

Cadres d'ADP réunis avec FORCE OUVRIERE, nous avons débattus de l'actualité et du connexion infos de la DRH annonçant son "engagement d'initier une négociation sur la structure globale de la rémunération des cadres dès 2023"

De ce débat, nous ressortons unanime pour dire que la politique sociale de la direction d'ADP ne nous convient pas. Elle fracture, divise au lieu de réunir. Ainsi, elle est néfaste pour toutes les catégories de personnel, y compris pour nous les cadres. De plus, elle se reflète négativement sur les équipes dont nous sommes parfois les hiérarchies. De ce fait, nous sommes amenés à être dans des situations sur lesquelles nous avons peu voir aucune prise.

La situation est telle que nous estimons qu'ADP, les cadres n'ont que les contraintes sans pour autant avoir une véritable reconnaissance. Quand on fait le ratio entre nos responsabilités, nos contraintes professionnelles avec notre rémunération et la manière dont nous sommes traités, **nous estimons qu'il est plus avantageux d'être IIC. Ce sentiment est d'ailleurs partagé par nombre de IIC.**

C'est dans ce contexte que nous abordons la négociation sur la rémunération des cadres que la direction semble vouloir initier. Pour notre part, nous estimons qu'elle est nécessaire et nous souhaitons porter des principes et des propositions qui à notre sens sont à même de favoriser que les cadres – notamment les jeunes - restent au sein d'ADP.

Egalité de traitement entre tous les personnels en reconnaissant nos spécificités.

Cadres, nous exerçons des responsabilités et contraintes particulières (objectifs à réaliser, forfait jour, responsabilité hiérarchique, Disponibilité accrue ...). En ce sens, nous avons une différence de rémunération avec les autres catégories de personnel, comme elles ont des différences avec nous.

S'il est important que ces particularités soient reconnues comme c'est le cas pour les objectifs au travers l'article 21 sur la rémunération variable, ou d'autres article concernant les autres catégories du personnel reconnaissant leur particularité, nous tenons à affirmer que nous sommes avant tout des salariés et que nous devons être traité comme tel notamment en matière de salaire. De ce point de vue, nous demandons l'égalité de traitement.

Au dernière NAO, l'ensemble des catégories de personnel ont eu une augmentation de salaire de 100 euros par mois au début janvier. Nous les cadres ont obtenu un % d'augmentation en 2 fois sur l'année avec une garantie de 100 euros minimums cumulé. Nous n'aurons donc pas 100 euros sur les 12 mois.

Pourquoi ce traitement différent ? Quel en est la raison ? La direction générale considère t'elle qu'elle n'a pas pu compter sur nous les cadres ?

Pour l'avenir en matière de salaire, nous estimons que nous devons être traiter de la même manière que les autres catégories (Et dans le cas d'un pourcentage il devrait être élevé pour les petites rémunérations quelques soit la catégorie, avec un minimum garanti) .

Grille d'échelon plus courte avec de vrai pas d'échelon

La grille des cadres A, B comporte plus de 100 échelons dont le pas d'échelon est de 30 euros environ contrairement aux grilles des autres catégories. Par exemple, le pas d'échelon entre le 259 et le 260 est de 197 euros pour les catégories II.

- Vous conviendrez donc que nous souhaitons obtenir le même traitement. De véritable pas d'échelon quitte à avoir des grilles plus courtes.
- A cela s'ajoute que la grille de cadre A doit commencer au minimum au milieu de la grille de IIC2 : entre le 261 et 262. Comme c'est le cas pour les autres catégories. (Ce qui éviterait qu'un jeune cadre doive attendre 4 ans pour arriver au début la grille de IIC2)

Sous réserve de l'acceptation du principe édicté plus haut, ces grilles pourraient constituer des grilles de référence auquel on pourrait ajouter une somme pour prendre en compte la spécificité du poste (gestion de budget/responsabilité hiérarchique, ...) car en effet, certains d'entre nous encadre du personnel et ont une responsabilité hiérarchique, d'autres travaillons sur des gros budget et/ou projet.

Qui dit grille, dit avancement

L'actuel avancement des cadres est véritablement nébuleux et ne permet à aucun de nous de savoir si nous sommes traités à l'identique entre collègue cadre et d'une UO à l'autre, d'un homme à une femme. Or, nous considérons que la confiance naît de la transparence à commencer par la direction générale.

Aussi, il conviendrait de revenir à un système d'avancement permettant d'avoir des garanties d'égalité de traitement. C'est pourquoi, il est souhaitable de renouer avec les anciens principes d'avancement sur les cadres notamment le rapport âge/échelon plancher. Non seulement, cela offrirait aux cadres une lisibilité dans le temps mais cela permettrait de fidéliser le personnel cadre à ADP.

Le maintien du Pécule

Nous avons appris que vous souhaiteriez remettre en cause l'actuel principe du PECULE pour lui substituer une sorte de dispositif par capitalisation. Dans les périodes troubles, nous estimons que c'est courir un grave danger et cela constituerait un pari très dangereux pour cet acquis.

Le retour aux Iks

Nous pouvons que nous féliciter du retour des indicateurs et des résultats financiers. Ils nous semblent que c'est l'opportunité de revenir aux IKS pas simplement pour nous les cadres mais pour l'ensemble du personnel. Lors de nos entretiens d'embauche, les IK ont été un des éléments fort de la rémunération. Du fait du Covid et de la crise, nous avons pu comprendre que vous les stoppiez. Mais avec le retour des résultats, ne pas revenir aux IKS ne serait pas compris, par nous et le personnel que nous encadrons. Il serait tout à l'honneur de la gouvernance que de revenir sur cet item qui a meurtri nombre d'entre nous et aiderait sans nul doute à tourner la page de l'épisode covid.

Par ailleurs nous estimons que nos plateformes aéroportuaires doivent compenser l'attractivité, que peut avoir une société implantée en plein cœur de Paris, très bien desservi par les transports.

Si votre démarche et votre engagement de revoir la rémunération des cadres est sincère, vous lirez attentivement nos propositions.

Nous allons poursuivre notre travail en direction d'autres cadres afin d'essayer d'avoir des propositions plus construites.

Sans attendre, nous sommes disposés à vous en parler de vives voix.

Roissy, le 18 04 23