

Réf :

Date :

Article 28 bis du Statut du Personnel
Augmentation individuelle des
personnels cadres des catégories III,
IV et V

NOTE DE SERVICE

Objet : Modalités de mise en œuvre des augmentations individuelles

La présente note a pour objet, en application de l'article 28 bis du statut de préciser les modalités de mise en œuvre des augmentations individuelles des personnels cadres des catégories III, IV et V.

1. Définition des plages de salaire liées aux échelles de rémunération

A chaque niveau de classification des personnels cadres est associée une échelle de rémunération au sein de laquelle est définie une plage de salaire permettant de regrouper des postes de niveau de responsabilités équivalent.

Pour assurer une gestion dynamique et compétitive de ses rémunérations, Aéroports de Paris élabore des plages de salaires tous métiers confondus, en faisant la moyenne des salaires des cadres de l'entreprise et des données de marché pour chaque niveau de classification sur la base d'un panel d'entreprises.

Un chevauchement entre les plages de salaire est prévu afin de permettre un passage en souplesse d'une plage à l'autre lors d'un changement de niveau de classification.

Afin de faciliter la gestion des salaires, chaque plage est scindée en quatre zones servant aux positionnements individuels des salaires.

Exemple :

cadres stratégiques	<table><tr><td>mini</td><td>Q1</td><td>MED</td><td>Q3</td><td>maxi</td></tr><tr><td>55</td><td>70</td><td>85</td><td>107</td><td>130</td></tr></table>					mini	Q1	MED	Q3	maxi	55	70	85	107	130
	mini	Q1	MED	Q3	maxi										
55	70	85	107	130											
	zone de chevauchement														
cadres supérieurs	<table><tr><td>mini</td><td>Q1</td><td>MED</td><td>Q3</td><td>maxi</td></tr><tr><td>41</td><td>48</td><td>55</td><td>76</td><td>97</td></tr></table>					mini	Q1	MED	Q3	maxi	41	48	55	76	97
	mini	Q1	MED	Q3	maxi										
41	48	55	76	97											
	zone de chevauchement														
cadres	<table><tr><td>mini</td><td>Q1</td><td>MED</td><td>Q3</td><td>maxi</td></tr><tr><td>30</td><td>35</td><td>41</td><td>56</td><td>71</td></tr></table>					mini	Q1	MED	Q3	maxi	30	35	41	56	71
mini	Q1	MED	Q3	maxi											
30	35	41	56	71											

Chaque plage de salaire est découpée en quatre quarts de 25% de cadres chacun appelés quartiles(Q).

Au sein de chaque plage de salaires est déterminée une médiane¹ ajustée qui correspond à la moyenne de la médiane marché et de la médiane Aéroports de Paris.

¹ La médiane donne un niveau de salaire permettant de partager l'effectif des cadres d'une même catégorie en deux groupes contenant le même nombre de personnes : 50 % de ces cadres ont un salaire inférieur à la médiane et 50 % ont un salaire supérieur à la médiane.

Cette médiane n'est pas directement liée aux bornes hautes et basses des échelles de rémunération Aéroports de Paris.

Cette médiane constitue un des éléments de référence permettant de déterminer le montant de l'augmentation individuelle.

2. Les modalités d'attribution des augmentations individuelles

2.1 - Les principes retenus

Le principe des augmentations individuelles est basé sur une matrice de révision salariale croisant le positionnement de la rémunération de base du cadre dans la plage de salaire et l'appréciation issue de l'Entretien d'Appréciation et Professionnel.

Ainsi les augmentations individuelles dépendront des éléments suivants:

- du niveau de classification du poste pour lequel une plage de salaire a été définie
- des pratiques externes de rémunération qui sont utilisées pour actualiser les plages de salaire et assurer une meilleure compétitivité des rémunérations d'Aéroports de Paris
- de la progression du niveau de maîtrise du poste qui sera évaluée par le manager chaque année.

2.1 - La matrice d'augmentation individuelle

La matrice d'augmentation individuelle est un outil d'aide à la décision mis à la disposition des managers pour l'attribution des augmentations individuelles. Cette matrice est actualisée chaque année.

Le positionnement dans la matrice dépend du croisement entre le positionnement du salaire dans un des quartiles de la plage de salaire du niveau de classification et le niveau d'appréciation issu de l'Entretien d'Appréciation et Professionnel (EAP).

Les quatre niveaux d'appréciation, figurant sur l'EAP, sont définis de la manière suivante :

- 1 ➤ maîtrise insuffisante
- 2 ➤ maîtrise partielle, acquisition en cours
- 3 ➤ bonne maîtrise
- 4 ➤ excellente maîtrise

	Nombre de pas	Appréciation 4	Appréciation 3	Appréciation 2	Appréciation 1
médiane	Quartile 4	1	0	0	0
	Quartile 3		1	0	0
	Quartile 2			0	0
	Quartile 1			1	0

Quartile de la plage de salaires: Chaque plage de salaire est découpée en quatre quarts de 25% de cadres chacun.

Le résultat de ce croisement donne une indication sur le nombre d'échelons à attribuer à chaque cadre : de 0 à 6 pas maximum.

Les managers feront des propositions d'augmentation individuelle à partir de la matrice qui sera proposée chaque année. Ces propositions feront l'objet d'un processus de validation pour s'assurer de l'équité et de l'objectivité des décisions.

3. Le rôle des organisations syndicales au travers de la Commission de suivi des augmentations individuelles des personnels des catégories IIIA et IIIB

Cette commission de suivi composée des représentants de la direction et des représentants des organisations syndicales représentatives dans la catégorie des Personnels cadres examine après chaque campagne :

- Le bilan qualitatif sur le processus d'augmentation individuelle : le respect du calendrier et le respect du dispositif d'accompagnement managérial (nombre d'entretiens tenus dans les délais,...)
- Le bilan quantitatif, comprenant des statistiques sur
 - o Les enveloppes distribuées versus les enveloppes prévues par catégorie
 - o Les niveaux d'appréciation constatés par grandes directions et catégories
 - o Les taux d'augmentation individuelle moyen par grandes directions et catégories
 - o L'examen systématique des cadres n'ayant pas bénéficié d'augmentation depuis plus de cinq ans. Cette analyse permettra aux organisations syndicales d'intervenir directement auprès des Managers en amont de la campagne suivante