

Réf :

Date :

Article 28 du statut du personnel  
Avancement des personnels cadres  
des catégories III et IV

## NOTE D'APPLICATION

### Objet : Modalités de mise en œuvre de l'avancement des personnels cadres des catégories III et IV

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

L'avancement consiste dans le passage à un échelon de rémunération supérieur, par l'attribution d'un ou plusieurs échelons.

#### 1. Les échelles de rémunération des personnels cadres

À chaque catégorie/groupe des personnels cadres est associée une échelle de rémunération dont les bornes sont définies par un échelon de rémunération minimum et un échelon de rémunération maximum.

L'échelon représente la somme des points permettant de déterminer la rémunération mensuelle de base du cadre (ou traitement de base - TB)

Catégorie/groupe	Échelon minimum (en points)	Échelon maximum (en points)	Écart entre 2 échelons
Cadres IIIA	315	730	5 points
Cadres supérieurs IIIB	438	1019	7 points
Cadres stratégiques IV	640	1 470	10 points

- La **rémunération mensuelle de base en euros** s'obtient en multipliant l'échelon par la valeur mensuelle du point (soit au 1<sup>er</sup> janvier 2011 : 6,71592€.)

La valeur mensuelle du point est assujettie aux augmentations générales issues des négociations salariales.

- **Le salaire annuel fixe, hors ancienneté, en euros** s'obtient en :

- calculant la valeur annuelle du point (point mensuel multiplié par 14,89)
- multipliant l'échelon par la valeur annuelle du point.

Le coefficient de 14,89, permettant de calculer la valeur annuelle du point, se décompose de la manière suivante :

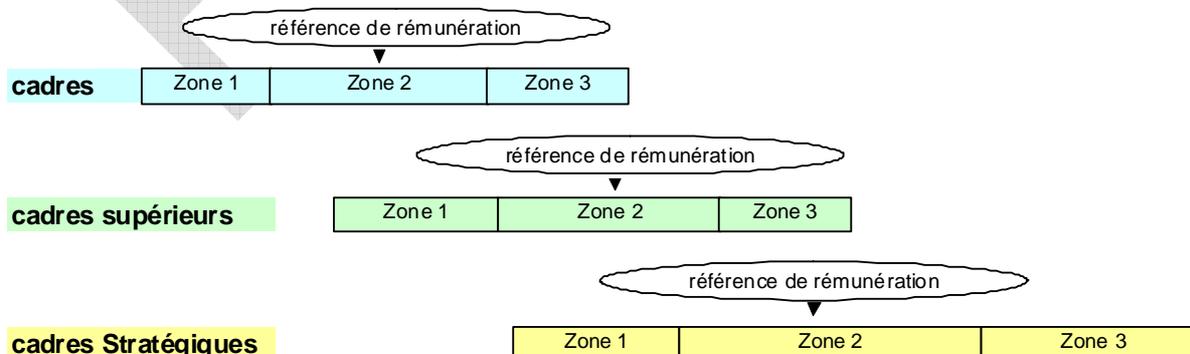
	12,00	12 x la rémunération mensuelle de base (TB)
+	0,84	7% de 12 x la rémunération mensuelle de base (TB) au titre de l'accord salarial de 2007 <sup>1</sup>
+	1,10	1,10 x la rémunération mensuelle de base (TB) au titre de la prime de 13 <sup>ème</sup> mois
+	0,95	0,95 mois de rémunération mensuelle de base au titre de la prime complémentaire versée en juin

A titre indicatif, la valeur annuelle du point au 1<sup>er</sup> janvier 2011 est de 100€ (point mensuel à 6,71592 € x14,89).

## 2. Les zones de salaire au sein des échelles de rémunération

Au sein de chaque échelle de rémunération est déterminée une référence de rémunération : moyenne de la médiane constatée sur marché et de la médiane constatée à Aéroports de Paris<sup>2</sup> hors ancienneté.

Chaque échelle de rémunération est scindée en trois zones servant aux positionnements individuels des salaires. La référence de rémunération se situe au centre de la zone 2. La limite de la zone 1 se situe à moins 20% de la référence de rémunération. La limite de la zone 3 se situe à plus 20% de la référence de rémunération.



<sup>1</sup> Accord mensualisant la part fixe de l'ancienne gratification des cadres,

<sup>2</sup> La médiane partage 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.

### **3. Les modalités de mise en œuvre de l'avancement**

#### **3.1 - Les principes retenus**

Chaque année une enveloppe budgétaire est consacrée à l'avancement des personnels cadres. Cette enveloppe budgétaire est traduite en enveloppes d'échelons, par catégorie et par grande direction ou groupe de directions qui seront attribués aux cadres, dans le cadre de la procédure annuelle d'avancement.

Une matrice d'avancement est mise à la disposition des managers, comme outil d'aide à la décision, pour l'attribution des augmentations individuelles qui prennent la forme d'une progression d'échelons.

La matrice d'avancement croise :

- le positionnement du salaire annuel fixe hors ancienneté du cadre dans l'échelle de rémunération : zone1 (Z1) à zone 3 (Z3),
- l'appréciation issue de l'Entretien d'Appréciation et Professionnel (du niveau 1 à 4).

#### **3.2 - La campagne annuelle d'avancement**

Une **note de cadrage** est diffusée aux directeurs chaque année par la Direction des Ressources Humaines pour lancer la campagne d'avancement. Cette note est consultable sur intranet. Elle précise le calendrier, le processus à suivre, l'enveloppe budgétaire consacrée à l'avancement des personnels cadres pour chaque direction et par catégorie/groupe, la matrice d'avancement, les rôles et responsabilités des managers et acteurs ressources humaines, le déroulement des réunions directions/organisations syndicales.

### **4. Le rôle des organisations syndicales**

La direction présente, chaque année, aux organisations syndicales :

En amont de la campagne d'avancement :

- le rappel du bilan de la précédente campagne d'avancement
- l'actualisation de la référence de rémunération et des trois zones par catégorie/groupe,
- la répartition des cadres dans chaque zone des échelles de rémunération par grande direction, catégorie groupe et sexe
- la liste des cadres n'ayant pas eu d'avancement depuis plus de 3 ans,
- la note de cadrage lançant la campagne d'avancement.

En aval de la campagne d'avancement :

- le bilan sur le processus d'avancement :
  - enveloppes d'échelons distribuées versus les enveloppes prévues par grande direction, par catégorie/groupe et sexe
  - le nombre d'échelons minimum, moyen et maximum par grande direction, par catégorie/groupe et par sexe,
  - un rapport sur les situations des cadres n'ayant pas bénéficié d'avancement depuis plus de 3 ans.

Procédure de recours :

Les représentants des organisations syndicales<sup>3</sup> peuvent intervenir pour des situations individuelles auprès des responsables hiérarchiques, pendant la campagne d'avancement, et confirmer leur demande d'intervention lors des réunions direction/syndicats.

Une réunion par Groupe A et B de la catégorie III est organisée avec les organisations syndicales au niveau des directeurs pour examiner les demandes de recours.

Les recours concernant les cadres de la catégorie IV sont formulés auprès du Directeur des Ressources Humaines.

---

<sup>3</sup> Organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise et représentant la catégorie cadre.