

# ***La newsletter***



Depuis plusieurs mois, nous vous avons alerté sur les dangers du projet « Ambition cadres », et nous avons été à l'initiative d'un courrier intersyndical unanime adressé au Président pour tenter de maîtriser le processus, ou de le stopper si nécessaire. Ce courrier a été adressé par nos soins à tous les cadres.

Nous avons par la suite adressé à tous les cadres un questionnaire, conçu par notre Union des Cadres et Ingénieurs (UCI-FO), adapté par nos soins à ADP. Nous avons ensuite adressé, à chacun d'entre vous, sa restitution, même si le taux de réponse avait été faible.

Dans un communiqué intitulé « Reculer pour mieux sauter », puis dans un communiqué distribué massivement à la convention cadres, le SG FO ADP vous a alerté sur la tournure que prenait ce projet. Nous n'étions pas oiseaux de mauvaise augure, mais clairvoyants.

## **Des réunions « marathon » pour amuser la galerie...**

Les syndicats ont été conviés à huit réunions sur ce sujet, et une multitude de dossiers importants, (en volume), ont été remis. Le PDG lui-même a reçu les syndicats à deux reprises.

Comme nous vous le démontrerons, rien n'a changé sur le fond, si ce n'est que la situation a empiré, sur le fond comme sur la forme.

Tout au long des « discussions », FO a fait valoir sa volonté de prendre à bras le corps le malaise des cadres, et son refus de pratiquer la politique immobiliste de « l'autruche », mais en vain. Le DRH et son adjointe ont eu le courage, lors de la réunion décisive du 21 avril, de reconnaître que la position de FO, qualifiée de « minimaliste », avait été comprise. Mais la Direction maintient son projet sans en changer un iota.

De même, le Président a reconnu que FO préconisait une réforme de la gestion des embauches et promotions des cadres qui n'impactait pas le statut, mais selon lui, la situation est tellement mauvaise qu'il faut « donner un coup de pied dans la fourmière ». Singulier pour un PDG qui défend une charte stratégique mettant en avant l'importance du social de sembler traiter ses cadres de fourmis.

## **Le « scoop » du 21 avril**

Dans un premier temps, la direction avait envisagé de faire signer aux cadres volontaires un avenant à leur contrat de travail pour les « sortir du statut ».

Mais après avoir donné aux syndicats un document qui impactait les articles les plus importants du statut du personnel, (rémunération, ancienneté, avancement, prime de vacances complémentaire, SUFA) stipulant que les cadres volontaires étaient privés de l'avantage de ces articles, la direction a trouvé une autre solution, bien pire dans les faits.

Elle réécrit le statut et les articles relatifs à l'ancienneté, la rémunération, la prime de vacances, le SUFA, en stipulant qu'il ne s'applique qu'aux catégories exécution et maîtrise.

Elle crée de nouveaux articles pour définir la rémunération et l'avancement des cadres.

### **Quel contenu pour ce nouveau statut ?**

Comme l'on écrit des cadres qui nous ont alertés, il s'agit du système « à l'américaine », annuel, défini en fonction du « marché », ou chacun doit essayer de se vendre au meilleur prix. L'avancement et/ou la promotion se font au mérite, de façon arbitraire.

Outre les Augmentations Générales, cette rémunération « fixe » sera abondée d'une « rémunération variable » résultant du décalage entre les objectifs fixés et les résultats obtenus, et d'une augmentation individuelle déterminée par le niveau de maîtrise du poste et l'appréciation du développement des compétences et tout ceci se ferait sous le contrôle du cadre dirigeant, (catégorie IV), rebaptisé cadre stratégique...

Bien entendu, les cadres en place se verront attribuer une rémunération fixe égale à leur rémunération actuelle, à l'exception du SUFA qui se transformerait en différentielle, (fondante ?).

Ensuite, le fait du prince, et attention si le cadre est au dessus de la « fourchette » du marché !

### **Iniquité, fait du prince, discrimination deviendraient la règle !**

Le malaise ressenti par de nombreux cadres est lié à un sentiment d'injustice, d'absence de visibilité sur son avenir, et d'une confiscation de tous les pouvoirs par les cadres dirigeants, catégorie IV.

Pour une fonction proche, ou comparable, avec un niveau d'étude similaire, on peut aujourd'hui être cadre A, cadre B, voire, si chanceux, catégorie IV. La disparition du niveau de chef de département voulu par la direction pour préparer la casse du statut a créé un état de non droit, avec des vocables à géométrie variable entre « pôles », directions, U.O...

La frontière au sein de cette catégorie entre vrais et faux directeurs a détruit le peu de transparence qui existait dans la gestion des carrières des cadres. Il en résulta une démotivation de certains. Bien entendu, cette situation a profité à certains barons locaux qui en ont profité pour agir par copinage, laissant dans l'ombre des gens compétents et valeureux à qui il manquait la qualité de la docilité.

Le projet « Ambition cadres » ne fera qu'aggraver et institutionnaliser cet état de fait, car à ce jour, les modalités, objectives, encadrant l'évolution de la carrière d'un cadre n'ont pas été définies.

### **Vous avez dit optionnel ?**

La DRH a pris la décision de changer le statut, après consultation des syndicats, et l'on voit ce que cela signifie, puis de faire adopter le « nouveau » statut du personnel par le Conseil d'Administration, puis de faire valider le tout par le Ministère de tutelle.

Les cadres qui voudront rester sous " l'ancien régime", comprendre le statut actuel, devront expressément se manifester auprès de la direction. Pour combien de temps ? La DRH répond évasivement deux ou trois ans, ou plus. C'est en méconnaissance du Droit car le principe d'un statut unique pour tous les salariés s'impose.

Au nom du principe fondamental de travail égal, salaire égal, en cas de statuts disparates dans une même entreprise, l'employeur, au bout de 12 mois, dénonce les avantages des salariés « minoritaires », et a trois mois pour faire des propositions de substitution, sans obligation de résultats. Récemment, la Cour de cassation a condamné des entreprises qui avaient mené à terme cette procédure pour supprimer l'ancienneté et l'avancement des cadres sans avoir pris le soin de faire signer un avenant au contrat de travail.

Ce serait donc pour se prémunir d'actions individuelles en justice que la Direction exigerait que ceux qui refusent ce nouveau système se manifestent par écrit !

### **Une hérésie en Droit qui ferait implorer le statut du personnel**

Le statut du personnel, dans toutes ses composantes, rémunération, avancement, ancienneté, SUFA, s'applique de façon non discriminatoire à toutes les catégories, agents d'exécution, maîtrise et cadres, A et B. L'article 28 dispose que l'avancement est prévu entre 1 an et 5 ans dans la même fonction, à l'exception des cadres dirigeants, catégorie IV, qui avancent au choix. Si le projet "Ambition cadres" voit le jour, les cadres seront exclus des principaux avantages sociaux du statut, ce qui bien entendu se réglerait sur le moyen ou long terme par la disparition de tous acquis sociaux...pour tous.

N'est-ce pas le coût du personnel, et notamment l'avancement et l'ancienneté, que la Direction a mis en avant pour liquider l'escale ?

### **La zizanie pour des décennies**

Outre la fragilité juridique et sociale de ce coup d'état contre le statut du personnel, les conséquences sociologiques seraient dramatiques pendant plusieurs décennies, puisque les nouveaux embauchés auraient de fait une rémunération différente des « anciens » dont la rémunération fixe aurait intégré leur ancienneté, avancement, SUFA, prime de vacances.

La seule entreprise dans laquelle différents statuts ont survécu plusieurs années est France Télécom, tout simplement car il est juridiquement impossible de contraindre un fonctionnaire à démissionner. Il s'en est suivi pour ceux qui refusaient le « nouveau statut » brimades et placardisation, et le nombre de troubles psychologiques est monté en flèche, sans parler de la zizanie entre les catégories.

De toute évidence, ce projet aura également des conséquences immédiates sur les catégories 2C, notamment 2CII puisqu'un 2C promu cadre serait dans l'obligation d'accepter le nouveau statut.

Le ciment social d'Aéroports de Paris a toujours été l'unicité de son statut, c'est sa force.

## **Qui a aujourd'hui intérêt à le désagréger ?**

Certains pensent que la résistance ne sert pas à grand-chose face à un « bulldozer » piloté par le PDG et son DRH, dont le GPS n'est autre qu'un consultant américain qui ne cesse de vanter les bienfaits du néolibéralisme de l'école de Chicago dont Madame Thatcher était l'émule.

Mais le Président a déclaré que si ce projet faisait l'objet d'une très forte opposition, il renoncerait.

Encore une fois, nous insistons sur la volonté que nous avons de résoudre le malaise des cadres, mais pas au détriment de 50 ans d'acquis sociaux, partie intégrante de notre contrat de travail, de notre statut commun à tous. Avec nous, exprimer le front de refus à cette réforme. D'autres solutions sont possibles.

Bien entendu, nous continuerons à vous informer, consulter, en agissant, de préférence, de façon unitaire

Nous sommes à votre disposition pour toute information et vous pouvez d'ores et déjà trouver sur notre site, dans l'Intranet en cliquant sur "Représentant du personnel, CE, CHSCT" sur le portail ([http://intra652-a1/FO/fo\\_cadres.htm](http://intra652-a1/FO/fo_cadres.htm)) comme Internet (<http://foadp.free.fr>), l'ensemble des documents relatifs à ce dossier.

Roissy le 24 avril 2009

---

### **Syndicat Général FO Aéroports de Paris**

**Roissy** : Bureau 2R04 060 Module MN

**Orly** : Bureau 5360 Orly sud

**Tél.** 0148621479 **Fax** 0148622044

**Tél.** 0149750659 **Fax** 0149750256

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

**Courriels** : [roissy.foadp@free.fr](mailto:roissy.foadp@free.fr)

[fo.adp@free.fr](mailto:fo.adp@free.fr)

[orly.foadp@free.fr](mailto:orly.foadp@free.fr)

**Intranet** : [fory1@adp.fr](mailto:fory1@adp.fr)

[fory@adp.fr](mailto:fory@adp.fr) [fool.@adp.fr](mailto:fool.@adp.fr)

[fool1@adp.fr](mailto:fool1@adp.fr)