

Dans un contexte économique et social difficile, où les valeurs humaines semblent être sacrifiées sur l'autel de la productivité il faut qu'il puisse y avoir une organisation ouverte au dialogue, non catégorielle et laïque afin de porter la parole des Cadres. C'est au Comité d'Entreprise que nous pourrons vous défendre.

Les cadres sont, au même titre que les autres agents Aéroports de Paris, des acteurs importants qui contribuent à l'image, aux résultats et aux progrès de l'entreprise.

Au lieu des habituelles "promesses électorales", SUDAERIEN est en faveur d'un langage clair, qui évite la langue de bois et qui pose les vrais points d'intérêt des cadres de l'entreprise.

Nos élus se positionneront en interlocuteurs libérés des positions dogmatiques, ouverts mais pragmatiques et lucides, réunis autour de valeurs qui nous portent et qui seront le fil conducteur de nos actions:

L'HUMAIN

Remettre l'humain au centre du débat: il est essentiel de recentrer le management autour des hommes et des femmes qui composent les équipes et qui se mobilisent au quotidien pour faire fonctionner l'entreprise.

Un management qui écoute, qui comprend, qui puisse intégrer ces éléments dans sa gestion quotidienne des activités sous sa responsabilité et ce, malgré les difficultés du contexte. Il n'y a que le dialogue et le respect de la personne qui favorisent l'adhésion, moteur de tous les succès. SUDAERIEN aura cette constante à l'esprit quels que soient les dossiers présentés à la Direction.



Le "TEMPS UTILE"



Les Cadres ont une vie! Il est bien vu dans les entreprises Françaises (surtout en temps de crise) de voir les cadres effectuer un "présentisme" important selon le principe (aujourd'hui largement contesté par les entreprises USA-Allemagne-Suède) que plus le cadre est présent au bureau, plus il est efficace....FAUX!

Les études internationales démontrent qu'il est plus productif d'avoir des collaborateurs ayant des horaires équilibrés que des stakhanovistes de la présence non productive. Les ADP ont 30 ans de retard sur les compagnies Européennes ou Américaines. SUDAERIEN sera attentif au climat social spécifique des Cadres parce que, de notre point de vue, il est essentiel de leur assurer un environnement de travail qui permette un exercice serein de leurs missions, tout en respectant leur nécessaire droit à une vie privée.

L'EXERCICE DU POUVOIR

On a pu constater, ces dernières années, les effets induits par la réorganisation des Cadres. Le niveau de décision est monté d'un cran (voire deux en certains cas), réduisant parfois les « cadres A » à des rôles de figurants et des Cadres B à des postes d'exécutants. Un réel gâchis de compétences, un potentiel de ressources non utilisé.

SUDAERIEN souhaite par ses actions, intervenir afin que les cadres retrouvent la possibilité d'exercer dans leur champ de compétences l'intégralité des prérogatives décisionnelles qui devraient être les leurs.

Quand il y a beaucoup de chefs, c'est la taille du bureau qui en indique le degré d'efficacité.



La mobilité des cadres étant désormais contractuelle au sein de l'entreprise, elle devrait être considérée comme une richesse, une occasion de partager et de développer la palette des compétences afin de gagner en efficacité et permettre des évolutions de carrière, au lieu de mettre un cadre en danger sur un poste nouveau sans accompagnement.

Le processus de recrutement interne se doit d'être transparent et offrir aux cadres qui tiennent leur poste sur une certaine durée d'avoir "à minima" le temps d'effectuer un détachement significatif et lui permettre de prendre la dimension du poste.

L'instauration d'un réel système de tutorat senior-junior permettant la transmission de l'historique et de l'expérience des seniors assurerait aux uns la valorisation de leurs savoirs, et aux autres, l'acquisition de compétences supplémentaires.

SUDAERIEN portera les projets allant dans cette direction

LA FORMATION

La formation est un outil essentiel qui permet un accroissement de compétences ainsi qu'une possibilité d'échanger et de partager avec les collègues. Les cadres ont le souci de faire progresser leurs collaborateurs en favorisant ces formations, pourtant, il n'en est pas souvent le réflexe s'agissant d'eux-mêmes. Manque de temps, urgence des dossiers, il est rare de pouvoir se libérer à fins de formation. Cependant, nombre de cadres ont besoin de ce support afin d'améliorer leurs compétences techniques, managériales, de communication.



SUDAERIEN défendra les projets allant en ce sens et proposera des parcours personnalisés en fonction des postes tenus et des souhaits des cadres notamment s'agissant de jeunes cadres devant occuper des postes à forte implication managériale.

EGALITE HOMME/FEMME

Pour le moment, ce principe a été acté dans un accord qui n'est en réalité qu'un simulacre. La preuve ? Vous pouvez la retrouver dans toutes les hautes instances où les femmes sont pratiquement inexistantes. Il faut qu'elles aient non seulement une égalité de traitement, mais aussi une égalité des chances en dehors des pratiques de népotisme et autres moyens d'évoluer dans l'entreprise (réseaux, copinage, etc...) ADP nie cette réalité en arguant que les mentalités sont lentes à changer... Mais ADP continue de pratiquer des différences sur des critères injustifiés. SUDAERIEN veillera à dénoncer et faire rattraper toute situation injustifiée.



M Fabien ROCHETTE - Responsable Travaux

Candidat pour les élections au Comité d'Entreprise et Délégués du Personnel