

Réf :

Date :

Article 21 du Statut du Personnel
Part variable annuelle sur objectifs de
la rémunération des personnels Cadres

NOTE D'APPLICATION

Objet : Modalités de fixation des objectifs, d'évaluation des résultats permettant l'attribution de la part variable annuelle sur objectifs

La présente note a pour objet, en application de l'article 21 "Part variable annuelle sur objectifs de la rémunération des personnels Cadres", de préciser les modalités de fixation des objectifs et d'évaluation des résultats permettant l'attribution de la part variable annuelle.

1. Définition de la part variable annuelle sur objectifs

La part variable annuelle rémunère la contribution de chaque cadre à la performance de l'entreprise, en fonction des résultats qu'il atteint au regard de ses objectifs individuels de performance.

2. Les grands principes du pilotage de la performance

Les objectifs sont établis pour chaque cadre individuellement, sur la base d'un exercice annuel complet, entre le cadre et sa hiérarchie. Ils sont concrets et mesurables sur la période considérée. Ils sont fixés en cohérence avec les orientations stratégiques et les plans opérationnels, déclinés tout au long de la ligne managériale avec les ressources et moyens associés.

Une **note de cadrage est diffusée chaque année** par la Direction Générale pour lancer la campagne de fixation des objectifs. Cette note précise les modalités de fixation et d'évaluation des objectifs et détaille par catégorie/groupe :

- les axes de performance et leur poids respectifs,
- le montant de la part variable de référence (objectifs atteints à 100%)
- les seuils associés :
 - au déclenchement de la part variable
 - au niveau d'atteinte maximum

3. Fixation des objectifs

Les objectifs des cadres sont fixés en lien avec les missions de leur poste et le poids des responsabilités exercées. Toutefois, il faut rappeler que l'atteinte des objectifs de part variable ne rémunère pas la tenue du poste mais des résultats annuels dont l'atteinte fait l'objet d'une rémunération supplémentaire : la part variable.

La fixation des objectifs fait l'objet d'une formalisation entre le cadre et sa hiérarchie (mention de la date et validation par les deux parties).

Les objectifs doivent faire l'objet d'un suivi en continu et d'une actualisation en cours d'année si le contexte le justifie.

Toute actualisation (libellé de l'objectif, poids, etc) nécessite l'information du Responsable des Ressources Humaines (RRH) de Direction, l'accord préalable du directeur, et fait l'objet d'une nouvelle validation entre le cadre et sa hiérarchie.

4. Évaluation de l'atteinte des objectifs et versement de la part variable annuelle

Le calcul de la part variable annuelle est effectué sur la base de l'évaluation des résultats obtenus l'année précédente. L'évaluation de l'atteinte des objectifs fait l'objet d'une formalisation entre le cadre et sa hiérarchie (mention de la date et validation par les deux parties).

Le montant de la part variable sur objectifs attribué dépend :

- de la catégorie/groupe à laquelle le cadre appartient,
- du taux d'atteinte de chaque objectif et de la pondération associée.

Le versement de la part variable annuelle intervient, après l'évaluation de l'atteinte des objectifs individuels, fin mars et au plus tard fin avril de l'année suivant la fixation des objectifs.

5. Gestion des situations particulières

Une note de procédure détaille les modalités de fixation et d'évaluation des objectifs pour les salariés se trouvant notamment dans les situations suivantes :

- entrée en cours d'année,
- départ en cours d'année,
- temps partiel,
- mandatés syndicaux,
- absences de longue durée,
- changement de poste dans la même catégorie/groupe,
- changement de poste dans la catégorie/groupe supérieur,
- détachement hors Aéroports de Paris SA,
- mise à disposition,
- cadres viviers,
- contrat à durée déterminée.

6. Rôle des organisations syndicales

Les organisations syndicales représentatives reçoivent, chaque année, une information complète :

- En amont du processus de fixation des objectifs :
 - présentation de la note de cadrage lançant la campagne d'objectifs individuels,
 - rappel du rôle et des responsabilités respectives des managers et des acteurs RH
- A l'issue du processus d'évaluation de l'atteinte des objectifs :
 - respect du calendrier,
 - déroulement du processus : difficultés rencontrées, améliorations prévues,
 - taux d'atteinte des objectifs constatés,
 - montants minimum, moyen, maximum et médian versés par grandes directions et catégories,
 - liste des cadres n'ayant pas perçu de part variable pendant 3 années consécutives,

Procédure de recours:

En cas de désaccord lors de la fixation des objectifs ou de l'évaluation de leur atteinte, le cadre peut être assisté, à sa demande, d'un représentant d'une organisation syndicale lors de son entretien de recours, selon le cas avec son N+2 ou le directeur en présence du RRH. Si à l'issue de l'entretien, le désaccord persiste, la Direction Ressources Humaines pourra être sollicitée.