



Roissy, le 7 janvier 2013

Mme LEMOINE  
Chef du département  
DRHR

Objet : contestation du projet de modification de la note DGD/2012/990 du 19/06/2012

Madame,

Lors de la 1<sup>ère</sup> réunion de négociation annuelle obligatoire du 12/12/12, la DRH nous a remis un projet de modification de la note du manuel de gestion relative aux modalités de mise en œuvre de l'avancement des personnels cadres des catégories III et IV.

Sur la procédure, nous constatons que les règles de modification des notes du manuel de gestion, applicables dans l'entreprise n'ont pas été respectées par la DRH.

En effet, tout projet de modification de note du manuel de gestion doit être communiqué aux organisations syndicales représentatives, en réunion DRHR/OS, 15 jours avant application, afin de recueillir l'avis des syndicats.

Nous constatons donc, que ce projet de note a été mis en application sans aucune information préalable des organisations syndicales puisque cette note concerne la campagne d'avancement 2013 des cadres se déroulant de fin novembre 2012 à mi-décembre 2012 et que les recommandations indicatives de la matrice d'avancement ont été faites sur la base de ce projet de note.

Ainsi, alors que la note concernant les avancements 2013 des cadres a été validée en juin 2012 par la direction générale suite à la concertation habituelle avec les syndicats, puis insérée au manuel de gestion, le COMEX a décidé en novembre 2012 de modifier unilatéralement cette note sans respecter les procédures et remettant ainsi en cause les règles de dialogue social.

Dans le dossier de consultation sur le projet d'évolution de la gestion et de la rémunération des cadres et de modification du statut du personnel figurait en annexe N°7 le projet de note d'application sur les modalités de mise en œuvre de l'avancement rattaché à l'article 28 du statut et l'Annexe N°8 : projet de note de cadrage type avancement). Même s'il ne s'agit que d'une note de service qui peut être modifiée par la direction, elle faisait intégralement partie du dossier de consultation sur la réforme du statut des cadres.

Etait par ailleurs indiqué dans le dossier de consultation :

*« Au sein de chaque échelle de rémunération sera déterminée une référence de rémunération tenant compte des données externes et internes de rémunération. La référence de rémunération sera la moyenne arithmétique entre la médiane constatée sur le marché et la médiane constatée à Aéroports de Paris, hors ancienneté. Cette référence sera actualisée chaque année. Elle ne pourra pas diminuer dans le temps et pourra évoluer en fonction de la revalorisation interne des salaires des personnels cadres et des tendances constatées sur le marché.*

*Cette référence permettra de définir pour chaque échelle trois zones offrant un repère pour le positionnement individuel des salaires. La référence de rémunération se situera au centre de la zone 2. La limite de la zone 1 se situera à moins 20% de la référence de rémunération. La limite de la zone 3 se situera à plus 20% de la référence de rémunération.*

*La matrice d'avancement croisera le niveau d'appréciation annuel issu de l'EAP et le positionnement du salaire dans une des 3 zones de l'échelle de rémunération de la catégorie/groupe. Elle constituera un outil d'aide à la décision mis à la disposition des managers pour l'attribution d'échelon.*

*Le résultat de ce croisement donnera une recommandation sur le nombre maximum d'échelons à attribuer à chaque cadre, dans le respect de l'enveloppe budgétaire allouée à la direction. »*

Or, votre projet de modification de la note DGD/2012/990 remet en cause les principes mêmes que vous avez mis en place lors de la réforme du statut des cadres sur les avancements.

En effet, vous modifiez d'une part la référence de rémunération et d'autre part vous incluez la majoration pour ancienneté pour le positionnement du salaire annuel dans l'échelle de rémunération.

Ainsi, la médiane ne sera plus la moyenne arithmétique entre la médiane constatée sur le marché et la médiane constatée à Aéroports de Paris, hors ancienneté mais uniquement la médiane constatée sur marché.

Concernant la matrice des avancements, en intégrant l'ancienneté au salaire annuel fixe, vous gonflez le salaire annuel fixe (jusqu'à 21% pour ceux ayant atteint le plafond de l'ancienneté) et donc le positionnement individuel des salaires dans les 3 zones de chaque échelle de rémunération, modifiant de fait, le nombre maximum d'échelons à attribuer.

Or, votre objectif lors de la réforme du statut des cadres, était de donner aux hiérarchies les moyens de valoriser la contribution des cadres par l'attribution d'augmentations plus fréquentes, reliées à la qualité de leur contribution et non plus à l'âge.

Votre projet de modification mettra donc en place une discrimination liée à l'ancienneté et donc à l'âge, car plus l'ancienneté d'un cadre dans l'entreprise sera grande, plus son positionnement individuel sera supérieur à la référence de rémunération qui ne serait par ailleurs basé que sur celle du marché et plus sur la moyenne marché/médiane ADP (hors ancienneté).

Lors de la phase de conception du nouveau dispositif de classification et de rémunération des cadres, par courrier du 19 avril 2010, le PDG d'ADP a apporté un certain nombre d'engagements aux organisations syndicales.

M. GRAFF avait notamment confirmé : *« cette réforme n'a pas pour objectif de réduire l'enveloppe budgétaire consacrée aux avancements annuels des cadres. A l'horizon du prochain Plan Opérationnel 2011-2013, celle-ci serait conservée au même niveau. »*

*« Comme je m'y suis engagé auprès de vous, mon objectif est que la rémunération de nos cadres puisse évoluer, en référence aux pratiques du marché de l'emploi et qu'aucun d'entre eux ne soit perdant.*

*Cette référence au marché, dans l'environnement concurrentiel qui nous entoure, me paraît important tant pour nos cadres que pour l'entreprise. Celle-ci serait ajustée des observations internes, pour constituer une référence de rémunération dont le mode de calcul vous a été expliqué. Comme vous l'avez souhaité, je vous confirme que cette référence de rémunération ne pourrait pas diminuer dans le temps et pourrait évoluer en fonction des tendances constatées sur le marché ».*

Par courrier du 9 juin 2010, le PDG d'Aéroports de Paris avait répondu à notre organisation syndicale qui avait contesté le projet de changement de statut des cadres : « *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 ou plusieurs échelons (jusqu'à 4 échelons dans certains cas, soit de 500 euros à 2000 euros pour un cadre A, 700 euros à 2800 euros 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* ».

L'objectif de ce projet de modification de note est donc de limiter le nombre d'échelon pouvant être attribué annuellement à chaque cadre, en gonflant leur salaire annuel fixe de 1 à 21% selon leur ancienneté acquise modifiant ainsi le positionnement de leur salaire par rapport à la référence de rémunération qui elle même est modifiée et ne tient plus compte que de la médiane du marché. L'engagement de maintenir l'enveloppe budgétaire consacrée aux avancements n'est donc pas respecté.

Par conséquent, nous pouvons estimer que les engagements pris par le PDG en 2010 devant les organisations syndicales dans le cadre du projet de modification du statut des cadres sont remis en cause unilatéralement par le COMEX et la DRH, moins d'une semaine après la mise en retraite de P. GRAFF.

Même si FO a voté CONTRE le projet de modification du statut des cadres en 2010, aussi bien dans les CHSCT, Comité d'Entreprise, nous estimons que cette modification si elle était maintenue remettrait en cause les consultations et avis donnés, modifiant de façon non négligeable l'équilibre de votre réforme du statut pour les cadres. Notre syndicat se retrouverait dans l'obligation de saisir les juridictions compétentes pour non respect de votre réforme du statut des cadres dans l'intérêt de nos mandants et des cadres d'ADP.

Salutations distinguées.

Christelle MARTIN  
Secrétaire du syndicat

