

**ACCORD D'ENTREPRISE N° XXX  
RELATIF A LA REMUNERATION DES CADRES**

**PREAMBULE :** Le présent accord a pour objectif de moderniser la politique de rémunération du personnel cadre, en mettant en valeur des principes simples et cohérents de nature à motiver les salariés appartenant à cette catégorie socio-professionnelle. Reconnaisant la compétence, la performance individuelle et collective, et la réalisation des objectifs contractualisés dans l'entretien de progrès, cet accord rapproche les politiques de rémunération des sociétés du groupe en faveur des cadres.

**Après information et consultation du Comité d'Entreprise il a été arrêté et convenu ce qui suit :**

PROJET

## **ARTICLE I – CHAMP D'APPLICATION, OBJET ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD D'ENTREPRISE**

### **I – 1 : Champ d'application de l'accord d'entreprise**

Le présent accord d'entreprise s'applique exclusivement aux salariés cadres d'AREA. Il s'agit donc d'un accord catégoriel.

### **I – 2 : Objet de l'accord d'entreprise**

L'accord d'entreprise a pour seul objet de traiter de la politique de rémunération des salariés cadres de la société AREA.

Il ne remet pas en cause les principes figurant dans l'accord d'entreprise n° 19 relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables à cette population.

Dans ce cadre, les parties réaffirment leur attachement au maintien d'une amplitude horaire de travail raisonnable et d'une charge de travail permettant de maintenir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Comme indiqué dans l'accord d'entreprise n° 19, ces points doivent faire l'objet d'un suivi régulier en concertation avec le supérieur hiérarchique. Toute difficulté n'ayant pu faire l'objet d'actions correctrices devra être traitée avec le N + 2, et le cas échéant, avec l'assistance de la Direction des Ressources Humaines.

### **I – 3 : Entrée en vigueur de l'accord d'entreprise**

Les mesures figurant au présent accord instituent une nouvelle politique de rémunération des salariés cadres, dont les mesures entreront en vigueur le...., exception faite des clauses qui prévoiraient une date d'effet différente.

## **ARTICLE II – SEGMENTATION DE LA POPULATION DES CADRES ET PRINCIPES RELATIFS A LA NOUVELLE POLITIQUE DE REMUNERATION**

En matière de rémunération, la population des cadres est répartie entre les trois catégories définies au présent article, qui se voient chacune appliquer un régime qui leur est propre.

Cette segmentation a été établie en s'appuyant sur les niveaux de classification en vigueur dans l'entreprise, dans les conditions prévues en annexe 1 du présent accord.

### **II – 1 : Les Cadres**

Il s'agit de tous les cadres qui n'intègrent pas les catégories visées en II – 2 ou II – 3.

Ces cadres perçoivent une rémunération fixe sur 12 mois et un treizième mois dans les conditions prévues par l'article 3.8 du titre VI de la convention collective AREA.

Ils bénéficient de l'éventuelle augmentation générale, spécifique à cette catégorie, arrêtée lors de la négociation annuelle obligatoire ou attribuée unilatéralement par la Direction en cas d'échec des négociations. Le cas échéant, ils peuvent également se voir attribuer une augmentation individuelle et se voir allouer une prime exceptionnelle (PEX).

### **II – 2 : Les Cadres supérieurs**

A la date de signature du présent accord, sont considérés comme cadres supérieurs les Chefs de Service et les Chefs de Centre Péage, d'Entretien, et du CESAR ainsi que certains Chefs de Département. D'autres cadres, compte tenu des compétences techniques ou managériales qu'ils mettent en œuvre et/ou des responsabilités importantes qu'ils assument, relèvent aussi de cette catégorie.

Les cadres supérieurs perçoivent une rémunération fixe sur 12 mois et un treizième mois dans les conditions prévues par l'article 3.8 du titre VI de la convention collective AREA.

Ils sont éligibles à une prime sur objectifs (PSO) et éventuellement à une augmentation individuelle.

Cette population de cadres ne bénéficie pas des augmentations générales.

## **II - 3 : Les Cadres dirigeants**

A la date de signature du présent accord, sont notamment considérés comme cadres dirigeants les Directeurs, Directeurs Adjoints ou Adjoints aux Directeurs, ainsi que certains Chefs de Département.

Il est rappelé que ces cadres perçoivent, compte tenu de leur haut niveau de responsabilité, une rémunération totalement individualisée.

Ils bénéficient ainsi d'une rémunération annuelle globale, payée chaque mois pour 1/12<sup>ème</sup> de son montant. Ils sont également éligibles à une prime variable sur objectifs (PVSO) et éventuellement, chaque année, à une augmentation individuelle.

Cette population de cadres ne bénéficie pas des augmentations générales ni du versement du treizième mois prévu par l'article 3.8 du titre VI de la convention collective AREA.

## **ARTICLE III – LES OUTILS DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION DES CADRES**

### **III – 1 : Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)**

Lors de chaque NAO, ou dans le cadre de la décision unilatérale prise par la Direction en cas d'échec des négociations, il est convenu de fixer une enveloppe globale d'augmentation, identique en pourcentage, pour l'ensemble des catégories de salariés, hors cadres dirigeants dont la situation est traitée individuellement.

L'enveloppe globale représente le pourcentage d'augmentation dégagé en faveur de chaque catégorie de salariés, en tenant compte, pour chacune d'entre elle, de l'augmentation générale et de l'augmentation individuelle dès lors que les salariés qui la composent y sont éligibles.

Compte tenu des principes fixés ci-dessus, les parties signataires conviennent que :

- Le pourcentage d'augmentation générale des salariés relevant de la catégorie des cadres, au sens de l'article II-1, sera désormais inférieur à celui des Employés d'Exécution et ETAM, **étant toutefois convenu qu'il représentera a minima 40 % de ce dernier montant**. Le pourcentage d'augmentation individuelle de ces cadres sera d'un niveau supérieur à celui des Employés d'Exécution et ETAM.
- Le pourcentage d'augmentation individuelle des cadres supérieurs sera, **puisque'ils ne bénéficient pas de la mesure d'augmentation générale**, égal au pourcentage de l'enveloppe globale.

Il est rappelé que les augmentations générales et individuelles sont, sauf décision contraire, appliquées rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle elles sont décidées.

Enfin, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les accessoires de salaire applicables aux salariés cadres seront revalorisés en fonction de l'évolution de l'augmentation générale **comme pour les autres catégories du personnel**.

## **III – 2 : Augmentation individuelle**

Les dispositions figurant ci-après annulent et remplacent celles de l'article 3.2 et de l'annexe 4 de l'accord d'entreprise n° 28, relatives à la notion d'augmentation individuelle, ainsi que celles de l'article 11 de l'accord d'entreprise n° 33.

### **III – 2 - 1 : Principes généraux**

L'augmentation individuelle est la contrepartie de la performance individuelle. Elle peut être accordée à l'occasion d'un changement d'emploi ou de périmètre de responsabilité, étant précisé que lorsque ces deux critères sont simultanément remplis, les évolutions salariales sont traitées dans le cadre d'une enveloppe spécifique, hors NAO.

Elle valorise notamment le développement des compétences, le degré d'autonomie professionnelle, le succès dans la conduite d'un dossier difficile et la qualité du management hiérarchique ou transverse mis en œuvre par chaque salarié cadre pour optimiser la tenue de son poste.

### **III – 2 - 2 : Situation des cadres dirigeants**

Les cadres dirigeants peuvent éventuellement bénéficier, chaque année, d'une augmentation individuelle dont le montant est déterminé par le Directeur Général.

### **III – 2 - 3 : Situation des cadres supérieurs et des cadres**

Ces cadres bénéficient éventuellement d'une augmentation individuelle, sur proposition de leur Directeur après consultation systématique de la ligne hiérarchique.

Cette augmentation s'inscrit dans le cadre de deux enveloppes d'augmentations individuelles distinctes, déterminées chaque année à l'occasion de la NAO ou fixées unilatéralement par la Direction en cas d'échec des négociations.

Ces enveloppes sont ensuite réparties entre les Directions de la société au prorata des masses salariales respectives des cadres et cadres supérieurs qui y sont employés.

## **III – 3 : Les Primes**

### **III – 3 - 1 : Primes reposant sur des objectifs**

#### **III – 3 - 1 - a : Prime variable sur objectifs (PVSO)**

Le montant maximum de la PVSO de chaque cadre dirigeant est égal à un pourcentage de sa rémunération globale annuelle, déterminé par les parties au contrat de travail.

Chaque année, le montant de la PVSO versée au cadre dirigeant est fonction du niveau d'atteinte des objectifs, déterminés par le Directeur Général de la société ou par un autre cadre dirigeant dont il dépend.

#### **III – 3 - 1 - b : Prime sur objectifs (PSO)**

Chaque année, l'enveloppe globale de PSO, pour l'ensemble des cadres supérieurs, est fixée à un pourcentage de la masse salariale de cette population au niveau de la société. Au jour de la signature du présent accord, ce pourcentage est égal à 4%.

Cette enveloppe est répartie entre les Directions au prorata de la masse salariale des cadres supérieurs qui y sont respectivement affectés.

Le Directeur de chaque unité décide ensuite, chaque année, en fonction des objectifs qu'il assigne à chacun de ses cadres supérieurs, du montant maximum de PSO qui pourra lui être alloué.

A l'issue de l'exercice, en fonction du niveau d'atteinte des objectifs, un pourcentage de PSO est attribué au cadre après consultation de la ligne hiérarchique. Ce pourcentage fait l'objet d'une validation du Directeur Général lors de la revue des rémunérations cadres, dans les conditions prévues par l'article IV – 3 du présent accord.

### **III – 3 - 2 : Prime exceptionnelle (PEX)**

Les cadres, au sens de l'article II-1, peuvent se voir allouer une prime exceptionnelle (PEX) lorsqu'ils ont, au cours de l'année écoulée, réalisé une tâche particulière sortant du cadre habituel de leur activité ou obtenu un résultat positif dans la mise en œuvre d'un dossier ou contribué par leur état d'esprit à un succès collectif de leur service ou de leur Direction.

L'enveloppe de PEX est arrêtée chaque année, au niveau de la société, par le Directeur Général et est répartie entre les entités au prorata de la masse salariale des cadres, au sens de l'article II-1, qui y figurent.

Tout cadre pourra éventuellement se voir attribuer une PEX, sur proposition du Directeur de l'unité dans laquelle il est affecté, après consultation de la ligne hiérarchique. Cette proposition doit ensuite faire l'objet d'une validation par le Directeur Général dans les conditions prévues par l'article IV – 3 du présent accord.

## **ARTICLE IV – GARANTIES LIEES A LA NOUVELLE POLITIQUE DE REMUNERATION DES CADRES**

### **IV – 1 : Augmentation du salaire de base consécutive à l'intégration de la Prime de Fin d'Année (PFA)**

A compter de l'année ....., les cadres ne seront plus éligibles à la prime de fin d'année qui sera intégrée à leur rémunération de base.

Le calcul prendra en considération le demi-mois, correspondant à la prime de fin d'année moyenne, rapporté à une rémunération calculée sur 13 mois.

La date d'effet de l'intégration de la prime de fin d'année est fixée au .....

Par conséquent, toute mention relative à la notion de cadre est supprimée de l'article 2 de l'accord d'entreprise n° 4. En outre, l'article 2 de l'accord d'entreprise n° 23 n'est plus applicable aux salariés cadres.

L'intégration de la PFA dans le salaire de base des salariés cadre entraînera une réévaluation des niveaux minimum de recrutement, qui, à la date de signature du présente accord, sont fixés comme prévu dans l'annexe 2 du présent accord.

Cette annexe annule et remplace celles des dispositions de l'article 1 et de l'annexe 4 de l'accord d'entreprise n°28 qui ont trait à la classification et au salaire de recrutement.

### **IV – 2 : Principes liés au déroulement de carrière**

Le renforcement de l'individualisation de la rémunération des cadres passe par la mise en place de règles claires et précises de valorisation et de rétribution de la performance de chacun. C'est en effet au vu des qualités professionnelles mises en œuvre par le cadre, de son potentiel, et

aussi de l'investissement dont il fait preuve, que l'évolution de sa rémunération doit être décidée. Les mesures figurant au présent accord ont pour objet d'y concourir.

En outre, et même s'il ne s'agit que d'un élément parmi d'autres, les parties signataires souhaitent rappeler l'importance des objectifs assignés annuellement à chaque salarié cadre, lorsqu'une prime y est directement associée, mais aussi, de manière plus générale, pour apprécier la qualité de son travail.

Ainsi, chaque année, à l'occasion de l'entretien de progrès, chaque cadre doit se voir assigner, pour l'année à venir, 6 objectifs au maximum qui doivent être clairs et compréhensibles, mesurables et réalistes. Pour chacun d'entre eux doivent être mentionnés les résultats attendus, les moyens et les délais.

Autant que possible, l'un de ces objectifs sera collectif, c'est-à-dire en adéquation avec les objectifs de l'entreprise, de la Direction ou du service concernés.

Il est précisé que l'entretien de progrès doit se tenir, sauf circonstance exceptionnelle, avant la fin du mois de mars.

En cours d'année, chaque fois que nécessaire, le cadre et son supérieur hiérarchique se réunissent pour évoquer les difficultés rencontrées par le premier dans son activité et pour remplir ses objectifs. Si ces derniers sont amenés à évoluer, il doit en être tenu compte.

Lors de la première année de formalisation de ces principes, la Direction des ressources humaines déploiera, si nécessaire, des actions de formation et/ou de sensibilisation à la définition des objectifs.

Elle s'assurera également de la cohérence des objectifs assignés aux cadres et de l'appréciation portée par la ligne hiérarchique sur leur niveau de réalisation, préalablement aux revues de personnel et de rémunération.

#### **IV – 3 : Processus de validation des décisions liées à la rémunération**

L'ensemble des décisions relatives aux augmentations individuelles, aux primes sur objectif (PSO) ou exceptionnelles (PEX), sont arrêtées à l'occasion de la revue des rémunérations qui se tient au cours du premier quadrimestre de l'année.

A cette occasion, les Directeurs proposent, après consultation systématique de la ligne hiérarchique, pour chaque cadre de leur unité, en fonction des résultats obtenus et de son niveau d'investissement, au regard des objectifs qui lui ont été assignés, l'attribution éventuelle d'une augmentation individuelle et/ou d'une prime exceptionnelle ou d'un montant de prime sur objectif.

La décision finale est ensuite arrêtée par le Directeur Général avec le concours du Directeur des Ressources Humaines de la société.

#### **IV – 4 : Information accrue des salariés cadres et échanges concernant la rémunération**

La Direction, en accord avec les parties signataires du présent accord, souhaite mettre l'accent sur l'importance du transfert d'information et de la restitution en faveur des salariés cadres.

Ainsi, outre les échanges pouvant intervenir en cours d'année, à l'initiative de l'une ou l'autre des deux parties, concernant notamment la réalisation des objectifs, il est expressément convenu que les salariés cadres devront impérativement être informés par leur hiérarchie de la teneur des avis, préconisations et décisions les concernant qui ont été émises ou prises à l'occasion de la revue de personnel et de la revue des rémunérations.

Ainsi, à l'occasion d'un entretien avec leur hiérarchie direct, tenu postérieurement à la revue des rémunérations et portant sur cette question, ils devront se voir remettre en mains propres

le courrier faisant état de leur situation, au regard des éventuelles augmentations et primes qui leur auraient été accordées.

Enfin, en cas de difficulté portant sur les questions de rémunération qui n'aurait pu être réglée avec son supérieur hiérarchique, chaque cadre pourra solliciter un entretien auprès de son N + 2, qui, après avoir pris l'attache de la Direction des Ressources Humaines, sera amené à statuer sur la situation.

#### **ARTICLE V – DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée

#### **ARTICLE VI: ADHESION – REVISION - DENONCIATION**

Toute organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code de travail.

Le présent accord pourra être révisé par avenant conclu entre la Direction et au moins une des organisations syndicales signataires ou adhérentes dans les formes prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

#### **ARTICLE VII : DEPOT LEGAL**

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) Rhône-Alpes, et en un exemplaire au Secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction et une copie sera remise aux Délégués du personnel ainsi qu'au Comité d'entreprise.

Fait à BRON, le

**Pour la Société** : Philippe NOURRY, Directeur Général

**Pour les organisations syndicales**, les Délégués syndicaux :

**CGT**

**CFE-CGC**

**CFDT**

**FO**

**FAT**

**PROJET**

**ANNEXE 1**

**SEGMENTATION DES CADRES AREA AU REGARD DES DISPOSITIFS DE CLASSIFICATION**

	Classes CCNB	Classes AREA
<b>Cadres Dirigeants</b>	HC P O	H G F E
<b>Cadres Supérieurs</b>	O N M L	E D C
<b>Cadres</b>	L K J I	C B A

PROJET

**ANNEXE 2**

**SALAIRE MINIMUM DE RECRUTEMENT DES SALARIES CADRES**

<b>Classe AREA</b>	<b>Rémunération minimale</b>
Classe A	.....€
Classe B	.....€
Classe C	.....€
Classe D	.....€
Classe E	.....€
Classe F	.....€
Classe G	.....€
Classe H	.....€

PROJET