AREA

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

PROJET

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.

Reconnaissant la compétence, la performance individuelle et collective, et la réalisation des objectifs contractualisés dans l'entretien d'évaluation, 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 :

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 est donc sans effet sur les principes figurant dans l'accord d'entreprise n° 19 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables à cette population.
Toutefois, 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 ci-dessous entreront en vigueur la date de signature du présent accord, 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 lui 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/ou 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, 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 emplois concernés, à la date de signature du présent accord, sont listés dans l'annexe 1.

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 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 1/12ème 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 et de la prime de fin d'année instituée par l'article 2 de l'accord d'entreprise n°4 .

PROJET

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

Les principes figurant au présent article seront mis en œuvre dès le début de l'année 2014, qu'il s'agisse de ceux relatifs à la Négociation Annuelle Obligatoire (art III – 1) ou aux mesures individuelles de rémunération (art III – 2 et III – 3).

III – 1 : Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)

Il est rappelé qu'il a été convenu entre la Direction et l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise, dans le cadre de l'accord d'entreprise n°92 relatif à la NAO pour 2013, de certains principes qui sont rappelés et précisés ci-dessous :

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, similaire 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 elles, de l'augmentation générale et de l'augmentation individuelle dès lors que les salariés qui la composent y sont éligibles.

Dès lors, les parties signataires conviennent qu'à compter de la NAO 2014 :

- La part de l'augmentation générale pour les salariés relevant de la catégorie des Employés d'Exécution sera supérieure à celle des ETAM et à celle des cadres (au sens de l'article II-1),

- Le pourcentage d'augmentation générale des salariés relevant de la catégorie des cadres (au sens de l'article II-1), représentera toutefois, a minima, 40 % de celle attribuée aux Employés d'Exécution.

- Le pourcentage d'augmentation individuelle des cadres supérieurs sera, puisqu'ils ne bénéficient pas de l'augmentation générale, égal au pourcentage de l'enveloppe globale des cadres (au sens de l'article II-1).

Il est rappelé que les augmentations générales et individuelles sont, sauf décision contraire, appliquées rétroactivement au 1er 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 des Employés d'Exécution.

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 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.

PROJET

Il est précisé que l'augmentation individuelle accordée à l'occasion d'un changement d'emploi ou de périmètre de responsabilité est traitée dans le cadre d'une enveloppe spécifique, hors NAO.

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 globales 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.

Il est précisé que la totalité de ces enveloppes sera utilisée.

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. Ce pourcentage est aujourd'hui 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 leur être alloué.

A l'issue de l'exercice, compte tenu du niveau d'atteinte des objectifs, un pourcentage de PSO est attribué au cadre supérieur 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.

Il est précisé que la totalité de l'enveloppe globale de PSO, visée ci-dessus, sera utilisée chaque année.

PROJET

Compte tenu de l'entrée en vigueur de cette mesure dès 2014, un montant maximum de PSO, pour chaque cadre supérieur, sera déterminé par la Direction Générale, en lien avec le Directeur des Ressources Humaines et le Directeur concerné avant la fin de l'année 2013. Ce montant devra ensuite, pour chaque cadre supérieur, être réparti sur les objectifs qui lui ont été assignés au début de l'année 2013 à l'occasion d'un entretien avec son supérieur hiérarchique. A cette occasion, s'il s'avère que ces objectifs ne sont pas en conformité avec les dispositions de l'article IV-2 du présent accord, ils devront être révisés.
Un document, qui devra être annexé à l'entretien d'évaluation, sera établi à cette fin par la Direction des Ressources Humaines.

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, 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.

Il est précisé que la totalité de l'enveloppe de PEX arrêtée au niveau de la société sera utilisée chaque année.

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 de signature du présent accord, les cadres ne seront plus éligibles à la PFA qui sera intégrée à leur rémunération de base. Les cadres dirigeants ne sont pas concernés par cette mesure puisqu'ils ne sont pas aujourd'hui éligibles à la PFA.

Le calcul prendra en considération le demi-mois, correspondant à la PFA théorique, rapporté à une rémunération calculée sur 13 mois.

La rémunération de base des cadres sera donc revalorisée, sur cette base, à date d'effet du 1er janvier 2013. Néanmoins, compte tenu de la date de signature du présent accord et du délai nécessaire pour réaliser les évolutions techniques, cette mesure sera effective à compter de la paye du mois de septembre, à l'occasion de laquelle les rappels de salaire seront également effectués.

Compte tenu de cette évolution, 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 cadres entrainera une réévaluation des niveaux minimum de recrutement, qui seront, à compter de la signature du présent accord, fixés comme prévu dans l'annexe 2 du présent accord.

Cette annexe annule et remplace les 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.

PROJET

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 d'évaluation, 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 d'évaluation, doit se tenir, sauf circonstance exceptionnelle dûment motivée, avant la fin du mois de mars.

En cours d'année, chaque fois que nécessaire, le cadre et son supérieur hiérarchique doivent se réunir 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 d'ailleurs 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 PSO ou 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, en fonction des résultats obtenus par chaque cadre de leur unité, de son niveau d'investissement et au regard des objectifs qui lui ont été assignés, l'attribution éventuelle d'une augmentation individuelle et/ou d'une PEX ou d'un montant de PSO.

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

PROJET

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

IV – 4 - 1 : Information individuelle

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.

- pourront solliciter à tout moment, avant la revue des rémunérations, un entretien avec leur supérieur hiérarchique pour évoquer les questions relatives à leur rémunération.

- devront être informés, à l'occasion d'un entretien organisé postérieurement à la revue des rémunérations, et avant mise en paiement, des éventuelles augmentations et primes qui leur auraient été accordées. S'il a été établi, le courrier faisant état de la (ou des) mesure(s) individuelle(s) de rémunération les concernant devra leur être remis en mains propres à cette occasion. A défaut, il le sera dès que possible.

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 sa situation.

IV – 4 - 2 : Information collective

Dans le cadre de la NAO, l'information concernant le positionnement des cadres et l'évolution de leur rémunération sera renforcée. Toutefois, cette information devra être organisée de telle sorte qu'elle ne permette pas de rattacher directement une rémunération à un cadre déterminé.

IV – 5 : Réunion d'information et de sensibilisation

Suite à la signature du présent accord, l'ensemble des cadres dirigeants, cadres supérieurs et cadres exerçants des fonctions managériales sur d'autres salariés cadres d'AREA, sera réuni à l'initiative du Directeur Général.
Cette réunion, qui se tiendra avant la fin de l'année 2013, aura pour objet de s'assurer de la bonne compréhension, par tous, de la nouvelle politique de rémunération des cadres au sein d'AREA.

PROJET

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.

PROJET

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 DU DISPOSITIF DE CLASSIFICATION

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

A la date de signature du présent accord, les emplois appartenant à la catégorie des cadres supérieurs, autres que ceux, « collectifs », dont l'intitulé figure à l'article II-2, sont les suivants :

- Acheteur leader,
- Responsable des Relations du Travail,
- Juriste Corporate - Contrôleur Interne,
- Responsable Méthodes et Organisation Péage,
- Chef Comptable.

Cette liste, établie à la date de signature du présent accord, présente un strict caractère indicatif. Elle est susceptible d'évoluer, en fonction des évolutions de l'organisation de l'entreprise et du contenu des emplois, sans que cela ne soit considéré comme une modification du présent accord.

PROJET

ANNEXE 2

SALAIRE MINIMUM DE RECRUTEMENT DES SALARIES CADRES
(tenant compte de l'intégration de la PFA)

Classe AREA	Rémunération minimale
Classe A	2 756 €
Classe B	3 021 €
Classe C	3 430 €
Classe D	3 875 €
Classe E	4 635 €
Classe F	5 652 €
Classe G	6 676 €
Classe H	8 067 €

Les salaires minimums de recrutement, pour toutes les classes, sont réévalués chaque année en fonction du pourcentage d'augmentation générale accordé aux salariés cadres.

PROJET