



DOCUMENTS DE REFERENCE

TRANSMIS DANS LE CADRE DE LA CONCERTATION

***"EVOLUTION DU SYSTEME DE REMUNERATION DES CADRES ET ROLE
DES PARTENAIRES SOCIAUX"***

La classification..... page 2

Les grilles de rémunération..... page 3

L'avancement (augmentation individuelle) page 4

La part variable page 10



La classification

✚ **Aujourd'hui :**

Le Statut actuel, dans son article premier, prévoit une Catégorie III – Cadres en précisant qu'il existe en outre une catégorie IV composée des cadres dirigeants qui sont assujettis aux dispositions du présent Statut.

Article 20 – Cadres (catégorie III)

Les cadres de la catégorie III sont répartis suivant leur qualification : Cadres Groupe A et Cadres Groupe B.

Une note de service établie après consultation des Organisations Syndicales représentatives fixe pour chaque groupe les capacités exigées et les fonctions correspondantes.

Cette note n'a jamais été établie.

Article 21 - Cadres dirigeants (catégorie IV)

Les cadres dirigeants sont compris en un seul groupe. Une note de service fixe les capacités exigées et les fonctions correspondantes (note qui n'a pas été établie jusqu'à ce jour)

L'appellation de cadres dirigeants du Statut ne correspond pas à la définition légale des cadres dirigeants.



Les grilles de rémunération

✚ Aujourd'hui :

Article 20 – Cadres (catégorie III)

Les Cadres de la catégorie III sont répartis suivant leur qualification, conformément au tableau ci-dessous :

Désignation	Groupe	Echelons de rémunération
Cadres	A	301 à 315
Cadres supérieurs	B	308 à 319

Article 21 - Cadres dirigeants (catégorie IV)

Les Cadres Dirigeants de la catégorie IV sont compris en un seul groupe comportant les échelons de rémunération 401 à 408.

L'avancement ou augmentation individuelle

⬇ Aujourd'hui :

Le statut (dans son article 28) prévoit que "l'avancement consiste dans le passage à un échelon de rémunération immédiatement supérieur". Il récompense la qualité du travail et l'expérience acquise.

Les avancements sont prononcés dans les conditions ci-dessous, après avis d'une commission composée de représentants de la Direction et de représentants des organisations syndicales (sauf en ce qui concerne les cadres dirigeants de la catégorie IV).

S'agissant des cadres de la catégorie III (A et B), le statut prévoit que :

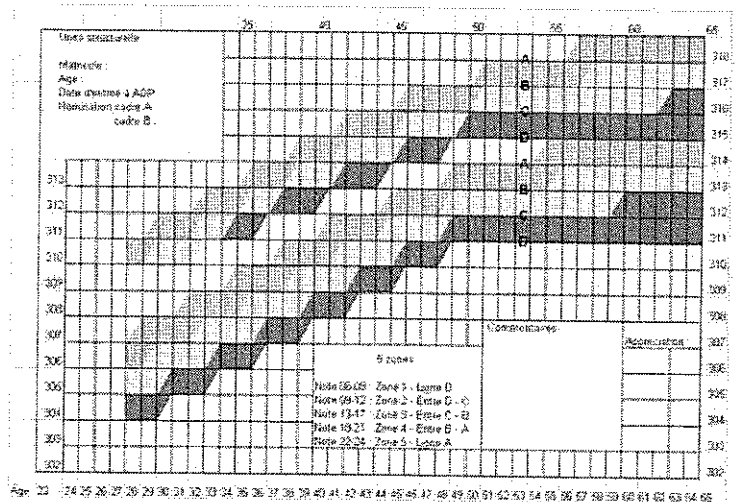
- les **avancements sont prononcés au choix** compte tenu des notations des supérieurs hiérarchiques
- des modalités complémentaires de l'avancement des cadres de la catégorie III pourront être fixées par note de service prise après consultation des organisations syndicales.

Ces modalités complémentaires de l'avancement sont traduites sous la forme de grilles d'avancement spécifiques pour les cadres IIIA et IIIB (pas de grille pour les cadres IV), communiquées aux managers pour l'appréciation annuelle de leurs collaborateurs et consultables par tous les salariés sur l'intranet de l'entreprise.

La position des cadres est appréciée en fonction de l'année de leur naissance.

Ces grilles garantissent une "carrière minimale" jusqu'à l'âge de 48 ans.

- cadres A : carrière garantie à partir de l'échelon 303, selon un rythme d'avancement de 3 ans jusqu'à l'échelon 311.
- cadres B : l'échelon 308 marque le début de carrière à l'âge de 25 ans. A l'expiration d'une année probatoire un reclassement a lieu à l'échelon 309, si l'agent est confirmé dans le groupe. Le 1^{er} avancement qui suit est acquis trois ans après et la carrière garantie se déroule, ensuite, selon un rythme d'avancement de 4 ans jusqu'à l'échelon 315.



Un protocole d'Accord datant de 1971 définit la position indiciaire minimum des salariés des catégories IIIA et IIIB en fonction de leur âge et fixe des règles complémentaires (à l'article 28 du Statut du personnel) d'avancement et de promotion.

Les dispositions de ce document constituent un engagement unilatéral de la direction qui doit s'appliquer tant qu'il n'est pas remis en cause.

1°) Cadres du groupe "A".

Carrière minimale :

- Pour les agents ayant acquis la qualification de Cadre au plus tard à 25 ans :
- l'échelon 303 est atteint à l'âge de 25 ans
- la carrière garantie, à partir de l'échelon 303, se déroule selon un rythme d'avancement de 3 ans, jusqu'à l'échelon 311.
- Pour les agents ayant acquis la qualification de Cadre après 25 ans :

Se reporter ci-dessous à la rubrique "PROMOTION"

Utilisation des échelons 301 et 302 :

Seuls les Cadres de moins de 25 ans peuvent être classés à ces échelons.

2°) Cadres Supérieurs, groupe "B"

Carrière minimale :

L'échelon 308 marque le début de carrière à l'âge de 25 ans. A l'expiration d'une année probatoire un reclassement a lieu à l'échelon 309, si l'agent est confirmé dans ce groupe. Le premier avancement qui suit est acquis trois ans après et la carrière garantie se déroule, ensuite, selon un rythme d'avancement de quatre ans, jusqu'à l'échelon 315.

3°) Ensemble des groupes "A" et "B"

La position des Cadres est appréciée en fonction de l'année de leur naissance. L'âge de référence est donc celui qui sera atteint au plus tard le 31 Décembre de l'année en cours.

III - PROMOTION

La promotion consiste dans le passage d'une catégorie (ou d'un groupe) à celle (ou à celui) qui lui est supérieure, à l'occasion d'une mutation ou par transformation de poste.

Dans tous les cas la promotion reconnaît un accroissement important de responsabilité.

La position de l'agent à promouvoir est appréciée selon la courbe minimale de référence; si elle apparaît en dessous du palier correspondant à l'âge, la promotion comporte, au minimum, attribution d'un échelon. La confirmation a lieu au bout d'un an, avec attribution, au minimum, d'un échelon supplémentaire dans le cas où la courbe minimale ne serait pas atteinte.

Si les mesures précédentes n'ont pas permis de rejoindre la courbe de carrière garantie, une accélération du rythme d'avancement doit être appliquée, selon une pente définie par la valeur de trois échelons attribués en quatre ans. Cette accélération s'arrête aussitôt que la courbe minimale est atteinte.

La promotion est prononcée exclusivement au choix, compte tenu du poste lui-même et de l'aptitude de l'agent à le tenir.

IV - MESURES TRANSITOIRES

- 1 - Pour l'application de la réforme, tous les Cadres de l'actuel groupe 3 seront reclassés en groupe "B" et tous les Cadres de l'actuel groupe 1 seront reclassés en groupe "A".
- 2 - En ce qui concerne les Cadres de l'actuel groupe 2, une liste nominative de ceux pouvant prétendre au classement "B" sera établie en accord avec les organisations syndicales; les autres Cadres du groupe 2 feront partie d'un groupe transitoire dont la carrière garantie se déroulera, de 25 à 55 ans, entre l'échelon 305 et l'échelon 315, échelon plafond de ce groupe, selon un rythme d'avancement de trois ans.
- 3 - La règle d'accélération du rythme d'avancement prévue au § III ci-dessus sera également applicable aux Cadres non issus de la Maîtrise de l'AEROPORT DE PARIS qui se trouveraient, à la date du 1er Juillet 1971 en dessous des courbes de carrière minimales.

Fait à PARIS, le

1971

La part variable

✦ Aujourd'hui :

Le statut prévoit la possibilité d'attribuer une gratification versée en fin d'année ayant pour "objet de récompenser les services rendus et efforts faits". (article 17 – paragraphe D)

A noter toutefois, que pour la gratification :

- le statut prévoit que le crédit total ouvert à cet effet est fixé chaque année par le CA
- l'Accord salarial de 1989 garantit une gratification annuelle minimum de 7% du traitement de base pour les cadres A et B qui a d'ailleurs été mensualisée (amplitude de 7% à 13% avec application d'une moyenne de 9,5%). Une note de service (réf DGD/2005/2458 du 7 octobre 2005) précise, pour l'année 2005, les modalités de versement de la gratification.

AEROPORTS DE PARIS

DIRECTION GENERALE

DG/ 001918

-7. AVR. 1989

ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 1989

Entre,

La Direction Générale d'AEROPORTS de PARIS, d'une part,

Les Organisations Syndicales représentatives soussignées, d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

Le calendrier des mesures d'augmentations générales, en niveau, du traitement de base, sera le suivant :

1er Avril 1989 : 1 %

1er Novembre 1989 : + 1,2 %

Soit en cumulé : 2,2 %

ARTICLE 2

La prime complémentaire, calculée sur la base d'un pourcentage du traitement de base du mois de Juin, sera majorée de un point et passera ainsi de 89 % à 90 %.

ARTICLE 3

Une augmentation de 200 Frs sera intégrée à la prime d'effort versée au mois d'Avril 1989. Cette prime sera ainsi portée à 3045 Frs.

ARTICLE 4

Une mesure catégorielle sera appliquée à compter du 1er Juillet 1989.

Les points d'Indice des échelons 108 à 117 et 110 P,S à 116 P,S,C de la grille "Exécution" seront revalorisés de la manière suivante :

108	+ 2,20 %	110 P,S	+ 1,42 %
110	+ 1,67 %	112 P,S,C	+ 0,98 %
112	+ 1,20 %	114 P,S,C	+ 0,57 %
114	+ 0,77 %	116 P,S,C	+ 0,18 %
115	+ 0,57 %		
116	+ 0,38 %		
117	+ 0,18 %		

ARTICLE 5 - Prime d'assiduité

Les dispositions concernant la prime d'assiduité seront modifiées pour application au 1er juillet 1989 de façon à limiter l'effet maximum de la pénalisation à 30 % du taux de la prime.
Les autres modalités d'application restent inchangées.

ARTICLE 6 - Gratification annuelle des cadres

L'amplitude du taux de gratification annuelle pour les cadres sera à partir de 1989 de 7 à 13 % (au lieu de 5 à 13 %) la moyenne étant maintenue à 9,5 %.

ARTICLE 7

Les parties signataires sont convenues de se réunir à la fin de l'année 1989 pour faire le point des conditions d'application du présent accord à la lumière des résultats obtenus par l'économie du pays compte tenu notamment de la maîtrise de l'inflation et des résultats de l'Entreprise, et envisager les mesures d'ajustement appropriées en conformité avec la structure de rémunération actuelle.

Fait à Paris le -7. AVR. 1989

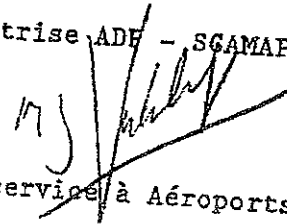
Pour Aéroports de Paris
Le Directeur Général


J.P. BEYSSON

Pour les Organisations Syndicales représentatives :

- Syndicat des Cadres et Agents de Maîtrise ADF - SCAMAP/CGC
- Syndicat des Personnels assurant un service à Aéroports de Paris - CFDT
- Syndicat Général du Personnel à Statut d'Aéroports de Paris - CFTC
- Syndicat du Personnel d'Exécution Aéroports de Paris - SPEAP/CGT
- Syndicat des Ingénieurs Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise -SICTAM/CGT
- Syndicat Général Force Ouvrière Aéroports de Paris - CGT/FO
- Syndicat Autonome des Personnels Aéroports de Paris - SAPAP

la date de la réunion prévue à l'article 7 doit être revue en conséquence

 Sandrine Guendel



AÉROPORTS DE PARIS

Note

Le Directeur Général Délégué

A l'attention des Directeurs

DGD / 2005 / 2456

Paris, le 7 OCT. 2005

Objet : **Modernisation du Management**
Gratification des cadres pour 2005

La gratification des cadres est un élément de leur rémunération s'ajoutant à leur rémunération de base. Le statut du personnel dispose qu'elle a pour objet de "récompenser les services rendus et les efforts faits" (article 17D).

Cet objectif a été quelque peu perdu de vue au fil du temps. Plusieurs mécanismes ont contribué à cette évolution dont notamment l'attribution d'une part fixe (7%) et la concentration des décisions autour d'un pourcentage moyen établi à l'origine comme un simple moyen de contrôle budgétaire (et qui s'est transformé en une norme dans les attentes des cadres).

Un redressement a été amorcé en 2004 en établissant le principe d'une décision en montant monétaire et non plus en pourcentage du traitement de base annuel. Cette évolution est confirmée pour 2005 ainsi que le principe d'un budget global (partie fixe uniforme de 7% + part variable individualisée) maintenu à 9,5% du traitement de base de chaque catégorie de cadre.

En pratique, il revient à chaque directeur d'attribuer une gratification sous la forme d'une somme d'argent s'ajoutant à la partie fixe de la gratification. Pour le Cadre IV, cette somme est arrêtée par le Directeur Général Délégué sur proposition des directeurs.

1. Pour 2005 les modalités restent inchangées sur les points suivants :

a. détermination de l'enveloppe par catégorie

Pour les Cadres III, la masse globale de la gratification ne pourra être inférieure à 9,5% des traitements de base annuels cumulés.

Après attribution de la part fixe automatique de 7%, il sera calculé par catégorie de cadres le montant cumulé de la part monétaire correspondant au complément de 2,5% ainsi que le montant moyen pour un Cadre IIIA et IIIB.

b. détermination de l'enveloppe par Direction

Il est attribué à chaque directeur une enveloppe calculée par le produit du taux moyen par le nombre d'agents présents dans sa direction au mois d'octobre.

Pour les directions opérationnelles afin de prendre en compte les contraintes liées à l'exploitation, l'enveloppe peut être abondée par le Directeur Général Délégué.

c. limites maximales

La limite maximale de la part monétaire est déterminée de la façon suivante :

Catégorie groupe	Montant
Cadres A	3 100
Cadres B	4 650
Cadres IV	6 200

d. mode opératoire de mise en oeuvre

Pour que chaque directeur puisse arrêter le montant individuel, DRHG lui fournira pour chaque cadre les informations suivantes :

- la part variable décidée par la hiérarchie pour l'année 2004,
- montant en valeur des 7% pour l'année en cours.

Lors de l'entretien d'évaluation, il conviendra de rappeler que la part des 7% correspond à la tenue normale du poste, la partie monétaire, comme l'indique le statut - article 17, récompensant les services rendus et les efforts faits.

Il faut comprendre en ces termes, l'atteinte des objectifs et les résultats obtenus, l'implication dans les projets de l'entreprise, le management et l'engagement personnel.

Dans le respect de son enveloppe, le directeur décidera de la part variable individuelle de chacun de ces cadres. Il devra transmettre son état signé à DRHG avant le 1^{er} décembre. La saisie de ces montants individuels sera assurée par le service Administration Générale de DRHG sur la base de ces états.

Pour les cadres faisant parti d'une instance représentative du personnel ainsi que les administrateurs, le montant individuel sera arrêté en concertation avec le Directeur des Ressources Humaines.

Enfin, pour les cadres entrés dans l'année, il conviendra dans votre décision de bien prendre en compte la durée de présence dans l'entreprise car sur cette part monétaire, il n'y aura pas de prise en compte automatique du prorata temporis.

2. Innovation pour les Cadres IV en 2005

L'attribution de la gratification des Cadres IV devient un bonus qui sera basé sur l'atteinte des objectifs individuels, désormais fixés entre le Cadre IV et son N+1 au cours de l'entretien annuel d'appréciation, à l'aide du formulaire DRH destiné à cet effet.


Hubert du MESNIL