



Montreuil, le 10 Octobre 2019

- ✓ Aux SD/SR
- ✓ A la CEF/CFC
- ✓ Au BN UFC

## Synthèse de la consultation des cadres syndiqués

Il y a eu 76 retours de syndicats représentant 126 syndiqués dont près des 2/3 sont des postiers ; quasi autant de fonctionnaires que de droit privé ; des cadres moyens entre 40 et 60 ans ; plus d'hommes que de femmes. Dans 25% des cas ils sont syndiqués depuis plus de 10 et dans 16% des cas, ils le sont depuis moins de 5 ans. La moitié n'a pas de responsabilités syndicales.

### Ce qu'il ressort du revendicatif :

#### La place des cadres dans l'entreprise

Les cadres ne sont pas décideurs dans l'entreprise. Un de leur rôle principal est de porter la stratégie d'entreprise. C'est très réducteur. Par leur qualification, leur réflexion, ils doivent pouvoir participer à la réflexion sur la stratégie d'entreprise. L'entreprise les oblige à être dans le moule. Ils sont souvent confrontés à des injonctions contradictoires. Ce sont quelques exemples de constats fait par les camarades qui ont répondu à la consultation. Selon ces camarades, la CGT doit écouter les cadres, faire plus de formation, donner une meilleure information et mettre à disposition plus de matériel. Les outils utilisés peuvent être : le CHSCT, les lanceurs d'alerte. Pour cela, il faut développer la syndicalisation pour développer l'action collective et augmenter le rapport de force. On peut être cadre et syndiqué à la CGT. Les cadres doivent être mieux représentés et intégrés dans nos structures. Nous devons redynamiser les sections UFC et impulser leur création quand elles n'existent pas. Il est nécessaire de réunir les cadres pour qu'ils puissent parler librement. Cela peut être pendant le temps de travail en HIS ou hors du temps de travail (pendant un repas de travail, le soir, le midi ou en réseau...)

#### Statut cadre

Concernant le statut de cadre, une majorité des camarades ayant répondu à la consultation déclare ne pas connaître suffisamment les enjeux du statut cadre et des revendications qui en découle. Les informations émanent pour l'essentiel de l'UGICT qui a le mandat confédéral pour négocier sur ce sujet. La nécessité d'avoir des informations au travers de journées d'étude ou de tracts est largement portée.

#### Le temps de travail

Concernant le temps de travail, à l'unanimité, les cadres considèrent qu'ils ont une trop lourde charge de travail. Ils portent le respect des horaires, une charge de travail en adéquation avec le temps de travail, des créations d'emploi de collaborateurs, mais également d'adjoints, l'idée d'avoir des remplaçants en cas d'absence. Ils portent le droit à la déconnexion (voire au blocage des outils passé une certaine heure), le télétravail. Lorsqu'il y a dépassement d'horaires, ils veulent être payés en heure sup ou récupérer. Ils pensent qu'ils ont droit au 35h comme tous les salariés et revendiquent pour la plupart les 32h sans forcément remettre en cause le forfait jour.

#### Les salaires

La revalorisation des salaires est la première préoccupation des camarades qui ont répondu à ce questionnaire. Cela passe par la revalorisation du point d'indice, en tenant compte des études, des qualifications et de l'ancienneté, mais également en corrélation avec ce que touchent les actionnaires ou l'inflation. Le 13° mois est également porté. Beaucoup réclame de la transparence au travers d'une fiche de poste claire, des horaires collectifs.

Etonnamment, peu de camarades demandent la suppression de la part variable. En revanche, la transparence, l'équité sont largement réclamés. Ils veulent que ce soit stable, en lien avec les qualifications et l'ancienneté. A l'évidence, la part variable est un élément de reconnaissance et de motivation. Cela signifie que les objectifs en tant que tels ne sont pas remis en cause, c'est un élément d'évaluation mais il doit être loyal.

Le besoin de reconnaissance est prégnant dans les résultats de la consultation. Le salaire, la part variable sont un des éléments. La formation professionnelle est un autre des éléments. Il apparaît également le besoin d'avoir la confiance de la part de la hiérarchie, par rapport aux qualités de la personne et non pas par rapport aux comportements exigés.

Sur ce sujet, certains camarades font des propositions d'actions :

Mieux connaître la géographie salariale au niveau nationale, consulter les salariés, mieux communiquer sur nos repères revendicatifs, développer l'emploi.

### **L'intéressement**

En ce qui concerne l'intéressement, les avis sont plus partagés. Une majorité des camarades ayant répondu sont pour la suppression de l'intéressement qui est soumis à des objectifs au profit d'une rémunération plus équitable, dont le 13<sup>e</sup> mois. Pour ceux qui ne le remettent pas en cause, ils sont favorables à son augmentation et surtout à des objectifs atteignables et loyaux. Il y a une constante dans les réponses : l'augmentation du pouvoir d'achat.

### **Evaluation**

L'évaluation en tant que telle est peu remise en cause. En revanche, le besoin de transparence et d'équité est très prégnant. L'évaluation est considérée comme un outil de développement de carrière. Cela nécessite un véritable échange entre les parties et une véritable écoute. Ce qui est peu le cas. Beaucoup de camarades déplorent la partialité de la hiérarchie qui ne se sert de l'évaluation que sur la partie « objectif ». Cela occulte le besoin de reconnaissance par la formation, la perspective de carrière, l'augmentation de salaire et génère beaucoup de frustration.

### **Egalité pro**

Les remontées faites sur l'égalité pro sont inexploitable. C'est dire tout le travail qu'il nous reste à faire sur cette question. L'exemple le plus frappant est celui de revendications pour mesurer les inégalités...comme un observatoire, ce qui existe déjà et où la CGT siège!

### **Connaissance des propositions CGT**

Une majorité de camarades ont répondu oui à cette question. Ils connaissent particulièrement l'égalité femme-homme, le droit à la déconnexion, les augmentations de salaires mais aussi les revendications suivantes : le temps de travail, être engagé professionnellement et responsable socialement, le statut cadre. Ceux qui ont déclaré ne pas connaître les propositions de la CGT envers les cadres ont donné comme principale raison ne pas avoir suffisamment d'information et de tracts.

### **La CGT se préoccupe des revendications cadre**

A une large majorité, les cadres ont répondu non à cette question. Pour ces camarades, ce n'est pas historique. La CGT est d'abord d'origine ouvrière et la plupart des camarades n'arrive pas à voir l'évolution du salariat, par manque de réflexion politique. C'est pourquoi il existe toujours au sein de la CGT, une méfiance, ou une certaine ségrégation en direction des cadres. Mais un cadre est un salarié. La CGT n'est pas assez représentative chez les cadres, pas reconnue. Il est nécessaire de travailler les liens entre les cadres syndiqués CGT et les employés syndiqués CGT pour réfléchir à cette question et travailler à la communication.

## **En ce qui concerne la qualité de vie syndicale**

Les raisons pour lesquelles les camarades apprécient participer aux réunions de sections UFC sont avant tout pour être informé des accords cadres, de la politique d'entreprise, également pour évacuer, se rassurer. Pour beaucoup, c'est aussi l'occasion d'analyser la situation, d'échanger des points de vue.

Ceux qui n'y participent pas sont confrontés pour l'essentiel à des problèmes d'emploi du temps.

La nécessité d'avoir une section UFC comme lieu d'échange est réaffirmée. Il va nous falloir réfléchir comment travailler ce manque de disponibilité, car 74% de nos camarades pensent qu'il est nécessaire de se réunir au moins une fois par trimestre, la moitié pensent que cela devrait être sur le temps de travail et 46% en réunion physique. La formule déjeuner de travail plait bien.

Pour mener l'activité syndicale, les tracts, le site internet et facebook sont plébiscités. Les formes d'actions les plus citées sont les visites de service, les HIS, les distributions de tracts cadres...

Peu de camarades ont suivi des formations syndicales par manque de temps et surtout par manque d'information.

## **En ce qui concerne la communication**

Sur l'ensemble des réponses, nous pouvons distinguer deux fortes tendances.

L'une que l'on pourrait appeler "classique" et l'autre "numérique" mais cela ne s'opposent pas forcément.

Si une partie de nos syndiqués préfère une communication classique sous forme de publication papier, notamment pour pouvoir l'utiliser comme matériel pour aller à la rencontre des salariés, elle plébiscite également la communication par mail. Le mail faisant partie de nos modes de travail depuis déjà plus de 20 ans, cela reste tout de même une communication « classique » ou l'information est reçue dans la boîte mail et non recherchée.

Le concept de liste de diffusion pour recevoir l'information présélectionnée et dans lesquels les camarades peuvent piocher en fonction de leurs intérêts semble beaucoup plaire. Une sorte de lettre du jour dans une version « cadres » ou comme la lettre UGICT.

Cette partie des camarades consulte essentiellement les informations au domicile ou au travail et peu dans les transports. Nous pouvons également, noter que pour eux, le numérique est plutôt synonyme de loisir et non pas de consultation d'informations avec notamment l'usage des réseaux sociaux de type Face Book ou encore de sites sportifs, de spectacles, etc.

L'autre moitié préconise une communication « numérique » qui passe notamment par la mise à disposition d'un « site » ou d'une « application » dédiée à notre communication UFC. Une telle communication permet également une consultation dans les transports et sur le lieu de travail.

Cependant cette communication numérique ne peut exister sans l'exigence de mise à jour régulière, car c'est bien le manque de mise à jour qui est pointé sur les outils déjà disponibles en ligne.

Cependant nous pouvons remarquer que même si ces camarades plébiscitent le numérique c'est souvent dans l'optique d'une communication « multicanale » qui ne remplace pas à 100% la communication papier et ne s'oppose donc pas à l'autre moitié.

L'ensemble des camarades demande une présence plus forte de l'UFC pour occuper le terrain sur le salariat cadre et note une rareté de matériel à distribuer. Le « Réso » (ex-« Résonance ») semble manquer malgré des publications irrégulières car semble répondre au besoin d'avoir des dossiers de fonds. Les distributions des publications générales prennent souvent le pas sur celles qui concernent le spécifique, ce qui montre le besoin d'être structuré en section UFC.

Un point important à prendre en compte pour faire évoluer notre communication est le manque de temps pour lire et de militant pour distribuer. Ce qui ne permet pas de couvrir la demande de communication

spécifique cadre. Le besoin de fiches pratiques et de questions / réponses ou de liste de site à conseiller est omniprésent dans une but pragmatique et pour aller à l'essentiel.

La bataille principale de la plupart de services commerciaux et bien celle du temps de cerveau disponible et de la charge cognitive. Malheureusement notre communication fait partie des acteurs de cette bataille et nous devons bien le prendre en compte.

L'aspect ludique du numérique, qui est l'une des armes les plus efficace de cette bataille, se ressent également dans les deux tendances. Si certains recherchent un aspect professionnel dans les communications de l'UFC, la majorité cherche un aspect attrayant visuellement, comique ou satyrique. Nous ne pouvons ignorer également la dégradation des conditions de travail dans les services et le fait que nos syndiqués ont besoin de couper du monde du travail une fois rentrés chez eux. Il est donc parfois difficile de lire la presse syndicale car celle-ci est, de fait, associée au monde du travail et ne permet pas de déconnecter et de faire baisser la charge cognitive.

Certains distinguent également, une communication qui serait orientée pour les militants et une autre orientés pour les syndiqués. Tous les syndiqués n'étant pas forcément des militants et n'étant pas impliqué de la même façon dans le syndicalisme.

Pendant de façon générale, nous remarquons un besoin fort de lien avec le syndicat et une forte demande de communication, surtout dans un contexte où les cadres sont souvent isolés et ont du mal à se réunir en physique. Un besoin d'outils très pragmatiques pour contrer le manque de temps, de militants et l'isolement. Nous pourrions même parler d'une certaine forme de boulimie d'informations qui doit être proche de l'actualité mais tout en ménageant des espaces de réflexion qui permettent de se focaliser sur des dossiers de fonds pour éclaircir des thèmes particuliers concernant les revendications cadres.

Voilà en synthèse ce qui ressort de la consultation. Il nous faut maintenant réfléchir à plusieurs aspects :

Comment le Bureau National UFC s'organise pour travailler la question des revendications et les fait connaître ? Sous quelle forme ? Avec quelle organisation ?

Comment travaillons-nous l'anti-cadre tant interne qu'externe ?

Comment allons-nous travailler en direction de l'ensemble des structures pour que la priorité cadre soit intégrée dans la réflexion quotidienne et pas seulement un truc à côté ?

L'organisation actuelle de l'UFC est-elle toujours adaptée ? Quelle évolution doit-on y apporter ? Avec qui ?

Comment faisons-nous évoluer notre communication ? Avec qui ?

Peut-être faudrait-il des collectifs organisés autour du ROC ? Des collectifs catégoriels ?

La liste n'est pas exhaustive, mais je pense que le débat va permettre de répondre à un certain nombre de nos questions.

A vous la parole

Je vous remercie



Consultation\_syndiqu  
é.e.s\_cadres\_Synthès