

TPE : PROGRESSION DES CADRES

Les élections de représentativité syndicale dans les très petites entreprises (TPE) viennent de se terminer.

La **CGT** reste la première organisation dans les TPE à 25,12 %, avec près de 10 points d'avance sur la deuxième organisation syndicale, la CFDT. Il faut noter **la bonne nouvelle du vote cadre : + 14,43 %**



LE BURN OUT : LE MAL DU SIÈCLE

Que recouvre cette notion d'épuisement professionnel ou burnout ? Conséquence du stress chronique qui se caractérise par :

- Un épuisement physique,

émotionnel et mental ;

- un désinvestissement de la relation à autrui ;
- une diminution de sentiment d'accomplissement personnel au travail.

Cet état peut engendrer une dépression, des troubles anxieux, des addictions, des troubles du sommeil...

ADP n'échappe pas à la règle. C'est un cumul de tensions (professionnelles et personnelles) qui fait "craquer" les salariés.

À ceci s'ajoute également l'énergie déployée à la ré-

solution de petits problèmes courants et récurrents chez ADP.

Il n'en demeure pas moins qu'il est de la responsabilité de l'entreprise de gérer le retour du salarié malade, de veiller à ne pas le remettre dans des situations de stress excessif, de contrôler sa charge de travail...

Beaucoup de travail sur ce sujet en perspective, pour vos élus CHSCT pour l'avenir !

RÉSULTATS 2016 DU GROUPE ADP

Malgré la baisse du tourisme à Paris et la moindre contribution du groupe turc TAV, lui-même impacté par les attentats en Turquie, ADP est parvenu à préserver, son bénéfice pour 2016 avec une marge brute de 40,6 %.

Le groupe ADP a pâti de la stagnation du trafic à CDG (+0,3 %), heureusement compensée par le dynamisme d'Orly (+5,3 %).

Le groupe a également réduit ses frais de personnel de 1,9 % avec une baisse notable de ses effectifs (ce que nous déplorons).

Dans ce numéro :

En bref, quelques news	1
Retour sur le projet cadres de 2011	2
&	&
Égalité professionnelle	3
Communication de l'équipe	4

RETOUR SUR LE PROJET CADRES PRÉSENTÉ EN 2011

Le projet cadre de 2011 visait selon la Direction à « *mieux valoriser notre contribution à la réussite de l'entreprise* »

Qu'en est-il vraiment 6 ans après ?

L'EAP, considéré **par la Direction** comme un temps d'échange entre le cadre et le manager devait permettre une appréciation factuelle et tranchée, fondée sur la qualité de la contribution, quelque soit l'âge...

Dans la réalité, les EAP sont devenus une période stressante, génératrice de RPS. L'EAP versus 2016, comporte une partie «*comportements professionnels*» qui pose problème car bien souvent basée sur des aspects subjectifs, sur des ressentis, dangereux pour l'avenir du salarié (perte de confiance par exemple).

Le manager lui-même n'a pas plus d'autonomie et doit orienter ses entretiens selon l'enveloppe budgétaire qui lui a été dédiée et pas selon ses besoins. Le temps consacré au déroulement de ce processus est de + en + long... Bref, une galère pour tous !

La rémunération fixe

En fonction de la notation, des augmentations individuelles sont données, le nouveau système devait apporter un gain cumulé avantageux par rapport à l'ancien. Or, dans la réalité, une majorité des salariés a l'impression de s'avilir pour obtenir le Graal chaque année : un ou plusieurs mini échelon(s).

En 2010 Pierre GRAFF disait :

« Un contrat gagnant-gagnant pour mieux valoriser votre contribution à la réussite de l'entreprise, tout en préservant nos valeurs. »

Mais aujourd'hui la réalité est autre !

Pour rappel, un échelon Cadre : 37€ brut ;
Cadre SUP : 53€ ; cadre Stratégique : 74€.

Pour faire accepter ce projet aux organisations syndicales , la Direction de l'époque, avait arguer que le montant d'un échelon était bas par rapport à son ancienne valeur, mais que le salarié pourrait en obtenir plusieurs en fonction de son EAP. Or, la « générosité » n'est pas toujours au RDV. Les échelons sont distribués au compte goutte, par rapport à un «nuage», et du coup, le système n'est plus du tout motivant pour les salariés qui prennent cela comme une provocation, comme du mépris - alors qu'en parallèle ADP engrange des résultats plus que confortables...

Nombre d'années entre 2 promotions :

2014 : Cadres : 9,2 — Cadres SUP : 10,6

2015 : Cadres : 7,7 — Cadres SUP : 7,9

Moyenne échelons distribués :

2015 : Cadres : 1,53—Cadres SUP : 1,54

La rémunération variable

«L'accompagnement entrepris sur l'amélioration des pratiques permettra de fixer **selon la Direction** des objectifs individuels pertinents, incitatifs, valorisant les efforts des cadres grâce à un budget supplémentaire de 8 millions d'euros à l'échéance de 3 ou 4 années.»

La fixation des objectifs des cadres ne sont que le reflet des objectifs fixés aux chefs de services, Cadre SUP et consorts ! Toute la philosophie RH qui voudrait nous faire croire que les objectifs sont fixés pour nous dynamiser, nous motiver tout au long d'une année est bien mise à mal... Pour certains cadres, les objectifs sont là pour contrôler ou intensifier la charge de travail, voire pour sanctionner les moins performants. Les objectifs sont pour certains, à faire en plus du travail courant... C'est au salarié de se débrouiller pour absorber cette charge s'il veut sa prime...

Chez ADP, les objectifs sont rarement personnalisés au cadre reçu en EAP. Ils ne sont pas quantifiables, fixés tardivement et il n'y a que très rarement des point inter-

En savoir plus sur notre signature de l'accord sur le télétravail, sur le droit à la déconnexion, sur la renégociation des forfaits...

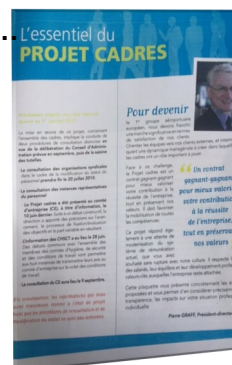
médiaire pour les commenter, les ajuster, voir les remplacer quand ils sont caduques et inatteignables.

Mais cette année, c'est une nouvelle sur-rendez-vous que nous impose la Direction !

Alors que la Direction préconise : 3 objectifs maximum (cf. espace RH intranet), cette même Direction nous en demande 5 pour 2017 : économique, transformation, RSE, qualité, mission.

Votre notation globale tenant compte de l'atteinte ou non de vos objectifs, nous vous conseillons fortement de **ne pas vous engager sur des demandes inatteignables, ce serait pour vous la «double peine» !**

La CGT avait pourtant dénoncé à l'époque les dérives possibles de cette rémunération variable ...



web

EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Il n'y a pas de volonté politique forte de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle, les plans d'actions servent plus de vitrine à l'extérieur. ADP continue à embaucher plus d'hommes que de femmes, même en alternance. Et malgré les rattrapages de salaires effectués en 2012, les

écarts entre les hommes et les femmes existent toujours avec une rémunération moyenne en 2015 pour les hommes à 4.040 € et pour les femmes à 3.716 €.

Mais un nouveau rendez vous est pris en 2017 pour renégocier cet accord.

Agißons efficacement ensemble !

Être encadrant aujourd'hui, consiste de plus en plus, à être le porteur et le garant de l'idéologie de la Direction qui nous impose de jouer un rôle, de nous sentir responsable sans condition de la mise en œuvre de ses directives, notamment financières.

Cadres, nous sommes avant tout des salariés, au même titre que les autres. Mais nos fonctions, nos niveaux de responsabilités, notre technicité et notre rôle dans l'organisation du travail nous confèrent une spécificité.

La société, l'entreprise changent. La pression monte proportionnellement à la baisse de la reconnaissance !

Il est temps de nous faire entendre pour mieux nous défendre...

La CGT est un syndicat non catégoriel, à l'écoute de tout les salariés, c'est pour cela que nous avons décidé de mettre en place une équipe dédiée plus particulièrement à l'encadrement.

La CGT propose un syndicalisme : revendicative, constructive et responsable. Elle place l'humain au centre de ses préoccupations, elle combat l'intérêt personnel au profit de l'intérêt général.

Elle est dans le rapport de force avec la Direction et ne signe pas n'importe quel accord.

Elle n'est pas dans l'accompagnement de la Direction, elle œuvre pour les salariés cadres et non cadres. Elle impulse de nouvelles méthodes de travail dans les instances, elle est une véritable force de propositions.

Dans le contexte de crise actuelle, le respect de nos droits et la reconnaissance de la valeur de notre travail sont plus que jamais d'actualité. Ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et agents d'exécution, nous travaillons ensemble, nous pouvons agir ensemble.

Les élections professionnelles approchent

(30 mars au 4 avril 2017)

Votez pour la CGT

Vos contacts : Isabelle BIGAND VIVIANI - Brigitte BLANC - Daniel BERTONE - Pascal BLONDEAU

Nicolas BUATOIS - Richard DUVAL - Fabrice MICHAUD

Sur Orly : Bâtiment 630- Orly Parc
Tél : 01.49.75.06.55/56
Mail : cgtorly@adp.fr

Sur Roissy : CDG2 Module N
Tél : 01.48.62.14.77
Mail : cgtroissy@adp.fr



web

Retrouvons nous sur le net :

le blog : lacgtadp.com & la Page Facebook : Syndicat CGT