

La Cadr'ature du Cercle



Infos *Sud* à destination des cadres et cadres supérieur-e-s de La Poste

Le blues du cadre...

Complice désigné de la Direction et ses projets définis qui ne prennent compte que les résultats financiers, le cadre supporte très mal de se voir imposer des méthodes limites auto destructives pour instaurer des systèmes et des conditions de travail sans garde-fou. Il supporte encore moins de se voir ravalé au rang d'exécuteurs des basses œuvres.

Le new management ou le pragmatisme dans la culture du résultat !

A La Poste, le nouveau type de management n'arrange pas les choses. En effet, le management de type Entreprise privé anglo-saxonne sauce « *ketchup US matinée soja Toyotisme* », fait fantasmer depuis longtemps les dirigeant-e-s du Public.

Quand enfin nos décideurs, maintenus jusqu'y a pas longtemps au supplice, ont pu enfin s'affranchir des obligations liées au statut de la fonction publique, ils se sont rués comme des drogués en manque sur les méthodes du privé pour les appliquer à toutes les strates directives et décisionnaires de la boîte.

Et là la machine à décérébrer et à laver les cerveaux s'est mise en marche et tel un rouleau compresseur a commencé à aplatir, cadrer, normer, formater les esprits pour créer la nouvelle race de dirigeant-e-s qui pourraient entonner en chœur la chanson de Boris Vian « *faut qu'ça saigne* » :

*C'est le tango des joyeux militaires.
Des gais vainqueurs de partout et d'ailleurs.
C'est le tango des fameux va-t'en guerre.
C'est le tango de tous les fossoyeurs.*



Mondialisation, dérèglementation compétitivité et rameurs sont dans un bateau. Qui tombent à l'eau ?

Depuis l'adoption par la Commission Européenne de la directive Bolkestein en janvier 2004 et sa transposition, la mise en place de la législation qui en découle sont les changements des politiques publiques en France.

L'ouverture à la concurrence va justifier les pires crises sociales et les nombreux drames humains (*burn-out, suicides...*) que vont subir les travailleurs-euses dans l'entreprise au nombre desquels, les postiers-ères bien sûr.

EN TANT QUE MANAGER,
JE ME DEMANDE PARFOIS
SI LA CONDUITE DU CHANGEMENT
SOUS-ENTEND OBLIGATOIREMENT
UN CHANGEMENT DE CONDUITE



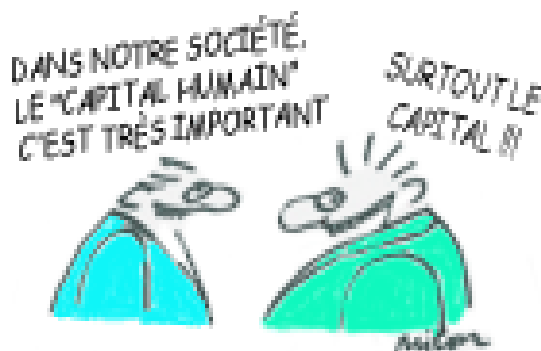
Fermetures de bureaux, réorganisations des services, restructurations incessantes, tels sont les effets de cette évolution de l'entreprise menée au pas de charge avec la bénédiction des gouvernements successifs, de droite (c'est dans leurs gênes !!!) comme de gauche (l'habitude de cocufier la classe laborieuse !!!) sous l'œil passivement bienveillant de syndicats maçons.

Pour les responsables, La Poste devient « **une marchandise** » et chaque agent doit être un vendeur dont le seul but est de ramener du cash pour grossir le chiffre d'affaire et qu'importe les dérives que subissent en bout de ligne les « **Usagers** » de cette boîte encore considérée par les Français-e comme un service public étiqueté PTT...

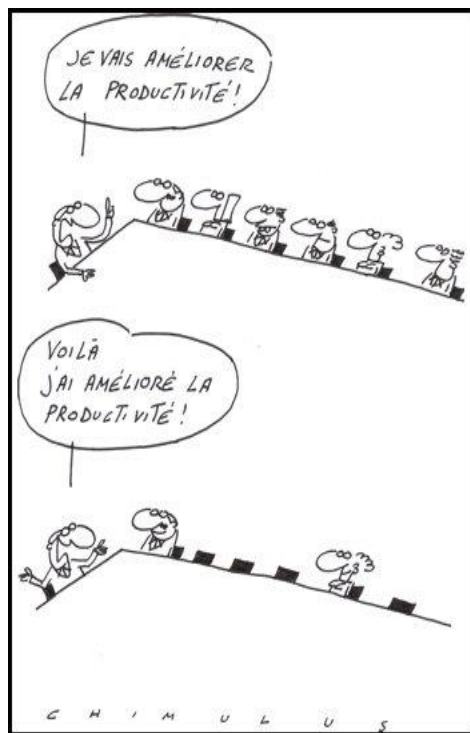
Les tenants du libéralisme n'ont de cesse que de faire oublier le passé de notre patrimoine « **Service Public** » pour le convertir au capitalisme et en changeant de nom, le sortir de l'inconscient collectif des Français-es pour qu'ils oublient que ce sont leurs impôts qui le finançait pour l'ensemble de la communauté et à un prix égal pour tous.

C'est la sainte communion du libéralisme économique qui sait transformer une administration d'état en entreprises commerciales au bénéfice de quelques actionnaires :

EDF-GDF ensemble avant, EDF seul maintenant et ENGIE à la place de GDF, PTT avant, France Télécom après pour devenir ORANGE et La Poste encore sous cette appellation pour le moment !



Dégraissier le mammoth et engraisser nos Directeurs !?



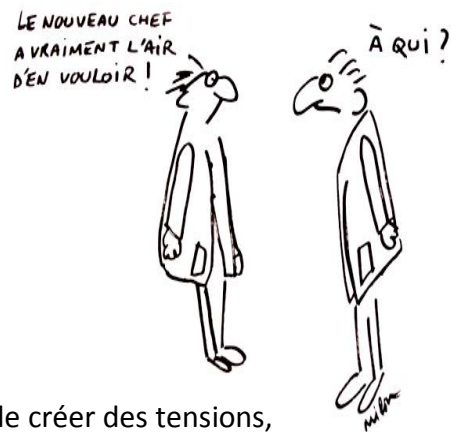
Et pour justifier leur politique, le discours de ses présidents, surtout l'actuel et toute sa clique (le nombre de ses copains qui pantouflaient dans les autres banques Dexia, BPE, RBS, HSBC etc... et qu'il fait rentrer à tour de bras et à des postes de Direction et à quel prix !) se résume à « **La Poste n'a plus les moyens économiques d'assurer les missions de service public** ». Encore un mammoth à dégraisser !!!

Donc réduire ses 220 000 agents à une masse salariale à adapter devient le moyen de « **sauver** » l'entreprise et pour arriver à ses fins, il a besoin de courroies de transmissions au plus près de la « **masse** ». Et le cadre est tout désigné pour le rôle. On les force à exiger beaucoup de leurs « **collaborateurs** ».

Encore une autre terminologie comme si l'« **agent** », sous ses ordres devait obligatoirement travailler de concert avec son cadre à une œuvre commune, sans réfléchir à la finalité des efforts demandés, en toute confiance, en abandonnant sa capacité à comprendre et à analyser l'évolution de son métier.

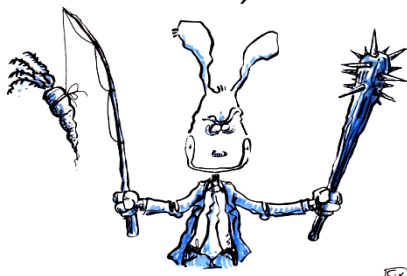
Nos décideurs, grands penseurs et grands artisans de la pensée unique ont pensé à tout. A grands renforts de formations à la culture d'entreprise dispensée par des cabinets de management et autres officines de conseils sensées prendre en compte les approches managériales les plus novatrices et les

dernières avancées technologiques (burp !), ils ont voulu produire une autre race de cadre. Le fric que ça a dû coûter !!!
Et d'utiliser un tas de méthodes (*Stratégie des alliés, Agiles...etc*) pour que le cadre devienne « **une personne confiante, épanouie, s'affirmant avec charisme, suivie par son équipe, vivant sans stress et faisant preuve d'audace** »...raah lovely !



Après l'Assommoir par Zola, voilà l'abrutisseur par La Poste !

INQUIÉTUDES, MOTIVATIONS, ... PFF...
LA CONDUITE DU CHANGEMENT,
C'EST JUSTE UNE QUESTION D'OUTILS !



Ce n'est pas dans le rôle d'un cadre de créer des tensions, de stresser les agents en les mettant en compétition, en leurs imposant restructurations sur réorganisations qui les décontenaient et les fragilisent.

Ce n'est pas non plus son rôle de chercher à promouvoir une prétendue co-construction, un travail d'équipe tout en demandant aux agents d'entretenir une compétition entre eux, de se méfier les uns des autres, ce qui vient amplifier la perte de leurs repères en installant une ambiance délétère et nauséabonde.

Pensée N° 1 : Manager, c'est diminuer le stress en maintenant la pression... Ben vrai ca ! Sic !!!

Et au quotidien cela engendre des « **incivilités** » (*encore un terme édulcoré pour travestir la réalité !*) que le cadre doit gérer comme il peut et suite logique ça génère énervement, souffrance et résignation puisqu'il est seul à faire face aux agents et leur rappeler des règles de vie axée sur la forme primaire du management : **je suis le chef, tu la fermes !!!**

Et la spirale infernale du disciplinaire ne règle rien mais exacerbe les tensions et finit par lasser et décourager les cadres. C'est une des causes d'absentéisme.



Pensée N° 2 : Ignorer un problème est encore le moyen le plus sûr de le résoudre. N'est ce point ?...re sic !!!

Ca prêterait à sourire si on ne rencontrait pas ce type de fonctionnement sur le terrain.

Sans tomber dans un paternalisme puéril « **le cadre se doit de devenir un coach afin d'aider ses agents à se réaliser et à satisfaire leurs besoins. Il doit donc développer les compétences et les talents de son personnel. Pour cela, il faut qu'il sache motiver, rendre autonome, faire grandir et renforcer l'estime de soi de chacun de ses équipier. C'est en reconnaissant les savoir-faire de ses agents qu'il valorise la compétence** » (Bernard STENIER, Directeur d'Entreprises en Belgique).



Quand c'est un patron qui vous le dit !!!!

Le cadre manage des personnels pas des objets. Lui-même est en droit de demander la même chose. Il

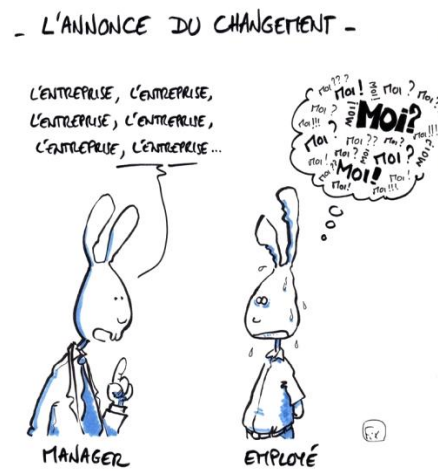
ne faut pas tomber dans le management toxique, mais trouver une voie entre la surenchère et la soumission n'est pas facile.

Pensée N° 3 : Il est toujours plus facile d'exécuter un ordre idiot que d'en émettre un subtil. Vous pouvez répéter la question ? re..re-sic !!!

Mettre en place de nouvelles pratiques managériales qui met la dimension humaine au centre de la réflexion et de son action peut amener le cadre à sortir des organisations et des modes de management pathogènes prônées en filigrane par notre Direction, qui, bien évidemment, est constamment dans le déni sur ce sujet.

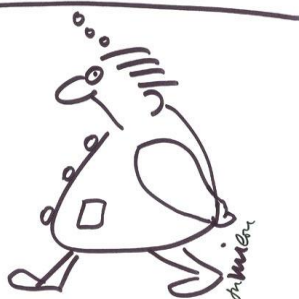
Il doit accompagner les personnes sous sa responsabilité dans la réalisation de leur propre mission et il est en droit d'attendre la même démarche dans son parcours personnel.

Le principe de caste cultivé par les cadres sups a creusé encore plus l'écart avec les cadres et la pratique du cooptage pour la promotion a annihilé encore plus la possibilité d'une évolution de carrière.



Il a droit au soutien et à la reconnaissance par sa propre hiérarchie et, compte tenu de ses compétences et de son expérience, devrait être au moins consulté avant la mise en place de tout projet.

ÇA ALORS !
JE VIENS DE RÉALISER
QUE LA MOITIÉ DE MA VIE
OU PRESQUE SE DÉROULE
DANS UN ÉTAT D'INCONSCIENCE
PLUS OU MOINS POUSSÉE !!!



→ Quand dehors il y a un monde multidimensionnel, pourquoi essayer de s'adapter à une stupide culture d'entreprise ?

→ Qu'est ce qui peut avoir plus de sens que 20, 30 ans au sein d'une entreprise ?

Questions bien légitimes qu'un cadre est en droit de se demander.

Se focaliser sur une carrière, tout lui sacrifier jusqu'à sa propre personnalité pour une pseudo et dérisoire gloire personnelle mais surtout pour le carriérisme des dirigeants et autres décideurs qui grenouillent dans le sillage d'un président cynique et manipulateur, est ce que cela vaut la peine d'oublier de vivre et de travailler sans stress permanent ?

Le cadre doit sortir de ce management qui est une abstraction aberrante qui lui est nuisible mais également à l'agent sous ses ordres et à l'entreprise.

Ne pas faire subir d'accord, mais ne pas subir non plus.

(Pensées de Gabs dessinateur, Sources Tribune, Echos...etc)



Solidaires Unitaires Démocratiques

BP 90055 13202 Marseille cedex 02

Tél : 04.91.11.63.30 / Fax : 04.91.11.63.39

des Activités Postales et de Télécommunications