

La lettre d'*in*FOs des cadres ADP

La dernière fois que nous nous sommes adressés à l'ensemble des cadres, le 23 octobre 2009, c'était pour annoncer le retrait officiel « d'ambition cadres » par le PDG Pierre Graff ce même jour. En effet, selon nous, ce projet était inique et aurait non seulement généré des conflits entre générations, entre les nouveaux embauchés et les autres, mais aussi entre ceux qui optaient pour le nouveau système et ceux qui restaient dans l'ancien.

Ce projet instaurait un double statut pour les cadres, ce qui était contraire à toutes les jurisprudences qui tendent vers l'équité de traitement, au principe de non discrimination. Par ailleurs, les cadres se voyaient supprimer la prime de vacances, l'ancienneté, le SUFA, etc...

Certes, le système actuel est devenu imparfait et de nombreux cadres aspirent à un changement juste.

Par ailleurs, en jouant l'immobilisme, les syndicats prenaient le risque que la Direction, passe « en force » contre l'avis des syndicats sa réforme des cadres en soumettant les modifications statutaires en découlant au Conseil d'administration, pour validation par la tutelle. FO a donc fait des propositions

Les bonnes intentions affichées par le PDG étaient de reprendre la « concertation » avec les syndicats afin d'aller vers une réforme plus modérée dans le cadre du statut actuel, mais qui s'appliquera à tous, et non plus seulement à ceux qui en feraient le choix.

Quid des 12 réunions de "concertation"?

La prétendue « concertation » n'a été en réalité qu'un dialogue de sourd. Plusieurs syndicats, dont FO, ont fait des propositions concrètes qui semble-t-il n'ont même pas été sérieusement examinées par la direction. La délégation de la DRH confondant visiblement concertation et méthode Coué.

Dans son ensemble, le nouveau projet reprend les mêmes principes qu'"ambition cadres", les seules différences étant le maintien du SUFA, de l'ancienneté et de la prime de vacances, ce qui est important, mais pas fondamental.

Le nouveau projet

De trois catégories de cadres (IIIA et IIIB, et IV), avec un total de 27 échelons, la Direction entend passer à quatre catégories (IIIA, IIIB, IV et V), avec un total de 313 échelons !!!

Les classifications

Dans la modification du statut proposée, la Direction crée une 5^{ème} catégorie (la catégorie V: cadres dirigeants) réservée aux seuls membres du COMEX, nos 7 super-directeurs. La direction déqualifie les autres cadres dirigeants de la catégorie IV en cadres stratégiques. Aujourd'hui les cadres dirigeants sont plus 100, dont 22 véritables

directeurs! En conséquence, les 15 directeurs qui resteraient mis à part les 7 super-directeurs, seraient déqualifiés de cadres dirigeants en cadres stratégiques.

Les cadres de la catégorie IIIB resteraient des cadres supérieurs et les cadres de la catégorie IIIA seraient appelés cadres.

Par ailleurs, les définitions des qualifications proposées pour la grande majorité des cadres A et B, malgré nos propositions sont très réductrices et placent en particulier les cadres A en situation de simple exécutant de la politique de la direction.

Les grilles de salaires

La valeur de l'échelon ne serait plus un pourcentage du traitement de base (de 5.5 à 7.4% pour les cadres A et B et de 6.4 à 11.8% pour les catégories IV) mais pèserait:

- 33 euros par mois pour les cadres A
- 47 euros par mois pour les cadres B
- 101 euros pour les catégories IV

Cette proposition correspondrait à 0.7% d'augmentation du traitement de base à 1.5% pour les catégories III et IV et 1% à 2.5% pour les catégories V. Sachant qu'un échelon pour les agents en exécution, maîtrise et haute maîtrise représente entre 2.5% et 4.5% d'augmentation du traitement de base. Ce système serait discriminatoire. Pourquoi une telle démultiplication? La direction justifie qu'ainsi elle pourra donner plusieurs échelons d'un coup aux plus méritants...Mais dans les faits, la multiplication des échelons va permettre une individualisation des salaires sous couvert d'un système factice.

L'avancement

Certes, la direction prétend qu'elle va maintenir un système d'avancement, mais il est évident que vu le nombre d'échelons, vu la valeur du pas d'échelons, le salaire "**au mérite et individualisé**" deviendra la règle.

Enfin, pour « positionner » le cadre, la direction utilisera une médiane définie par le « marché » et la moyenne de la masse salariale ADP, ce qui signifie qu'un cadre payé au dessus du « marché » pourra se voir refuser tout avancement. Et la direction ne s'engage même pas à ce que la médiane soit au minimum indexée sur l'évolution générale des salaires ADP.

Dans le meilleur des cas, et sous réserve d'avoir une bonne notation hiérarchique, d'avoir un salaire inférieur à la moyenne ADP et au marché, 4 échelons pourront être donnés d'un coup, ce qui dans la plupart des cas reste inférieur à un échelon actuel. En revanche, si à l'inverse la notation est moyenne et que le cadre est au dessus de la « médiane », il stagnera et ne bénéficiera d'aucun avancement tant qu'il n'aura pas été rattrapé par la médiane. Entre deux, le cadre pourra éventuellement avoir un échelon, deux, ou trois, en fonction du "mix notation/médiane".

Dans tous les cas de figure, ce système serait moins favorable que l'existant car, en moyenne, 4 échelons « futurs » valent 1 actuel, et les échelons sont fixes pour une même grille, alors qu'aujourd'hui ils sont un pourcentage du traitement de base.

Les conséquences de ce projet

Sur le plan juridique, ce projet est lourd de conséquences puisqu'il institue un système discriminatoire contre les cadres au regard des autres catégories, I et II, puisque la valeur des échelons, donc les grilles de rémunérations sont inéquitables.

Il peut également aboutir à des contentieux puisque pour une même fonction, mêmes compétences, il pourra y avoir une inégalité de traitement.

Sur le plan psychosociologique, il est à redouter que le syndrome de France télécom se reproduise à ADP. En effet, ce dispositif ne peut que favoriser la pression sur les cadres, le culte de l'objectif et du résultat immédiat, la concurrence malsaine entre les cadres!

Par ailleurs, ce projet remet en cause la clé de voûte du statut du personnel, à savoir les grilles de classification et l'avancement et concernerait à terme les autres catégories de personnel.

Enfin, nous pourrions nous interroger sur la mise en place d'une catégorie V qui ne concernerait que les membres du COMEX. N'y a-t-il pas aujourd'hui suffisamment de niveaux hiérarchiques ?

Les propositions de FO

Tout d'abord il appartient à la Direction de prendre ses responsabilités si elle a augmenté de façon inconsidérée le nombre de cadres dirigeants, (catégorie IV), comme elle l'a fait pour d'autres catégories, les agents conservant leur qualification à titre personnel. Il lui appartient également de rédiger la note du manuel de gestion, comme le prévoit le statut du personnel, pour définir qui, dans cette catégorie, a le grade de Directeur, (CODIR ou/et COMEX).

Concernant les grilles, FO a proposé la suppression des 1^{ers} échelons et le déplafonnement pour permettre d'offrir des salaires attractifs pour les jeunes cadres tout en évitant des fins de carrière prématurées. Tout ceci ne modifierait en aucune façon le corps du statut du personnel, à l'exception des grilles.

Le tassement des salaires pendant des années a abouti à rendre inopérant les premiers échelons de la grille A.

Dès lors pour palier cette situation la direction a joué sur un effet tapis « tapis roulant » d'une grille vers l'autre sans que cela soit justifié, remettant ainsi en cause les qualifications, les niveaux hiérarchiques, les responsabilités et les grades.

Mais la Direction semble préférer s'attaquer de front au statut du personnel et passer en force plutôt que d'examiner sérieusement les réformes suggérées par les syndicats que ce soit Force Ouvrière ou d'autres.

TABLEAU COMPARATIF

STATUT ACTUEL	PROJET DIRECTION	COMMENTAIRE
Champ d'application : Tout salarié sauf contrats en alternance	Champ d'application : Exclusion des médecins du SMU et du dispensaire	Fragilisation de l'unicité du statut et risques de nouvelles condamnations pour discrimination
Catégories: Cadres III, A, et B, cadres supérieurs Cadres IV, dirigeants Une note, (jamais rédigée), doit définir au sein de la catégorie IV qui a le grade de Directeur	Catégories cadres : Cadres III, A et B Cadres IV, « stratégiques » Cadres V, cadres dirigeants du COMEX	Nouvelle « strate » dans une entreprise déjà trop hiérarchisée. Déqualification de fait de près de cent cadres dirigeants Implosion de la gouvernance de l'entreprise
Echelons : 27 au total pour les trois catégories, A, B et IV	Echelons :313 au total :Cadres A :84 Cadres B : 84 Cadres IV : 84 Cadres V : 61	Eclatement des grilles permettant une forte individualisation et une quasi stagnation des salaires
Les pas d'échelons 6% pour les cadres A (moyenne) 7% pour les cadres B (moyenne) 10% pour les cadres IV (moyenne, le maximum étant 12%	Pas d'échelons basés sur une valeur de point unique, 6 ,71592 euros, X 5 pour les A, X7 pour les B, X10 pour les IV	Les cadres seront discriminés tant sur le montant, que de façon systémique, le pas d'échelon n'étant plus un pourcentage du TB (33 euros cadres A, 47 cadres B, 101 Catégorie IV)
Rythme d'avancement : A et B : Au choix en fonction des notations des supérieurs hiérarchiques IV : Au choix	Au choix, en fonction de l'appréciation annuelle sur la tenue du poste et du positionnement dans l'échelle de classification	Les cadres dont la notation n'est au « top » et qui sont « au dessus du marché » seront exclus de tout avancement

Raspail le 8 juin 2010

Retrouvez toutes les informations relatives au dossier "cadres" sur notre site FO:

http://intra652-a1/FO/fo_cadres.htm (sur l'Intranet)

http://foadp.free.fr/fo_cadres.htm (sur Internet)

Nos contacts

Roissy: roissy.foadp@free.fr ou fory@adp.fr **Orly:** orly.foadp@free.fr ou fool@adp.fr

Tél: 01 48 62 14 79

01 49 75 06 41