



DONNER DU SENS AU TRAVAIL

ON EST LÀ



D'après une étude récente ISPOS « les Echos », 90% des salariés jugent essentiel (55%) ou important (35%) que leur entreprise donne **un sens** à leur travail.

La CFTC porte un intérêt particulier à apporter des réponses à une demande forte des postiers car **la perte de sens au travail** peut avoir des conséquences néfastes sur la santé mentale et physique, ainsi que sur la productivité et la qualité du travail.

Force est de constater que sur le terrain, la perte de sens est visible à tous les niveaux de la hiérarchie, à la base comme au sommet. Il est de coutume que la ligne managériale porte le sens le transmette à ses équipes ; **mais qu'en est-il quand la ligne managériale elle-même a de plus en plus de mal à trouver de la cohérence dans la stratégie du Groupe, à trouver du sens à sa mission ?**

Réalité du quotidien des cadres et encadrants à La Poste

- **Une prédominance de l'impératif économique et budgétaire**, qui préside à toutes les décisions. Les exemples de gaspillage ne manquent pas : la politique de rénovation des bureaux de Poste par exemple, au gré des projets d'adaptation de notre réseau, sans cohérence sur le long terme.

- **Des objectifs chiffrés toujours plus délirants et déconnectés de la réalité**, à réaliser quelque soit le niveau d'absentéisme au sein des équipes...
- **Des réorganisations permanentes**, facteurs de stress et d'instabilité. Sur le terrain, elles se succèdent avec toujours le même préalable : « faire plus avec moins »...
- **Un absentéisme en augmentation** avec des moyens de remplacement réduits qui rendent le quotidien toujours plus incertain (recours à l'intérim en forte augmentation + 40% en un an).
- **Une déshumanisation croissante de la relation** avec toujours plus de management à distance, facteur d'isolement. L'évolution des périmètres au courrier, les fusions de secteurs, les adaptations faites dans les sièges et VLP continuent à se développer sans réelle concertation et amplifient le sentiment d'être un pion.
- **Une perte d'autonomie** avec des reportings toujours aussi présents qui alimentent une gouvernance par le « combien ? » anxigène
- **Des centres de décision toujours plus éloignés** des postiers.





La CFTC est convaincue qu'il n'y a pas de fatalité et que des solutions existent !

Les éléments clés pour la CFTC

- ✓ **Valoriser l'utilité sociale** : pour que chacun effectue au quotidien un travail de qualité et se sente utile, à la société, à l'entreprise.
- ✓ **Favoriser l'autonomie** : afin que tous les collaborateurs aient à leur disposition les marges de manœuvre nécessaires à l'organisation de leur quotidien.
- ✓ **La formation et le développement** : en mettant à disposition les outils de développement des compétences susceptibles de favoriser les évolutions de carrières.
- ✓ **Les valeurs morales** : par un travail qui s'effectue dans le respect des règles auxquelles les collaborateurs sont historiquement attachés.
- ✓ **La qualité des relations** : en favorisant un environnement stimulant et une ambiance de travail agréable, en développant l'esprit d'équipe et de solidarité.
- ✓ **La reconnaissance** : par le respect des personnes et par des compétences appréciées à leur juste valeur.
- ✓ **La perspective de développement**, en construisant avec les équipes La Poste de demain.

La CFTC propose de **sortir du cercle vicieux** du « toujours moins de moyens pour moins de résultats », et de **se repositionner** dans un cercle vertueux, en remettant **l'humain** au cœur de toutes les priorités.

cftclaposte.fr | [f](#) [t](#) [in](#)

La CFTC La Poste est un syndicat engagé depuis toujours pour le progrès et l'équité des droits de TOUS les postiers.

