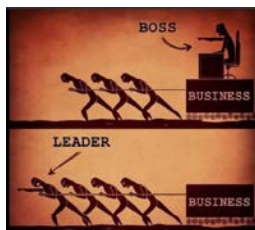




Élections Pôle Sud-Ouest J-10



Pour un management alternatif

La finalité de notre entreprise n'est pas exclusivement économique et financière, elle doit être aussi - et avant tout - **humaine, sociale et responsable**.

Pour la CGT, il y a nécessité de **repenser l'encadrement intermédiaire**, aujourd'hui trop souvent réduit au contrôle et à la défiance.

Favoriser le rôle contributif de l'encadrement et des managers

Permettre à ses collaborateurs de développer ses capacités, de trouver sens à son travail, d'apporter sa contribution à l'œuvre collective du travail, donner le droit à tous de participer à l'élaboration de la stratégie de l'entreprise, imaginer un débat social qui porte aussi sur les choix de gestion, se donner les moyens de bien travailler...

La CGT défend l'idée d'un **management qui donne du sens au travail**, dans un double objectif de bien-être professionnel et d'atteinte des objectifs stratégiques de l'entreprise.

Mais pour cela, l'encadrement doit avoir les moyens de favoriser l'animation (voire la restauration) du collectif de travail, l'expression des potentialités de chacune et chacun, le partage d'expérience et de sens, **sans dogmatisme**.

Le nécessaire dialogue

« **Un management dans et par le dialogue** » est prôné par notre nouvelle P.-D.G. Cela doit se concrétiser sur le terrain. **Il faut retrouver du temps et des espaces pour des échanges avec les collectifs de travail**.

Les préconisations du rapport Vacquin doivent être le socle de la reconstruction d'un vrai lien entre les salariés et leur "N+1", faute de quoi la dégradation des relations sociales s'amplifiera, au détriment de tous.

Un véritable dialogue doit aussi pouvoir exister entre cadres intermédiaires (rédaction et technique par

exemple) et avec la direction, polaire ou centrale : **trop souvent les cadres intermédiaires sont laissés seuls**, à jouer les pompiers sans en avoir réellement les moyens (comme la RH lors du déploiement de l'accord collectif).

Les managers sont aussi des salariés

Les cadres intermédiaires ont des droits et d'abord le **droit au respect**. Le contre champ est évidemment celui du **respect de l'autre** dans les relations professionnelles avec les salariés.

Les cadres intermédiaires sont souvent pris en étau entre les objectifs drastiques imposés par la direction du pôle et les exigences légitimes des salariés.

Obéir aveuglément contre ses convictions n'est pas une fatalité. Les injonctions paradoxales sont difficiles à vivre et le **droit au refus** doit aussi pouvoir exister.

La CGT milite également pour le **droit à la déconnexion** dans une société où les frontières entre vie privée et vie professionnelle sont de plus en plus poreuses. La négociation d'un accord d'entreprise sur le droit à la déconnexion et **l'encadrement du télétravail** est aujourd'hui une nécessité et la CGT sera actrice sur ce sujet.

Avancer ensemble

La CGT lutte contre les ordres contradictoires, les projets mal bâtis, les créneaux de diffusion scandaleux, les processus de décision longs et inadaptés aux réalités du terrain.

Quelle que soit notre position, nous subissons tous des lourdeurs institutionnelles insupportables qui peuvent sembler immuables. Pourtant, nous souhaitons tous des évolutions comme le retour des passerelles entre TVR et Filière, la fin de l'empilement des strates où personne ne veut ou ne peut décider, une communication transparente... **Aidez-vous à changer les choses avec les élus CGT !**

Pôle Sud-Ouest, le 05 octobre 2015



**Alors le 15 octobre, votez et faites voter CGT,
La force de tous les salariés !**