

Lors du Comité Central d'Entreprise du 26 mars 2015, la direction a présenté le bilan 2014 des « assessments » Band IV (IIIBex) et Band VB (IIIB). Une synthèse en quelques chiffres :

Résultats 2014 Band IV				
Entités	Participants	Reçus	Gates	Non Reçus
Airbus Group	155	48%	32%	20%
Airbus SAS	30	50%	20%	30%
Airbus Operations SAS	20	35%	45%	20%

Taux de réussite Airbus Group

- Femmes : 62%
- Hommes : 43%

Sur 109 candidats aux « gates » :
■ 83% ont réussi.

Taux de réussite Airbus

- Femmes : 76,2%
- Hommes : 63,8%

Résultats dégressifs avec 73% pour les 36-40 ans pour arriver à 29% pour les 51-55 ans.

Résultats 2014 Band VB			
Entités	Participants	Reçus	Non Reçus
Airbus Avions Civils	284	67%	33%
Airbus SAS	69	70%	30%
Airbus Operations SAS	67	66%	34%

Le constat de la CFE-CGC est identique d'une année sur l'autre !

Concernant l'assessment IIIB, même si la direction a apporté quelques améliorations suite à nos revendications, la **CFE-CGC** souligne, à nouveau, les points suivants :

- ⊗ Un taux de réussite inférieur à 30 % au-delà de 50 ans.
- ⊗ L'utilisation de l'anglais reste un frein aux résultats, même si les anglophones ont un taux de réussite inférieur.
- ⊗ La sélectivité d'un processus qui aboutit à une baisse du nombre de promotion.
- ⊗ Le manque d'accompagnement après l'assessment.

La CFE-CGC propose d'aménager le processus pour mieux soutenir les candidats, et demande :

- ☞ La révision du process pour les seniors.
- ☞ La présence du HRBP et du manager direct dans le jury pour participer à la décision finale.
- ☞ L'utilisation de la langue maternelle.
- ☞ L'accompagnement par un plan de développement lors d'un échec, et potentiellement la présentation à un nouvel assessment avant le terme des 18 mois (Band VB)
- ☞ Une préparation systématique et similaire à tous les candidats.



L'assessment ne doit pas être une pratique couperet !

La **CFE-CGC** s'interroge toujours sur la pertinence d'une décision unilatérale d'un jury qui, en quelques heures, décide de la carrière d'un candidat, alors que bien souvent, celui-ci est reconnu dans son poste depuis plusieurs années !

La **CFE-CGC** considère que l'entreprise doit réfléchir rapidement au rôle de la promotion dans la motivation et la valorisation de l'engagement des salariés dans un contexte combinant de carrières plus longues et de promotions plus sélectives.