

LIAISON

La lettre du syndicat Cfdt Isalpin aux Postiers
www.isalpin-3c-cfdt.fr N° SPECIAL CADRES. Avril 2010



EDITO

CHER(E)S COLLEGUES

Début février, le syndicat CFDT Isalpin envoyait quelques 400 questionnaires à l'ensemble des cadres des 4 départements de l'Ain, les 2 Savoies et l'Isère. Nous vous promettions un retour pour fin mars, mais nous avons été victimes de notre succès. En effet, 120 questionnaires nous ont été retournés, malgré les 120 longues questions posées.

Ce très fort taux de retour en dit long en soit sur le besoin d'expression des cadres à La Poste et leur sentiment de ne pas être entendus par ailleurs.

Il nous a donc fallu 3 semaines supplémentaires pour la saisie et l'analyse de ces précieuses ressources. Mais nous tenons notre promesse et voici le retour de votre expression.

Si vous souhaitez consulter la saisie exhaustive de ce sondage, nous vous le livrons in-extenso sur notre site www.isalpin-3c-cfdt.fr, libre d'accès.

Quant à nous, il nous reste à construire la plateforme revendicative que vous attendez, et mettre l'Entreprise en face de ses responsabilités. Comme le dit la formule consacrée : « merci de votre précieuse collaboration ». Il vous reste à vous -du moins à celles et ceux qui ne l'ont déjà fait- à rejoindre les rangs de la CFDT pour porter avec nous le message qui convient...

PRESENTATION

⇒ Un questionnaire basé sur 20 items constituant une analyse signifiante sur le stress et les conditions de travail (Charge de travail, autonomie, reconnaissance, rythmes, formation, santé perçue etc.).

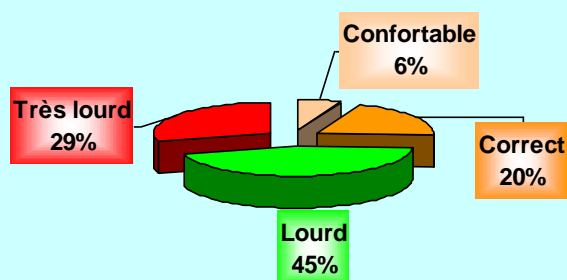
⇒ 120 questions à choix multiples (pouvant entraîner plusieurs réponses).

⇒ Ont répondu 43 femmes et 76 hommes, en grande majorité de plus de 40 ans

⇒ Une majorité est du Courrier, une petite moitié de l'Enseigne, et quelques collègues de La Banque Postale.

⇒ 88 sont fonctionnaires

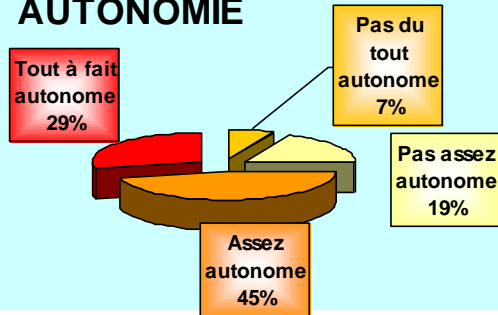
CHARGE DE TRAVAIL



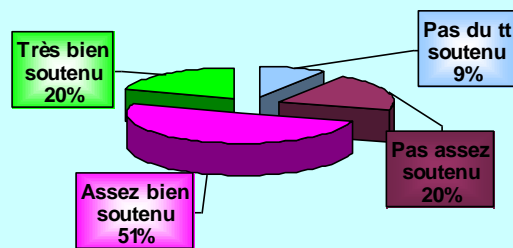
Comme on peut le constater, 74% des cadres trouvent leur charge de travail trop lourde. Ca ne surprendra personne...

Précisons que 83 interrogés disent ne pas avoir le temps nécessaire pour exécuter leur travail.

AUTONOMIE



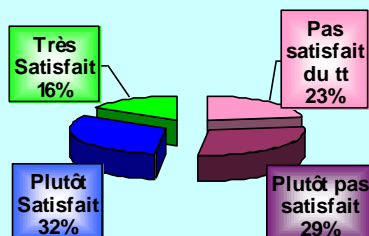
SOUTIEN MANAGERIAL



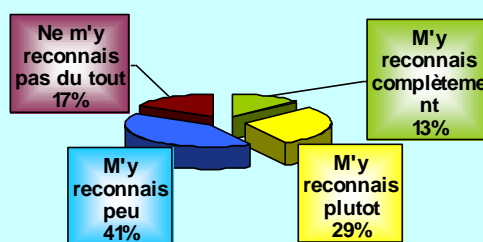
Une forte majorité se dit autonome dans son travail, et se trouve bien soutenue par son N+1 et ses collègues.

Par contre, le sentiment de reconnaissance ne suit pas pour 52%.
Il faut noter que précisément la rémunération est insuffisante pour les 2/3 des sondés.

RECONNAISSANCE



SENS DU TRAVAIL



L'autonomie revendiquée semble cependant bousculée par le sens accordé aux missions du cadre.
Notamment plus de la moitié d'entre eux considère travailler pour satisfaire la hiérarchie et non pour répondre aux exigences de leur métier

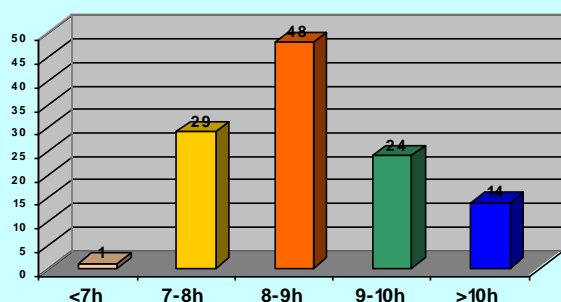
Autonomie et soutien semblent être appréciés par nos cadres. Alors pourquoi ces mauvais résultats sur la reconnaissance et le sens du travail ?

Ils s'expliquent peut-être par une mobilité qui n'est pas forcément souhaitée (84 sondés ont dû changer **au moins** une fois de poste ces 5 dernières années), et une réelle incertitude sur l'avenir de la position qu'ils occupent.

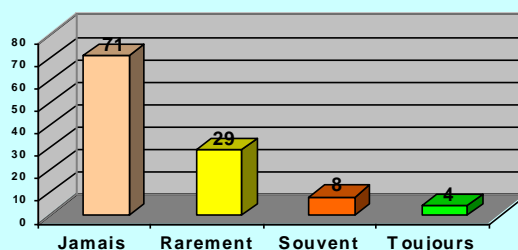
Par ailleurs, 53% jugent que leurs obligations professionnelles sont subies plus qu'ils ne se les sont appropriées.

Difficile dans ces circonstances de donner du sens à son travail et de s'y sentir réellement reconnu !

HORAIRES JOURNALIERS

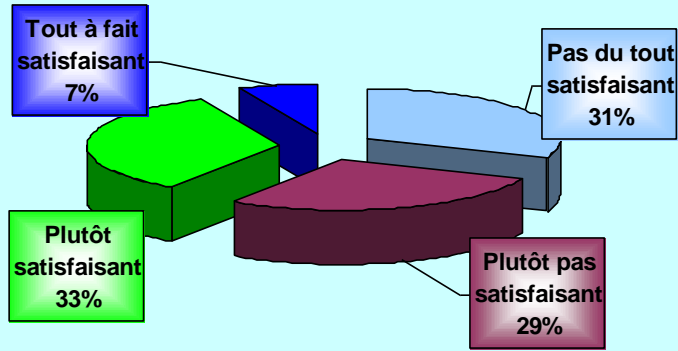


COMPENSATIONS RECUP.



Une forte majorité de cadres travaille plus de 8h par jour, mais pas de compensations, alors que 4/5 sont aux 35h et non au forfait !!! Sans commentaires...

RELATIONS MANAGERIALES



Où l'on voit que le concept de management participatif n'est pas encore entré dans toutes les têtes, puisque d'après 53 de nos sondés, les décisions sont prises sans les consulter !

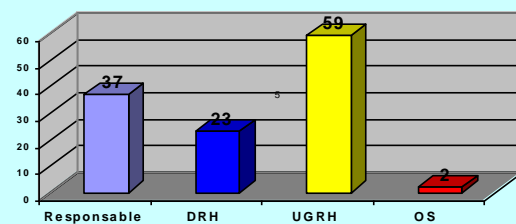
Il est vrai que l'exemple ne vient pas d'en haut...

Ce qui fait que 60% des cadres sont insatisfaits de leurs relations managériales

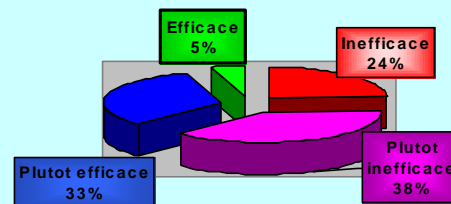
Sur le plan RH, il est clair que la majorité des cadres cherche un soutien plutôt du côté des UGRH, ce qui ne laisse pas sans inquiéter quant à la pertinence de réformer l'organisation de la filière.

Pour ce qui est de la DRH, 5% seulement la jugent efficace, ce qui en dit long sur le travail de soutien qu'est sensée rendre cette direction... D'ailleurs, plus de la moitié des cadres avoue ne l'avoir jamais rencontrée, et encore : pour la majorité d'entre eux est-ce sur leur demande express. 9% admettent même ne pas connaître qui anime ce service...

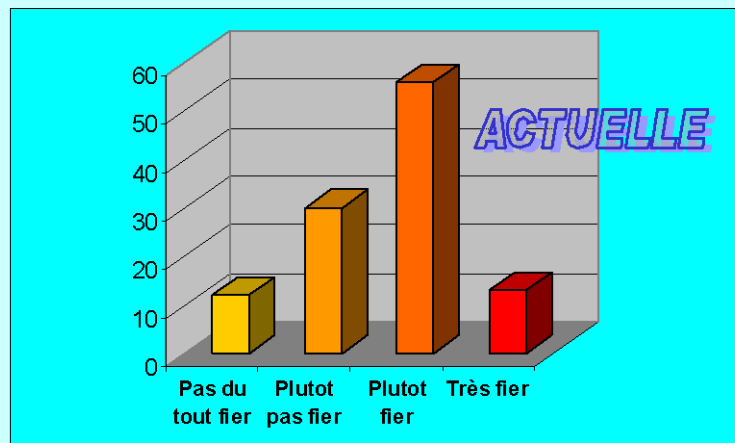
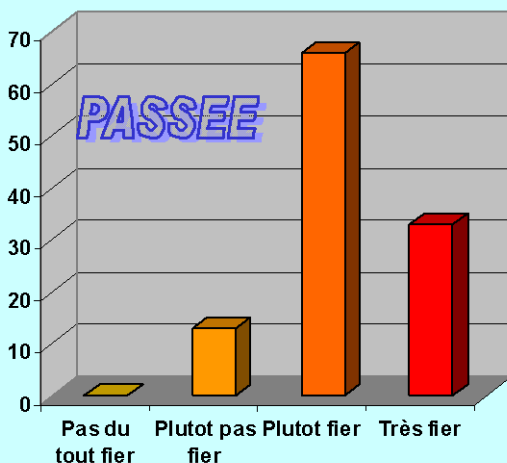
INTERLOCUTEUR RH



EFFICACITE RH



APPARTENANCE



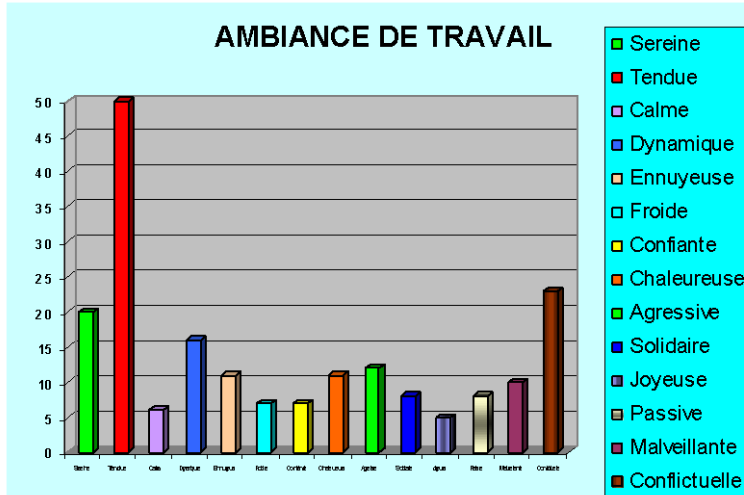
Le Glissement du sentiment de fierté à l'absence de fierté est patent. Comment dès lors, parler de « mobilisation » ?

FORMATION INFORMATION

On a vu que le sentiment d'appartenance tendait à se déliter. Pourtant une nette majorité considère être bien informée, et ce essentiellement par les services de com' interne.

Il n'en est pas de même côté formation. Non seulement peu disent avoir été correctement formés dans le cadre de leur mobilité, mais en plus la plus grosse part des formations est déclinée par @learning, et ¼ tout simplement sur le tas. La CFDT avait pourtant vivement condamné cette pratique à outrance de formation à distance, impropre à développer le sentiment d'appartenance et l'échange d'expérience.

Pourtant une forte majorité de cadres trouvent les contenus satisfaisants. Alors...



La colonne rouge n'échappera à personne : l'ambiance est TENDUE voire conflictuelle !

La sérénité ne vient qu'en 3^{ème} position suivie par le dynamisme.

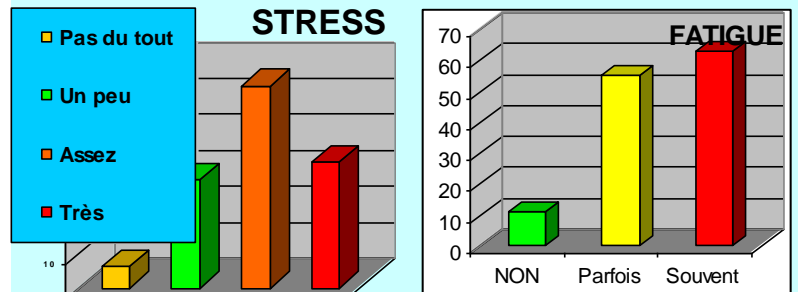
Viennent ensuite l'agressivité et l'ennui.

Bonjour l'ambiance...

On le voit ici sans réserve, la plupart des cadres se disent stressés et fatigués.

Ils trouvent le plus souvent du soutien auprès de leurs collègues et de leur N+1 (d'où l'attachement de la CFDT au management de proximité !)

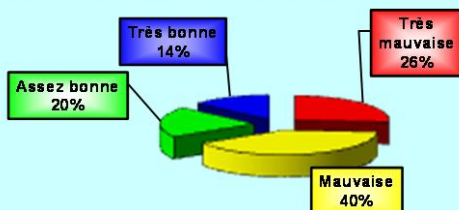
Mais quand ils « craquent » ils se tournent en premier lieu vers le sport (la région s'y prête). Viennent en 2nd les solutions médicalisées et là, ça craint...



Les conditions de travail matérielles sont jugées plutôt bonnes dans l'ensemble, même s'il existe encore des postes peu confidentiels. Mais il n'en est pas de même pour l'ambiance : Sont dénoncées en premier les pressions des objectifs et de la hiérarchie. Viennent ensuite l'ambiance générale, la dévaluation des compétences et les changements de poste.

A noter que malgré de belles déclarations sur le développement durable, le télétravail est totalement inexistant.

SITUATION PSYCHOLOGIQUE



On le voit sur ce graphique, clairement la situation psychologique des cadres n'est pas bonne. Et à la lumière des précédents graphiques et de l'étude dans son ensemble, on comprend pourquoi et en quoi.

Reste à la Boite à prendre ses responsabilités La CFDT prend les siennes...