



AÉROPORTS DE PARIS

Le Président Directeur Général

PDG/2010/1069

Paris, le 09 JUIN 2010

Objet : Projet d'évolution de la Gestion et de la Rémunération des Cadres

Madame la Secrétaire,

Par courrier du 23 avril 2010 vous me faites part de vos remarques concernant le projet de modification du statut du personnel.

Vous contestez la manière dont s'est déroulée la concertation avec les organisations syndicales sur le projet de modification du statut du personnel en estimant que la direction a glissé de façon furtive le dossier de "réforme des cadres" dans le dossier de mise en conformité du statut du personnel lors de la réunion de concertation sur le projet cadres du 2 avril dernier.

Je vous rappelle néanmoins que la concertation sur la mise en conformité du statut avec les évolutions légales et réglementaires a bien été conduite séparément de la concertation sur le projet d'évolution de la rémunération des cadres. Elle a donné lieu à 7 réunions de mai à juillet 2009, une réunion supplémentaire a eu lieu le 19 mars dernier pour aborder de nouveau toutes les modifications envisagées.

La réunion du 2 avril 2010 était une réunion de conclusion de la phase de concertation sur le projet de modification du statut induit par le "projet cadres". Pour cette réunion, et comme cela avait été annoncé lors de la réunion de concertation précédente, les 2 volets de modifications du statut, celles liées au "projet cadres" et celles liées à la mise à jour, ont été présentées sur un même document. En effet, si les articles du statut relatifs à la classification et à la rémunération des cadres doivent être modifiés, il semble logique que ces modifications s'inscrivent dans un statut mis en conformité avec les évolutions légales et réglementaires. Nous avons ainsi souhaité porter à votre connaissance un projet complet permettant d'apprécier la cohérence de l'ensemble des modifications envisagées du statut du personnel.

En réponse à votre qualification de caricature de dialogue social concernant la concertation avec les organisations syndicales sur le projet de modification du statut du personnel lié au projet cadres, je vous fais observer que cette phase de concertation n'est pas prévue dans la procédure de modification du statut du personnel.

En effet, le statut prévoit seulement une consultation des organisations syndicales qui ont un délai de 3 mois pour faire part de leur position sur le projet. C'est bien dans un souci de dialogue social, auquel la direction d'Aéroports de Paris est attachée, que cette phase de concertation a été engagée préalablement au lancement de la phase de consultation des organisations syndicales. Cette phase de concertation a donné lieu à 11 réunions avec les organisations syndicales.

Madame Christelle MARTIN
Secrétaire du Syndicat Force Ouvrière
d'Aéroports de Paris
Module N – Bureau 2R4 059
CDG 2

Dans cet esprit, après le lancement de cette période de consultation le 19 avril 2010, la direction a organisé une réunion supplémentaire avec les organisations syndicales le 18 mai dernier au cours de laquelle des avancées allant dans le sens de certaines demandes des organisations syndicales ont été apportées.

Vous soulevez par ailleurs, d'autres points sur le contenu du projet auquel je vous apporte les précisions ci-dessous :

La création d'une catégorie V "cadres dirigeants" réservée aux membres du Comex reviendrait notamment à déclasser des cadres IV, rétrogradés en "cadres stratégiques", dénomination qui ne correspond à aucune définition du code du travail

La dénomination "cadres stratégiques" n'est en effet pas prévue par le code du travail. Les niveaux de classification et leur appellation sont définis au niveau des branches professionnelles, et le cas échéant au niveau des entreprises. En revanche, la dénomination "cadres dirigeants" répond à une définition donnée par le code du travail, eu égard notamment aux dispositions relatives à la durée du travail. Or, l'ensemble des personnels entrant dans la catégorie IV du statut actuel "cadres dirigeants" ne répond pas à cette définition légale.

Ainsi, il apparaît indispensable d'identifier dans le statut une catégorie de "cadres dirigeants" répondant à cette définition légale. En effet, sont visés les cadres ayant les niveaux de rémunération et de responsabilités les plus élevés dans l'entreprise et qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome. Il ressort qu'à ce jour les membres du Comex, disposant notamment de délégation de pouvoirs de premier rang, sont les seuls à entrer dans cette catégorie particulière.

Les cadres IV actuels, non membres du Comex, ne seraient pas "déqualifiés" puisqu'ils resteraient au même niveau de classification (catégorie IV) et que la création de la catégorie V n'a pas de conséquence sur leur niveau de responsabilités.

Dans le cadre de la mise en conformité du statut, certaines catégories seraient exclues du statut, alors que la Cour de cassation a condamné Aéroports de Paris sur ce point

Le statut actuel prévoit l'exclusion de certaines catégories de l'application du statut : il en est ainsi des apprentis, des jeunes titulaires d'un contrat dans le cadre d'une formation en alternance.

Il est proposé au contraire de partir du principe que le statut s'applique à tous les salariés d'Aéroports de Paris, et qu'en raison de leurs conditions particulières d'emploi certains salariés (médecins du dispensaire, médecins SMU, contrats dans le cadre d'une formation en alternance, contrats aidés) ne se voient pas appliquer certaines dispositions du statut.

Une démultiplication des échelons, abaissant la valeur de l'échelon des cadres, qui pourrait engendrer une discrimination des cadres au regard des autres catégories :

Les valeurs d'échelons seraient certes moins importantes qu'aujourd'hui. Cependant, chaque cadre serait potentiellement éligible, tous les ans, à l'attribution d'un à plusieurs échelons (jusqu'à 4 échelons dans certains cas, soit de 500 € à 2000 € par an pour un cadre A, 700 € à 2800 € pour un cadre B) en fonction de son positionnement dans l'échelle de rémunération de sa catégorie et son niveau d'appréciation, et ce tout au long de sa carrière. Alors que dans le système actuel, un cadre doit souvent attendre plusieurs années avant d'être éligible à un avancement, il peut même ne plus avoir de perspective d'avancement s'il se trouve en bout de grille de sa catégorie/groupe.

Par ailleurs, pour assurer une égalité de traitement entre les personnels cadres et non cadres quant à l'existence d'une garantie minimale d'avancement, la direction a proposé lors de la dernière réunion supplémentaire du 18 mai dernier sur le projet cadres, d'inscrire à l'article 28 du statut du personnel une garantie minimum d'avancement d'un échelon aux personnels cadres des catégories III et IV qui auraient passé cinq ans de service dans le même échelon du nouveau système.

Vous indiquez que votre organisation syndicale se serait félicitée d'une réforme raisonnable de la grille des cadres, aujourd'hui désuète, et du système d'avancement contraire au droit puisque fondé sur l'âge.

J'estime que le "projet cadres" constitue une réforme raisonnable allant dans le sens de l'équité et donnant des perspectives d'évolution de sa rémunération à chaque cadre, non plus en fonction de l'âge mais sur la base d'une meilleure reconnaissance de la qualité de la contribution et tenant compte d'un critère objectif : celui du positionnement du salaire dans l'échelle de la rémunération.

Il ne s'agit pas comme vous l'évoquez d'une tentative de faire implorer le statut du personnel, mais au contraire ce projet s'inscrit dans le maintien de l'unicité du statut et d'une structure de rémunération commune à l'ensemble des catégories de personnel, répondant à l'objectif de modernisation du système de rémunération en cohérence avec la culture d'entreprise.

Je vous prie d'agréer, Madame la Secrétaire, l'assurance de ma considération distinguée.


Pierre GRAFF