

10 SUGGESTIONS AFIN D'ÊTRE PLUS EFFICACE DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION SUITE A MON EXPÉRIENCE D'ADMINISTRATEUR SALARIÉ

10 PROPOSALS IN ORDER TO BE MORE EFFICIENT FOR THE REPRESENTATIVE OF WORKERS IN THE BOARDS LEARNED FROM MY OWN EXPERIENCE

1. Anticiper la formation et la poursuivre, le poste d'AD ne s'improvise pas, même si on peut faire semblant, autrement perte de temps avant d'être opérationnel, importance d'avoir des candidats aguerris, formation de base nécessaire, ex IFA

1. To Anticipate training before and all through the administrator mandate. You cannot improvise this function, even if you can always pretend, as it needs time to become efficient. It's important that the unions introduce skilled and experienced candidates, and a basic training is strongly required (IFA board School)

2. Connaître l'Entreprise et ses métiers par pilotage régulier de rencontres, visites et stages

2. To get acquainted with the Company and its different jobs, through regular meetings, visits or in-service trainings

3. Privilégier l'actif humain et l'intérêt social au travers du dialogue, l'impartialité, l'éthique et la pédagogie, car on ressent que les apriori demeurent, et on ne peut influencer qu'en capitalisant sur le long terme par la constance de ses remarques et attitudes

3. To favour Human Resources and corporate social interest through dialogue, impartiality, ethics and teaching skills, because I feel that some people of the board remain biased. The administrator can only influence the board by betting on long term issues, through his regular, relevant remarks and behaviour

4. Combattre l'isolement, par son arrivée dans un groupe préalablement constitué face à :

- un management qui cherche à vous amadouer vous ayant connu dans postures syndicales revendicatives,
- des administrateurs extérieurs qui au minimum vous ignorent car vous ne représentez pas le même monde,
- des administrateurs salariés issus de syndicats rivaux,
- sans oublier votre propre syndicat d'appartenance, qui peut être dérouté par votre posture due à votre nouvelle fonction, car votre relationnel change, les relations étant moins privilégiées

4. To fight against isolation, due to the late arrival in the group, you have to face :

- the management who is trying to seduce you, because of your strong unionist skills,
- the independent board administrators who ignore you because you don't belong to the same world and they fear you,
- the other unionist workers representatives against whom you used to fight,
- and finally your union colleagues who can be astonished by your new behaviour, because you cannot share anymore the same level of information.

5. Cultiver l'impartialité et faire admettre son indépendance

5. To cultivate individual judgement impartiality, and to impose one's independency

6. Encourager la transparence du Conseil, afin d'optimiser la cohésion et la cohérence de sa gouvernance

6. To encourage the board transparency in order to give more efficiency and cohesion to the corporate governance policy

7. Rechercher les meilleures pratiques à l'extérieur, et les faire adopter grâce à la constitution et l'entretien d'échanges et de réseaux, et démontrer ainsi l'utilité et la performance de certains comités

7. To be aware of the best international practices, and try to have them accepted and applied in your own company, by exchanging with networks, and other members. For example, by favouring the creation of new committees which can give more meaning to the issue (Corporate Social Responsibility)

8. Démontrer un niveau d'exigence et d'exemplarité concernant autant l'affectio societatis que la prise en compte de l'ensemble des parties prenantes

8. To prove a personal high level of efficiency and requirements as much for the company's workers who elected us, as for the stakeholders and the shareholders

9. Favoriser la diversité des profils comme des complémentarités en termes de compétences au travers de multiples critères (nationalité, sexe, âge, handicaps ...) et faire remonter les discriminations

9. To favour diversity in career profiles and complementarity competencies, through various items: nationality, sex, age, restrictions or handicaps...) and report all kinds of discriminations

10. Communiquer régulièrement, honnêtement en donnant du sens à ses écrits en fournissant aux salariés un éclairage sur les sujets majeurs concernant l'avenir économique de leur entreprise

10. To communicate on a regular basis, with a honest and open mind, in order to give the workers the opportunity to grasp the company's major issues and economic future