

Ingénieurs & Cadres

Quel avenir pour les cadres d'Eurocopter ?

Face à l'effectif de la population Cadre dans l'entreprise (45% des salariés), et même si certains « hi po » ne se posent pas encore la question, il convient de se demander quel avenir notre entreprise peut proposer aux nouveaux cadres embauchés ?

Pour certains L5, nouveaux embauchés ou non, le risque de voir éclore le découragement et la démotivation est bien réel. Comment s'en étonner alors que les postes ne correspondent pas à leurs attentes, que les perspectives de carrière manquent de clarté et que les changements d'organisation perturbent la structure de leur travail au quotidien ?

La population L4 n'est pas mieux lotie. Ceux qui, au regard de leur expérience technique, managériale et de leur responsabilité, devraient synthétiser les flux décisionnels n'y trouvent plus leur compte. Dès lors comment motiver des L5 qui vivent les mêmes contraintes tout en se frottant au quotidien du métier. Quid de la frustration si le retour pragmatique du terrain, si le « bottom/up », n'est plus utilisé ?

Pourquoi, en ce qui concerne la politique de promotions et la politique salariale, alors que les procédures claires et précises existent, leur application, parmi une certaine population Cadre, laisse place à un sentiment différent ?

Pourquoi ces conditions de déplacements qui se réduisent comme une peau de chagrin ?

Pourquoi des objectifs de moins en moins discutés mais de plus en plus discutables ?

Alors, quel avenir pour les Cadres d'Eurocopter ? La question peut légitimement se poser quand on connaît leurs effectifs dans les fonctions supports. Pour FO il ne saurait y avoir de bons ou de mauvais cadres comme de bons ou mauvais salariés ; que l'on pourrait toucher aux uns pour mieux gérer les autres. **Aucune catégorie de population ne peut être sacrifiée sur l'autel d'EccoLean !**

Avec le niveau de mobilité interne exigé par les objectifs d'EccoLean, il est probable que certains, se verront proposer avec force de nouveaux postes sous prétexte qu'il n'y pas d'autre solution à court terme. Soit, mais FO exige que ces changements soient à minima sur des postes à « iso qualification ».

C'est parce que tous les salariés se sont investis et s'investissent encore, que FO demande qu'ils aient droit à la reconnaissance et au soutien de la Direction.

Reconnaissance des salariés, par une meilleure écoute, par une meilleure prise en compte des carrières et par une meilleure implication dans les décisions.

Soutien des salariés, par une meilleure proximité relationnelle, par un meilleur accompagnement dans les formations et par une meilleure prise en compte de l'Humain.

FO n'a pas attendu les résultats de « l'engagement survey » pour faire ces constats. A votre écoute, le syndicat FO peut retranscrire les attentes de bon sens, du terrain, dans ses revendications. C'est tout le sens de notre présence et de notre action auprès des Salariés, Cadres compris.

Marignane, le 1^{er} février 2010