

CADRES ATMB



25 JANVIER 2023

Autoroutes et Tunnel du Mont Blanc

Population cadre : caractéristiques



Quelques données chiffrées

- **71 cadres présents au 31 décembre 2022**
 - ✓ 68 contrats en Cdi
 - ✓ 3 contrats en Cdd
 - ✓ 25 cadres femmes soit 35,2%
 - ✓ 46 cadres hommes soit 64,8%

- **Âge moyen : 44,7 ans**
 - ✓ Femmes : 45,2 ans
 - ✓ Hommes : 44,4 ans

- **Ancienneté moyenne : 12 ans**
 - ✓ Femmes : 12,9 ans
 - ✓ Hommes : 11,5 ans

Quelques données chiffrées (suite)

- Répartition par échelle :
 - ✓ Echelle 10 : 27 salariés
 - ✓ Echelle 11 : 10 salariés
 - ✓ Echelle 12 : 20 salariés
 - ✓ Echelle 13 : 7 salariés
 - ✓ Hors échelle : 7 salariés

- Répartition par classe :
 - ✓ Classe I : 32 salariés
 - ✓ Classe J : 20 salariés
 - ✓ Classe K : 11 salariés
 - ✓ Classe L : 1 salarié

Quelques données chiffrées (suite)

- Répartition par direction :
 - ✓ 2D2I : 10 salariés
 - ✓ DRE : 12 salariés
 - ✓ DC : 5 salariés
 - ✓ DG : 4 salariés
 - ✓ DSTI : 22 salariés
 - ✓ DAF : 9 salariés
 - ✓ DCTRH : 9 salariés

Population cadre : les différents statuts



Statut forfait / horaire

■ Cadres forfaits : 41 salariés

- ✓ La durée conventionnelle de travail est fixée à 210 jours pour les cadres en journées sans référence horaire (hors journée solidarité)
- ✓ En journées sans référence horaire pour les cadres échelle 13 et plus ou classés hors échelle et les cadres participant de par leurs fonctions à l'astreinte Direction,
- ✓ Leur temps de travail est décompté en jours du fait de la latitude dont ils disposent dans l'organisation de leur temp de travail. Il ne donne donc pas lieu à décompte d'heures supplémentaires,
- ✓ Les cadres au forfait bénéficie de 15 jours de Rtt,
- ✓ Les conditions d'application de l'ARTT, l'organisation du travail, l'amplitude d'activité et la charge de travail qui en résultent, seront examinées lors de l'entretien annuel, ainsi qu'en cours d'année si nécessaire.

Statut forfait / horaire (suite)

- **Cadres horaires : 30 salariés**
 - ✓ La durée conventionnelle de travail est fixée à 1 710 heures de travail effectif pour les cadres avec référence horaire (hors journée solidarité),
 - ✓ Avec référence horaire à l'horaire annuel de 1710 heures pour l'ensemble des cadres classés de l'échelle 10 à l'échelle 12 incluses,
 - ✓ Les heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait, donneront droit à un repos compensateur qui pourra être placé sur le CET à la demande du salarié,
 - ✓ Les cadres au forfait bénéficient de 15 jours de Rtt.

Rémunération fixe
– une valeur du
point spécifique
cadre



Valeur du point

- Une valeur du point « cadre » spécifique pour plus d'individualisation de la rémunération (0,3 % de la MS) dès l'année 2015
 - ✓ Au 1^{er} janvier 2023 :
 - Vp Cadres : 7,3374
 - Vp ETAM : 7,5205
 - Soit 2,5 % d'augmentation collective transformés en mesures individuelles

Rémunération : Variable Cadres ATMB



POLITIQUE DE VARIABLE : PARTI PRIS

LES PRINCIPES DU VARIABLE POUR ATMB :

- Outil de management PAR les objectifs
- Appui de la valeur managériale « COHÉSION » (juguler le risque d'opposition d'intérêts entre cadres en matière de « variable »)
- En lien avec la DÉCLINAISON des objectifs des directeurs (issus des priorités)
- Valorisation des objectifs TRANSVERSAUX et de la SOLIDARITÉ inter-direction



RAPPEL : NOS REGLES

OBJECTIFS PARTAGÉS : LES COMPORTEMENTS PROFESSIONNELS À DÉVELOPPER

Comportements à développer :

- La communication et le partage d'informations
- L'auto-organisation et l'adaptation
- Un premier niveau de résolution de problèmes
- Les comportements de soutien (logique de partenariat)
- Alerter/anticiper les dérives
- Proposer et négocier des solutions : innover

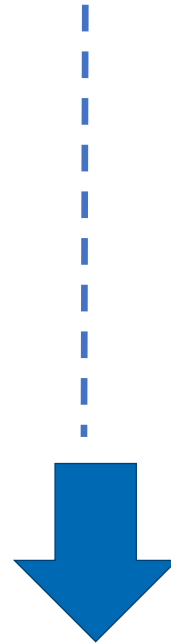


POLITIQUE DE VARIABLE : PARTI PRIS

UNE RÉPARTITION DES OBJECTIFS COHÉRENTE AVEC CES PRINCIPES

Des objectifs transversaux avec un projet avec une autre direction ou d'un autre service

Des objectifs individuels



S.M.A.R.T. + engagement d'un suivi mensuel

POLITIQUE DE VARIABLE : PARTI PRIS

Systeme variable des cadres :



Un levier de changement ...



... pour une évolution des comportements ...



... dans une logique d'autonomie



RAPPEL : NOS REGLES

- Atteinte des objectifs = prime modulée +/- 20% jusqu'à 4% du salaire de base

Renfort de l'individualisation du variable

- Graduation de la prime par nombre d'objectifs (avec pondération selon la difficulté) et par niveau d'atteinte d'objectif : 0% / 50% / 100%

Renfort du lien
objectif-variable

- Nombre d'objectifs : 4 à 6

S.M.A.R.T.

- Mise à jour exceptionnelle des objectifs (si cause externe uniquement)

Obligation de préparation

- Suivi mensuel

Suivi institutionnalisé

- Si taux d'emploi => à 80% - prime calculée sur une base 100%

RAPPEL : 2021 – ce qui s'est passé

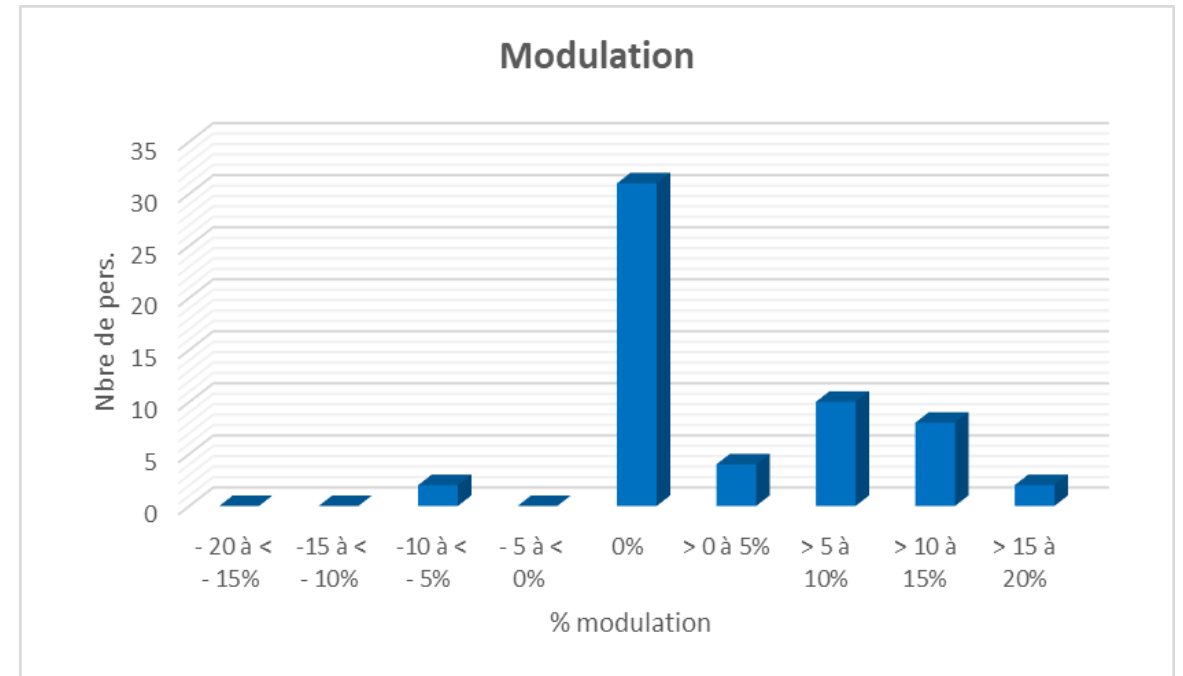
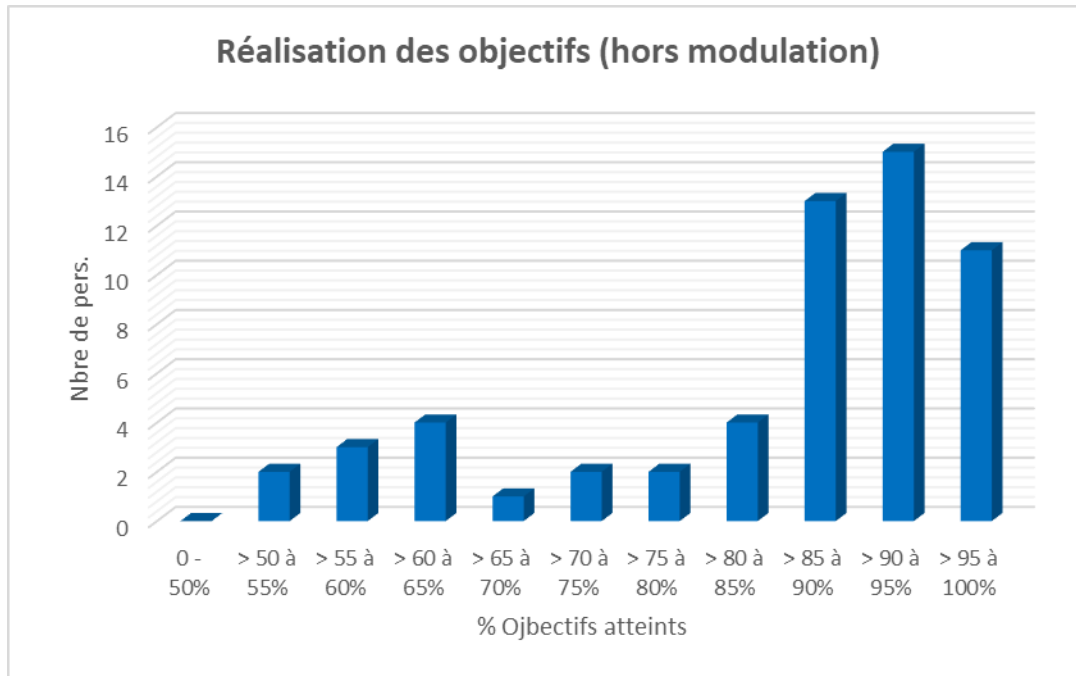
Objectifs cadres 2021 :

Pourcentage budgété : 85% de 4% de la MS soit 105K€ (ensemble des cadres hors CODIR)

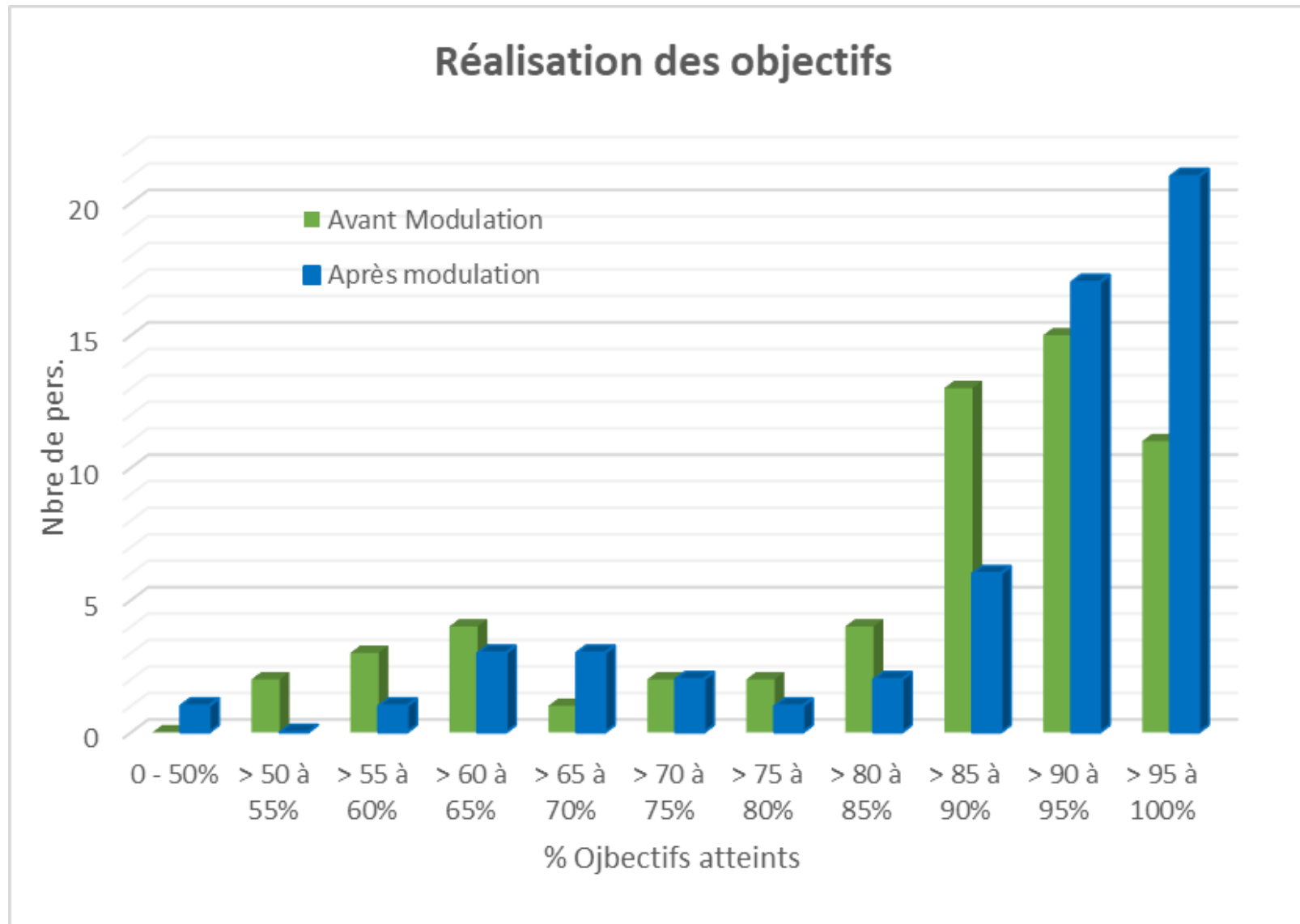
Pourcentage réalisé en 2021 : 89,4 % de 4% de la MS soit 101,5 K€ (ensemble des cadres hors CODIR)

Bilan des primes sur objectifs au titre de 2021

✓ 57 collaborateurs cadres ont perçu une prime s/objectifs au titre de 2021



Bilan des primes sur objectifs au titre de 2021 suite



BUDGET VARIABLE CADRE 2022

**BUDGET 2022 = 134 K€ (soit 89% :
atteinte + modulation)**

Rémunération : Attribution véhicule de fonction



Règles d'attribution véhicules de fonction

Le modèle du véhicule de fonction peut être choisi dans la limite du plafond établi pour chaque catégorie suivant la classification des emplois. Ce modèle doit être de marque française. Ces catégories sont définies comme suit :

- Catégorie 1 : CODIR
- Catégorie 2 : classes L
- Catégorie 3 : classes K
- Catégorie 4 : classes J
- Catégorie 5 : classes I

Bénéfice de cet avantage en nature négociable en rémunération fixe avec versement de l'indemnité d'éloignement.



MERCI

ATMB 
Ceux qui nous relient...