

## Quelle ambition pour les cadres ? La mort du statut du personnel !

Après avoir mené une « réflexion » durant plusieurs mois, aidée d'un consultant réputé, (Towers Perrin), la Direction a décidé de consulter les organisations syndicales sur le « statut des cadres ». Quatre réunions sont programmées courant octobre sous l'intitulé de « Projet de modernisation de gestion et de rémunération des cadres ».

La Direction a consulté un échantillon représentatif des cadres, environ 10% et a organisé des « ateliers », qui, comme toujours, sont orientés en fonction des desiderata en utilisant les méthodes participatives qui peuvent être à la limite de la manipulation.

### Quel est le constat de la situation ?

De nombreux cadres sont démotivés ; ils estiment qu'ils n'ont aucun pouvoir réel de décision ou n'ont pas les moyens nécessaires pour atteindre leurs objectifs. Parfois, les objectifs sont imposés et ne sont pas réalistes. D'autres s'estiment sous-payés au regard du marché et de leurs diplômes et compétences. Par ailleurs, il ressort du « sondage » que bon nombre de cadres ont confiance en leur hiérarchie directe, mais ils ont une perte de confiance dans les hautes sphères de l'entreprise.

### Une situation voulue...

Depuis plusieurs années, la Direction a eu une pratique d'embauche et de gestion des cadres rétrograde, sous-payant les jeunes embauchés, distribuant des promotions en catégorie IV selon le fait du prince, bien plus qu'au regard des compétences et qualifications. Ce faisant, la Direction a non seulement « acheté la paix sociale » **mais a de plus bouleversé les frontières entre cadre A, cadre B, catégorie IV et Directeurs. Les salaires évoluant systématiquement en deçà de l'inflation, la grille des salaires s'est écrasée au fil des années.**

### Vers l'individualisation des salaires et la méthode objectifs/résultats

La Direction veut mettre en place un système de rémunération variable comme cela se fait dans bon nombre d'entreprises (privées, bien entendu). Une part importante (de l'ordre de 10%) serait calculée en fonction des objectifs fixés et des résultats obtenus. La Direction entend, par là même, faire de nouveaux gains de productivité. La solution avancée par la Direction viserait à « sortir » les cadres du statut ADP, ce qui impliquerait, de fait, le changement du statut du personnel lui-même. A ce jour, le statut s'applique à tout salarié ADP, quelle que soit sa catégorie professionnelle.

Un « nouveau statut de cadres » serait créé et imposé à tous les nouveaux embauchés, ainsi qu'aux « volontaires ». Ce « statut » serait dépouillé de l'ancienneté, de l'avancement, probablement également du SUFA, tout ceci au nom de l'équité, et du principe de « à travail égal, salaire égal !!!

### Le début de la destruction du statut du personnel

L'article 1 du statut du personnel, qui est sa clef de voûte, puisqu'il ne prévoit aucune exclusion, s'applique de par la loi à tout salarié d'ADP. Créer un « nouveau statut » qui s'accrocherait au statut du personnel existant serait un coup fatal au statut du personnel lui-même. Or le statut du personnel **un et indivisible** que nous connaissons permet aujourd'hui à la direction de faire à peu près ce qu'elle veut puisque l'avancement des cadres se fait « au choix », celui des catégories I et II entre un an, en cas de changement de qualification et à partir de trois ans et maximum cinq ans.