

Ambition cadres : **La fin du statut du personnel ?**

Bref historique

Suite au front unanime des syndicats, sur proposition FO, le Président Graff avait décidé de « laisser du temps au temps », et a donné l'ordre à la DRH de multiplier les réunions dites de concertation. Concertation, car la Direction n'a pas choisi la voie de la négociation avec les partenaires sociaux, mais celle de la « consultation », qui lui permet d'agir par acte unilatéral.

Alors que FO, comme d'autres, demandait un diagnostic partagé sur le « mal être », pour ne pas dire malaise, d'une majorité de cadres, avant d'en conclure qu'il fallait liquider les fondements même de notre statut, la multitude de réunions s'apparentait à la méthode Coué, les représentants de la DRH tentant de convaincre les syndicats de la nécessité et du bien fondé de leur réforme.

Monsieur Graff a donc de nouveau reçu officiellement les syndicats le 30 mars pour faire un point d'étape, et malheureusement, il semblerait que la Direction n'a pas changé fondamentalement son projet.

Le contenu du dossier

Les cadres consentants, les cadres nouveaux embauchés, et les agents IIC souhaitant être promus, n'auront pas le choix, le contrat « nouvelle formule ADP-SA » leur sera imposé :

Un salaire annuel fixe, pas d'ancienneté, pas de SUFA, pas d'avancement, sauf au choix du manager, et une part variable en fonction des résultats obtenus. Pendant la période dite de transition, les cadres en exercice bénéficieront d'un salaire annuel englobant tous les éléments de rémunération, y compris le SUFA. Les nouveaux embauchés se verront appliquer un salaire conforme au "marché", qui est par définition fluctuant, en fonction de l'offre et de la demande.

Ceci pose toute une série de problèmes, d'ordre juridique et sociologique, qui ont contraint la Direction à revoir sa copie. Ainsi, ce ne serait pas tous les articles du statut du personnel qui portent sur la classification, l'ancienneté, les échelons, le SUFA qui seraient percutés, puisque non applicables à une partie de la population cadre qui aurait « opté » pour le nouveau statut.

En effet, le PDG et le DGD ont indiqué qu'un nouvel article serait intégré au statut du personnel créant le « nouveau statut » pour les cadres. Afin que la résistance passive se transforme en résistance active, les cadres qui ont décidé de rester dans le système actuel devront faire leur demande écrite...et motivée ???

Début d'approche juridique

Le DRH sait faire preuve de démagogie et invoque régulièrement l'un des piliers du Droit du travail, le concept de "à travail égal, salaire égal", lorsqu'il s'agit de montrer du doigt le SUFA comme source d'inégalité. Toutefois, il oublie que le seul exemple en Droit du travail de la cohabitation d'un statut dit obsolète ou désuet, concomitamment avec la mise en place d'un système, dit moderne, est celui de France Télécom. Or il s'agit d'un cas d'espèce, car il est impossible en l'état actuel du Droit, n'en déplaise aux politiques, d'obliger un fonctionnaire à démissionner de la fonction publique.

Quant au côté « optionnel » de la réforme, il s'agit simplement pour l'entreprise de se prémunir contre les procès qu'elle pourrait perdre au regard de la jurisprudence actuelle. Dans certaines entreprises, de taille pourtant importante, la Direction a dénoncé unilatéralement, contre l'avis des syndicats, l'ancienneté et au bout de 12 mois, n'a rien proposé de substitutif. La Cour de Cassation a condamné l'entreprise indiquant qu'il fallait également modifier le contrat de travail des salariés concernés, de façon individuelle.

Impact sociologique

Si la Direction voulait perdre le peu de confiance que les cadres lui octroient, elle ne pourrait pas mieux faire car la zizanie va régner en maître. Tous ceux, qui comme FO, dénoncent l'absence de transparence, le fait du prince, en bref, un système un tantinet féodal, ne doivent pas se faire d'illusions. A part le bon vouloir de votre manager, rien ne garantira une augmentation de salaire. Certes, la part variable viendra (pour les cadres en place, vous), abonder votre salaire annuel, mais pour combien de temps ???

L'effet conjugué ancienneté / avancement constitue une garantie de 21% pour l'ancienneté, et jusqu'à 50% sur l'effet avancement, sans même changer de catégorie.

L'effet « cascade » est évident pour les IIC, mais comment imaginer que les agents des deux premières catégories, exécution et maîtrise, ne seront pas concernés dans la foulée, même si la Direction s'en défend? La force de notre statut n'a-t-elle pas toujours été son principe d'unicité ?

Où sont passés les engagements des politiques ?

A l'occasion du changement de statut d'ADP, les pouvoirs politiques ont juré que le but n'était pas d'en découdre avec le statut du personnel, frontalement, et la Loi a clairement indiqué que le cadre juridique auquel était soumis le personnel resterait inchangé. Il fallait comprendre que le risque majeur était que le statut allait se vider de son personnel, ce qui fut le cas pour l'escale, sans parler des nombreuses missions qui ont été externalisées, sous-traitées ou filialisées. Sur le fond, le dossier présenté aujourd'hui est d'une gravité sans précédent, puisque le statut du personnel perdrait ses qualités essentielles, pour lesquelles bon nombre d'entre nous sont rentrés à ADP et y sont restés, même si leur salaire d'embauche était faible.

Bon nombre de cadres vivent mal leur situation : embauchés cadres A avec Bac+4 ou 5 alors qu'ils encadrent des équipes importantes, cadres B qui ont le sentiment d'être relégués à des fonctions d'exécutants, l'absence de reconnaissance des barons et roitelets, objectifs imposés et non réalisables, problèmes d'étanchéité entre vie privée et vie professionnelle, la liste n'est pas exhaustive. Force Ouvrière l'a dit à différentes reprises, l'immobilisme total n'est pas la bonne réponse. Faut-il pour autant détruire les avantages statutaires, la réponse est non.

FO, syndicat responsable, rappelle que le contrôle syndical, sans aller jusqu'à la cogestion, est probablement la meilleure réponse contre le fait du prince, pour faire respecter les valeurs de transparence, de non discrimination et d'équité.

Paris, le 7 avril 2009

Syndicat Général FO Aéroports de Paris

Roissy : Bureau 2R04 060 Module MN
Tél. 0148621479 Fax 0148622044

Orly : Bureau 5360 Orly sud
Tél. 0149750659 Fax 0149750256

site internet : <http://foadp.free.fr>

Courriels: roissy.foadp@free.fr
Intranet : fory1@adp.fr

fo.adp@free.fr
fory@adp.fr fool1@adp.fr

orly.foadp@free.fr
fool1@adp.fr

