

Raspail, le 13 avril 2010

Monsieur Graff
PDG
ADP

Monsieur,

Par courrier du 25 janvier dernier, vous m'écriviez : « Soucieuse de clarifier les rôles et responsabilités des cadres, l'entreprise a prévu, dans le cadre de la réflexion en cours sur cette population, conformément au statut, de définir par note du manuel de gestion ce qui caractérise les différents niveaux de cette catégorie. »

Ce postulat, selon moi, permettait de consolider le statut du personnel, sans le modifier, et permettait de disposer d'une note du manuel de gestion précisant – enfin – le distinguo entre cadres dirigeants, au sens du COMEX, ou, de façon plus large, les « directeurs », des autres cadres dirigeants, anciennement baptisés « chefs de départements ».

Si, par opportunisme, ou par effet « tapis roulant » certains cadres supérieurs se sont vus, à titre personnel, et en dehors de tout processus transparent, objectif, octroyer le grade catégorie IV, il appartient à la Direction de faire le nécessaire en préservant, à titre personnel, la qualification du salarié concerné, en repositionnant le poste au niveau adéquat.

Par ailleurs, suite à votre arbitrage, la DRH avait reçu consigne de séparer le dossier relatif à « Ambition cadres » avec celui, consensuel, de mise en conformité du statut du personnel.

Or, je constate :

- que les syndicats ont été de nouveau bernés puisque qu'une réunion a été programmée, le 2 avril, avec à l'ordre du jour « concertation sur la rémunération des cadres », alors qu'en fait, il s'agissait de la dernière réunion de concertation sur les modifications envisagées concernant le corps du statut du personnel ;
- que certaines catégories du personnel seraient exclues du champ d'application du statut, alors que la Cour de Cassation a condamné ADP sur cette question en 2009 ;
- que le projet « Ambition cadres » est de fait maintenu, dans ses fondamentaux, malgré vos directives ;
- que les cadres dirigeants, catégorie IV, se trouvent de fait déclassés, au sens du code du travail, rétrogradés en cadres « stratégiques », notion qui ne correspond à aucune référence, juridique ou socioprofessionnelle.
- Qu'une catégorie V serait créée, rajoutant une nouvelle couche hiérarchique dans une entreprise dont la lourdeur hiérarchique est déjà stratifiée.

Vous n'êtes pas sans savoir que les questions de gouvernance sont aujourd'hui considérées comme prioritaires pour les administrateurs. Or le projet présenté comme étant finalisé, aggraverait de facto l'inflation de « faux cadres dirigeants, consolidés »,

obérant toute possibilité pour atténuer l'effet GVT constaté dans l'entreprise. En outre, et en l'état, ce projet serait lourd de conséquences sur le plan juridique, car les cadres catégorie IV pourraient s'estimer rétrogradés de fait, et les cadres supérieurs, cadres B, relégués à un rôle d'exécutants des catégories IV et V.

Par ailleurs, priver les cadres de toute garantie concernant l'avancement, le déroulement de carrière, les livrant au fait du prince, serait probablement considéré comme une mesure discriminatoire non justifiable.

Enfin, passer de 27 échelons au total (catégorie III et IV), à plus de 80, avec un pas d'échelon unique et ridicule, serait de nature à discriminer les cadres par rapport aux autres catégories. Une telle discrimination serait d'autant plus rejetée par une grande majorité qui bénéficie aujourd'hui d'un système de faveur quant à l'avancement, aux pas d'échelons, qu'il serait bon de corriger. La doctrine de la Cour de Cassation, s'appuyant sur la Cour Européenne de justice, repose sur le principe d'équité et de non discrimination. A cet effet, les propositions faites par différents acteurs, dont l'organisation FO, allaient dans le sens d'une réforme importante mais respectueuse de l'équité et de l'unicité du statut. Je me permets une nouvelle fois de vous rappeler les principes :

- clarifier par une note de service, évolutive par définition, qui est véritable directeur parmi la catégorie IV ;
- allonger les grilles en supprimant les échelons de début de grille tout en diminuant la valeur des pas d'échelons en fin de grille, de façon à réduire l'effet GVT exponentiel ;
- revoir le système d'avancement basé essentiellement sur le principe de discrimination en fonction de l'âge, en se basant sur un système équitable au regard des autres catégories. (entre un et cinq ans).

Ces trois actions réunies permettraient de mettre en œuvre une réforme de fond sans toucher au corps du statut, à l'exception des grilles de rémunération, et de maintenir le principe d'unicité du statut tout en mettant l'entreprise en conformité avec l'évolution du Droit, tant communautaire que national.

Par ces motifs, je vous demande à nouveau de surseoir à statuer, et de revoir le projet de modernisation des cadres dans le cadre statutaire actuel.

Vous comprendrez l'importance que j'accorde, en ma qualité d'administrateur, à ce dossier, tout comme l'organisation à laquelle j'appartiens le juge prioritaire puisqu'il s'agit du devenir du statut du personnel.

Recevez, Monsieur, mes salutations.

Serge Gentili
Administrateur
représentant le personnel