



PRIME ANNUELLE CADRE : TRANSPARENCE 2011

Le Mardi 05 Juin, la Direction a réuni les organisations syndicales pour faire le bilan des primes cadres de l'année 2011.

Rappel : les primes cadres sont variables et individualisées en fonction du % de réussite des objectifs annuels définis et agréés lors de l'entretien annuel dans le processus P&D.

CADRES I à IIIB

Performances Individuelles	Objectifs	% des cadres concernés
= < 70%	Non atteints	1,37%
75% - 95%	Partiellement atteints	21,93%
100% - 110%	Atteints	55,37%
115% - 125%	Dépassés	16,74%
130% - 150%	Excellents	4,59%

76% des cadres I à IIIB ont une performance supérieure ou égale à 100%, justifiant une prime au moins égale à 12%

GPS : Garantie de Progression Salariale

91 cadres n'ayant pas eu d'Augmentation Individuelle en 2010 et 2011 ont bénéficié de la Garantie de Progression Salariale au 1^{er} Janvier 2012.

CADRES IIIBx à IIIC (Band IV)

Performance Individuelle	Objectifs	% des cadres concernés
= < 70%	Non atteints	0,73%
75% - 95%	Partiellement atteints	13,50%
100% - 110%	Atteints	58,76%
115% - 125%	Dépassés	24,45%
130% - 200%	Excellents et Excellents+	2,55%

85% des cadres IIIBx et IIIC ont une performance individuelle supérieure ou égale à 100%

Considérations CFE-CGC :

- Les performances sont du même niveau, (élevées), qu'en 2010.

Néanmoins, la **CFE-CGC** regrette que les seniors continuent à être moins bien considérés (seuls 73% ont un niveau de performance d'au moins 100%). La **CFE-CGC** demande à la Direction de mieux appliquer l'esprit de l'accord Senior.

- Les cadres IIBx et IIC bénéficient d'une prime composée d'une part individuelle mais aussi d'une part collective. Mais seule, cette première composante était présentée par la Direction.

La **CFE-CGC** a demandé que la part collective (30% de la prime !) soit aussi expliquée, ayant constaté une diminution par rapport à 2010.

La Direction rappelle que cette part collective est indexée sur un % de réussite d'objectifs économiques.

En 2011, les objectifs étaient supérieurs à ceux de 2010 mais ils ont été moins bien atteints (environ 150%) que l'année dernière (environ 170%). Ainsi, malgré des performances économiques en hausse, la part collective est en baisse.

Un nouvel accord Band IV a été signé et s'appliquera en 2012 (versement de la prime en 2013).

La part collective est toujours fonction d'un % de réussite de critères économiques AIRBUS, mais aussi d'EADS. La **CFE-CGC** a demandé la communication rapide de ces objectifs pour 2012.

- La **CFE-CGC** a regretté que, parfois, « la calibration » conduise à une performance finale dégradée par rapport aux résultats de l'entretien P&D.

La direction considère que le processus P&D et les primes individualisées sont des outils de management et de motivation.

Ils seront d'autant plus efficaces que les objectifs seront clairement connus et les résultats justement évalués.

Toulouse le 6 juin 2012