériales branchées sur les cours de la bourse... tout cela renvoie à la nécessité d'un débat de masse sur le travail, le travail comme enjeu de société : l'accès au travail, le vécu, le contenu émancipateur à gagner... A partir de leurs responsabilités professionnelles, les cadres et techniciens ont beaucoup de choses à dire sur ce qu'ils vivent et souhaitent. Leur donner la parole, c'est d'emblée les mobiliser pour conquérir des droits sociaux nouveaux. Non, le travail n'est pas une question individuelle où le coaching réglerait tous les problèmes. Au lieu de contribuer à l'atomisation de la société, l'entreprise doit devenir un lieu de socialisation moderne.

La question d'un travail décent concerne plus que jamais les cadres. La poussée de l'individualisation dans le management se traduit par l'affaiblissement des garanties collectives. La reconnaissance de la qualification est suspendue à une course sans fin aux résultats, tandis que les contrats d'objectifs percutent de plus en plus souvent l'éthique. Le devoir de loyauté (ou plus exactement l'obligation de subordination) confisque l'esprit critique et bride l'innovation.

DOSSIER

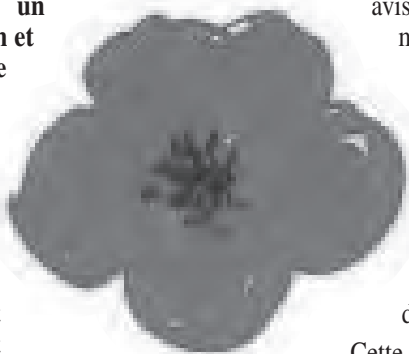
Ceci entraîne un immense gâchis humain et économique qui appelle un autre management, source de reconnaissance, d'équilibre entre vie professionnelle et privée, d'exercice de la responsabilité sociale, restituant ainsi à l'encadrement son rôle contributif.

Avec l'obtention de droits sociaux plus conséquents, les cadres doivent disposer d'une réelle autonomie d'organisation et d'un droit de critique ouvert pour contribuer aux réflexions et mesures qui doivent orienter le fonctionnement des entreprises vers une efficacité sociale et économique nouvelle.

C'est ce que propose la CGT à travers la construction d'un management alternatif.

Encadrants... et actifs

L'encadrement de La Poste est lucide et craint souvent d'être assis sur un siège éjectable, mais il n'apprécie guère de servir de fusible. Particulièrement dans ces périodes de fortes turbulences sociales, auxquelles les cadres prennent de plus en plus part. Voilà des années qu'ils se plaignent, de la non reconnaissance de leurs qualifications et de leurs responsabilités. Voilà des années qu'ils réclament plus d'autonomie et de pouvoir donner leur



avis dans la définition puis la mise en œuvre des projets dont ils sont chargés. Maintenant ils soutiennent de plus en plus ouvertement les revendications défendues dans l'unité par les huit centrales syndicales depuis le 5 Janvier.

Cette mobilisation unitaire durable ébranle les consciences. Ce n'est pas du goût des plus hauts dirigeants. Les contradictions s'aiguisent au fur et à mesure qu'apparaissent au grand jour les divergences d'intérêts au sein même des équipes dirigeantes. Les tensions montent d'un cran.

A La Poste aussi...

De plus en plus ils rechignent. Comme à l'Enseigne quand on estime avoir reclassé les chefs d'établissement dont on supprime les bureaux en leur faisant tenir des guichets. Comme au courrier (dans le Val d'Oise par exemple) où les cadres s'organisent et pétitionnent pour refuser d'exécuter des tâches de distribution ou de tri du courrier pendant l'été. Comme c'est le cas aux services financiers, où les cadres d'un centre national sont en lutte organisée très majoritaire depuis le début de l'année, pour régler des problèmes de management.

Si les cadres ont bien conscience du rôle particulier qu'ils ont à jouer dans l'entreprise, ils réclament de plus en plus que ce ne soit pas à n'importe quel prix. L'Union Fédérale des Cadres ne peut que les encourager à continuer.

Comme elle les encourage à continuer de venir la renforcer, puisque qu'au moment où ces lignes sont inscrites, notre union fédérale compteadhérents nouveaux. Rappelons que ces adhésions poursuivent la trajectoire de renforcement entamée il y a maintenant plusieurs années.

EN BREF

International

Sous-traitance : des mesures sont nécessaires à l'échelon européen !

Au sein d'une même chaîne, les entreprises de sous-traitance sont soumises à des règles sociales différentes selon les pays. Cela entraîne de nombreux cas de fraude qui visent à réduire les coûts de main-d'œuvre en contournant les obligations légales.

La Confédération Européenne des Syndicats revendique des règles claires et communes régissant cette responsabilité. Elle est suivie par le Parlement Européen qui vient de voter une demande à la Commission Européenne. Celle-ci recommande de créer un dispositif légal introduisant une responsabilité conjointe et solidaire des entreprises, à l'échelle de l'Union Européenne. La CES soutient cette demande

Mixité

Être une femme est encore un handicap aujourd'hui !

Au vu d'un sondage fait par la Halde, les discriminations envers les femmes sont encore bien présentes dans le monde du travail.

Leur statut est encore à faire évoluer dans les entreprises avec : 46% des sondés estiment que c'est un inconvénient d'être enceinte, 36% d'avoir des enfants. A l'inverse, 46% estiment un avantage de ne pas en avoir !

34% des femmes ont vécu une discrimination dans leur vie professionnelle. Pour raisons de grossesses, 28% des femmes ont été discriminées pour obtenir un poste de responsabilité, dans leur travail quotidien, une augmentation, une formation ou au moment de l'embauche.

A l'embauche, 23% des femmes ayant des projets parentaux ont été écartées, 37% des femmes ne disent rien face à la discrimination, 31% en parlent avec leur direction, 16% alertent leur représentant du personnel, 11% quittent leur travail. 64% des femmes connaissent leur droit en matière de licenciement pendant leur grossesse.

LES CADRES

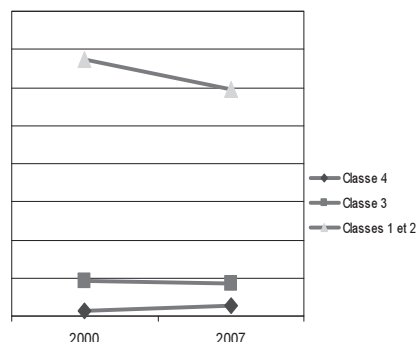
Evolution des effectifs d'encadrement à La Poste

En personnes physiques	2000	2007	Ecart
Cadres supérieurs	8 428	15 090	+79 %
Cadres	47 442	38 873	-18,1 %
Non cadres	232 713	225 832	-3 %

Dans un contexte de baisse globale drastique des effectifs, malgré l'intégration des cadres de proximité dans les effectifs de la classe 3 (près de 20 000 Capro à l'époque) et malgré certaines idées reçues, ce sont les emplois de la classe 3 qui ont le plus souffert des restructurations de ces dernières années : - 8 569 emplois contre - 6 881 pour les catégories non cadres.

Dans la même période, le taux d'encadrement stagne à 19 % soit très largement en dessous des principales entreprises « publiques ».

Il n'y aura pas d'avancées sociales et économiques dans ce pays sans enclencher une reconquête d'emplois stables, qualifiés, de revalorisations salariales, et sans procéder à des réformes ambitieuses, notamment celle de la cotisation Sécurité sociale en la modulant pour qu'elle contribue à favoriser les entreprises créatrices d'emplois et pénalise celles qui font des choix contraires.



Internet

www.cgt.fr le site de la CGT
www.cgt-fapt.fr le site de la CGT FAPT Espace Cadres

Les femmes représentent 51 % des effectifs.

Les contractuels atteignent 42 %.

Mais près de 62 % des femmes sont contractuelles, sans parler qu'elles sont également très largement « majoritaires » dans les emplois à temps partiel imposé.

La volonté d'amoindrir encore les droits et garanties collectifs conduit aujourd'hui La Poste à travailler à une Convention Collective des activités postales qui couvrirait tout, ou partie des salariés de droit privé des activités postales, ce qui n'est pas sans créer des contradictions, voire des oppositions entre les opérateurs postaux. D'ailleurs ils ont bien du mal à s'entendre sur le champ d'application de cette convention nouvelle ; sans même parler de son contenu.

L'objectif de la CGT est de travailler à la conquête d'un Statut du Travail Salarié commun à tous. Pour l'atteindre il faut agir dans notre secteur pour l'amélioration des droits et garanties dans toutes les conventions existantes et dans le statut de la Fonction Publique et agir pour un socle commun pour tous les salariés du secteur.

