



AÉROPORTS DE PARIS

Valorisation de la performance des cadres.

Un projet à risque !

La Direction veut mettre en place , unilatéralement, et le plus rapidement possible un nouveau processus de valorisation de la performance pour les cadres !

Au Comité d'Entreprise, le 7 décembre, elle souhaitait informer et consulter vos élus sur ce projet d'évolution .

Face aux RPS(*), le Comité d'Entreprise a demandé l'avis éclairé des CHSCT, et ajourné la consultation par le vote à l'unanimité d'une motion : 15 pour, 3 absents.

(*) RPS : Risques PsychoSoiaux (voir au verso)

En quelques mots :

Actuellement :

Part variable moyenne annuelle sur objectifs :

Cadres IV : = 10.820€

Cadres B : 4.730€

Cadres A : 2.364€

On peut noter que cette part variable a baissé entre 2015 et 2016 :

Cadres supérieurs : 1,23 à 1,19 en 2017

Cadres moyens : 1,20 et 1,15 en 2017

Actuellement le salarié cadre a entre 3 et 5 objectifs à atteindre.

Nouveau dispositif :

La plus grande partie des cadres sont des "cadres spécialistes" : 45%, ensuite managers : 19%, opérations 15%, spécialiste leader 12%, managers de managers 8% et opérations leader 1%.

En changeant le processus la Direction introduit "la valorisation du variable cible selon impact performance et le rôle de la fonction : IP .

La Direction classe les cadres par type : Cadre opération /cadre opération leader/cadre spécialiste/cadre spécialiste leader/manager/manager de managers.

Classement par type IP des fonctions occupées et Rôles : IP1 à IP7

"Un repositionnement des variables cibles non plus en fonction des statuts, mais, de la contribution de la fonction à la performance et du rôle associé au poste."

La CGT a interpellé la DRH (extrait du courrier envoyé le 19/12) :

Madame,

Le projet d'évolution du système de valorisation de la performance était à l'ordre du jour du Comité d'Entreprise du 07 décembre 2017. La consultation a été ajournée suite au vote unanime des élus sur une motion dénonçant les risques psychosociaux liés à la mise en place de ce nouveau système.

Lors de la transformation de la rémunération des cadres en 2010, la direction avait en effet consulté les CHSCT avant d'informer et consulter le Comité d'Entreprise. Le document en pièce jointe « Complément au dossier de présentation du projet cadres » du 26 mai 2010 reprenait en synthèse dans son chapitre 3 les aspects HSCT relatifs au projet.

Il s'agit donc de préciser si le projet actuel de valorisation de la performance remet en cause les principes HSCT de 2010 et si oui dans quelles mesures ?

Par ailleurs, de nombreuses questions restent en suspens et méritent des éclaircissements pour que les élus puissent être suffisamment informés sur ce dossier, à savoir :

- Comment sont calculés et décidés les IP (impact performance) ?
- Qui définira les fonctions contributives à la performance ?
- Quid des salariés moins performants et des fonctions moins contributives à la performance, sachant que toutes les activités et toutes les fonctions sont nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise ?
- Ces disparités entre l'exploitation et les administratifs sont-elles les prémices à la disparition de fonctions dites non contributives, dans l'entreprise ?
- Comment est prise en compte l'expérience sur le poste pour les salariés ?
- Quels moyens sont associés aux objectifs ? Qui décide de l'octroi de ces moyens ?
- Comment sera réévalué cet IP d'une année sur l'autre ?
- L'IP sera-t-il attaché à un poste et sera-t-il connu par avance par les salariés qui postuleraient ?
- L'indice de performance pour les cadres experts démarre à IP1 alors qu'il débute à IP2 pour les cadres management avec un écart de 1000€. Cette mesure est discriminatoire et rien ne peut justifier de tels écarts de traitements pour une même catégorie de salariés.
- Pourquoi ce nouveau dispositif est-il unilatéral ? Pourquoi ces IP ne sont pas négociés chaque année avec les OS et révisables tous les ans par la Direction ?
- Pour maintenir le même niveau de rémunération en 2018 pour un cadre A, il faut être au minimum à l'IP3, pour cadre B : IP5 et cadre IV : IP7. Ceci veut dire que pour les autres, il n'y aura pas de maintien de la rémunération variable ?

Retrouvons nous sur le net : Le blog « lacgtadp.com » et sur Facebook

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