

Résolution de la branche Poste/Logistique 2023

Exigences du marché du travail de demain – la main-d'œuvre flexible?! Sans stress!

Dans le monde du travail d'aujourd'hui, entre la numérisation, les rythmes effrénés et l'évolution démographique, la pression qui pèse sur les employé-e-s est de plus en plus forte. L'emploi à vie fait partie du passé et chacun doit se tenir à jour sur le plan professionnel et accepter le changement. Il faut accomplir ses tâches de manière optimale, suivre des formations et faire face aux aléas de la vie et du travail avec une capacité d'adaptation, ou pour employer un terme moderne, de « résilience », afin de rester dans le coup au quotidien. Dans certains endroits, il faut adapter ses besoins personnels à la situation actualisée de l'entreprise, parce que la planification n'a pas été optimale ou parce que quelqu'un est tombé malade. Sans compter que les compétences sociales des supérieurs ne sont pas toujours à la hauteur des exigences. Néanmoins, dans de nombreux secteurs du groupe Poste et de ses filiales comme Presto, IMS ou notime, les choses vont bien et des initiatives louables sont prises en faveur des collaborateurs. Mais il y a encore trop de départements et d'entreprises dans le secteur de la logistique où les processus de travail ne fonctionnent pas assez bien et où le stress augmente pour les collaborateurs/trices. Cela concerne tous les niveaux hiérarchiques dans lesquels transfair compte des membres.

Dans ce contexte, transfair demande que le facteur stress soit pris beaucoup plus au sérieux que jusqu'à présent par l'économie, la science et la politique. Le stress prolongé est dangereux pour la santé physique et mentale des personnes, il entraîne des troubles, des douleurs et une diminution des performances. À moyen et long terme, il faut trouver un bon équilibre entre l'évolution des exigences et un stress excessif.

1. La Poste doit tout mettre en œuvre pour réduire au minimum les facteurs de stress afin que ses employé-e-s restent en bonne santé. Cela sert les personnes, l'entreprise et la société dans son ensemble, car cela génère moins de coûts sociaux.
2. La fiabilité de la planification est un bien précieux qu'il faut respecter. Il ne faut s'écarter des plans d'engagement que dans des cas tout à fait exceptionnels, afin que chacun puisse s'acquitter de toutes ses obligations personnelles – sans stress!
3. Les cadres doivent être sélectionnés et évoluer de manière appropriée, non seulement en fonction de leurs compétences professionnelles, mais aussi et surtout en fonction de leurs compétences sociales. Cela préserve tout le monde du stress!

Grâce à des conditions de travail attrayantes dans toutes les entreprises du groupe Poste, à des stratégies claires et à un climat de confiance, de responsabilité et de respect, les collaborateurs/trices peuvent se développer en permanence – sans stress!