



PRIME ANNUELLE CADRES : TRANSPARENCE 2010

&

ACTUALITES P&D

Le + syndical

Le Mardi 14 Juin 2011, la Direction a réuni les Organisations Syndicales pour présenter un bilan de la distribution de la part variable individuelle au titre de 2010, associée au processus P&D.

BILAN POUR LES CADRES I à IIIB

Performances	Nombre de cadres	% de la population cadre
130% - 150%	181	3,45%
115% - 125%	888	16,93%
100% - 110%	2979	56,79%
75% - 95%	1151	21,94%
≤ 70%	47	0,9%

77% de cadres ont eu une prime supérieure à 12% (contre 60,3% en 2009).

Seuls 0,9% des cadres ont eu une prime inférieure à 9% (contre 3,9% en 2009).

Impact de la mise à la RMG 2010 pour les promus aux positions IIIA & IIIB :

252 personnes vont bénéficier de cette mesure qui sera appliquée au 01/07/2011 avec un rattrapage de salaire mensuel moyen de 146€ pour les personnels promus en 2010.

Rappel sur les cas de maternité :

Pour les femmes cadres, le montant de la prime annuelle variable versée à une femme partant en congé maternité est garanti à un niveau au moins égal à la moyenne qui lui a été attribuée au cours des 3 années précédentes. Sur 117 cas en 2010, 100 ont eu une prime entre 100% et 125%.

BILAN POUR LES CADRES IIIBex et IIIC

Performances	Nombre de cadres	% de la population cadre
130% - 150%	13	5,06%
115% - 125%	79	30,74%
100% - 110%	126	49,03%
75% - 95%	37	14,4%
≤ 70%	2	0,78%

85% des cadres IIIBex-IIIC ont un niveau de performance supérieure à 100%.

Seuls 0,8% des cadres ont eu une prime inférieure à 70%.

Nos considérations :

La CFE-CGC note favorablement que, suite à ses interventions répétées, il y a une augmentation de la population cadre avec une performance supérieure ou égale à 100% soit une prime supérieure ou égale à 12%. Nous ne pouvons que souhaiter que la Direction poursuive à privilégier l'approche liée à la performance et non la seule approche budgétaire.

A l'inverse, la CFE-CGC regrette que les primes des + de 50ans sont moins favorables que celles des cadres en général, ne répondant pas aux termes de l'Accord Senior signé fin 2009. La CFE-CGC alerte la Direction pour que cette situation ne devienne pas une règle de gestion. La CFE-CGC veillera à l'application de l'accord qu'elle a signé

.../...

DERNIERES ACTUALITES P&D

DECLARATION CFE-CGC AUX CHSCT ET AU CCE D'AIRBUS OPERATION SAS suite à la consultation des organisations syndicales sur les critères comportementaux intégrés dans le processus P&D.

Depuis septembre 2010, suite aux observations de la CFE-CGC visant à améliorer le processus d'évaluation des Cadres, la Direction a apporté des corrections sensibles : calibration de la performance, évaluation de la performance, traitement des populations dites « spécifiques »...

Aujourd'hui, la CFE-CGC considère qu'il est important, dans un système d'évaluation des performances des cadres, de ne pas juger la personnalité des salariés à travers des critères comportementaux mais de juger le comportement de ces dits salariés au regard du travail à accomplir (quantitatif) et de la façon dont il est accompli (qualitatif).

En conséquence, la CFE-CGC souhaiterait que la notion de critères de management soit privilégiée. Cette différence entre la notion de critères comportementaux et managériaux ne pourra que valoriser la réussite collective et la coopération en faveur de résultats durables et du développement professionnel de chacun des salariés.

La CFE-CGC rappelle qu'elle a toujours revendiqué une harmonisation entre le processus P&D mené en Allemagne et celui déployé en France. En effet, rien ne peut expliquer qu'un processus de management soit différent entre cadres d'une même entreprise, d'une même fonction, d'un même service.

Or en Allemagne, pour les cadres de niveau V (I à IIIB), les critères comportementaux n'existent pas. Actuellement, les négociations en cours au niveau d'EADS, à la demande de la CFE-CGC, sur l'harmonisation des parts variables des cadres niveau IV (IIIBex - IIIC), s'orientent vers une limitation et une prise en compte plus judicieuse et pertinente des critères comportementaux pour être sûr qu'ils soient le mieux adaptés au contexte professionnel et surtout mesurables. Là aussi dans cette négociation, le terme « critères de management » est préféré à celui de « critères comportementaux ».

S'inscrivant dans cette optique future d'harmonisation voulue par la CFE-CGC pour les cadres supérieurs et demain pour l'ensemble des cadres,

- En l'état actuel du processus enclenché au niveau EADS,*
- En l'état actuel des négociations en cours,*
- Face aux critères de comportement retenus au sein d'Airbus,*

Pour Airbus Operations, la CFE-CGC s'abstient.

Toulouse, le 15 juin 2011