



Toulouse, le 16 mars 2018

Monsieur Philippe Pezet
Directeur des Relations Sociales

N/REF : 03/LET/2018

OBJET : Processus Performance et bonus

Copies : JB Ertlé, Elsa Lamy Habrias, Eric Darnault

Le processus Pulse Performance & Goals est entré dans sa phase finale avec la détermination des bonus et leur communication aux cadres L4 et L5.

Le constat est amer, les retours négatifs s'accumulent, le processus n'est pas respecté.

-Des entretiens mal ou non effectués tuant les objectifs du processus qui étaient : « *transparence et cohérence* ».

-Utilisation de **fichiers Excel** pour le calcul des bonus.

-La prime est calculée puis justifiée en évaluant la réussite des objectifs ! **L'inverse du processus théorique !**

-La Direction n'a pas affiché la valeur moyenne cible contrairement aux engagements signés.

-Un salarié avec une moyenne à 3.8, cluster 4 est autoritairement positionné en cluster 3 alors qu'il était écrit : « **le principe clé** du processus d'évaluation de la performance/bonus est que la décision sur le bonus résulte du cluster de performance et non pas du cadre financier, ni du budget de référence dans Workday ».

-Les contraintes budgétaires imposées au niveau des divisions mettent en exergue l'iniquité des tranches de cluster. Un salarié des avions, en cluster 3 est à un mini de 100% alors qu'à AH le mini du même cluster est à 90%. Après la politique salariale, comment expliquer que la mesure de la performance et l'attribution des bonus puissent être qualitativement et quantitativement différenciées ?

-**Des règles non harmonisées** dans les équipes internationales.

-Alors que les HRBP devaient « *veiller à l'équilibre global du nouveau processus* », ils se transforment en TPG (Trésoriers Payeurs Généraux) !

-Frustration, déception, incompréhension amènent nombre de salariés à refuser de valider leur évaluation. Qu'en sera-t-il de leur bonus ?

Pour la **CFE-CGC**, le processus Perf & Goals de PULSE présente des intérêts : outil plus convivial, valorisation des performances collectives, auto-évaluation et feedbacks pour mesurer plus équitablement l'atteinte des objectifs, « calibration » plus transparente, processus plus clair...

Mais, une fois de plus, il est démontré que malgré les théories et recommandations avancées par la Direction, **un système de mesure de la performance est difficilement compatible avec la notion de budget.**

La **CFE-CGC** avait déjà alerté sur les risques induits, notamment la charge de travail supplémentaire pour les managers et le respect du processus présenté.

La Direction avait pourtant affirmé que le cadrage budgétaire était indicatif et pouvait être dépassé !
Si ces bonnes intentions étaient réellement tenues, le processus pourrait retrouver sa cohérence et éviter le rejet !

Face au bilan catastrophique d'un processus découlant d'un accord signé pour les L4 par la CFE-CGC, son application unilatérale chez les L5, c'est la crédibilité de l'ensemble du projet Pulse et des acteurs participant au déploiement qui est engagée.

La CFE-CGC demande que la Direction :

- ▶ Rappelle à tous, les conditions de la bonne application du processus.
- ▶ Organise rapidement, avec les partenaires sociaux, un retour d'expérience afin de définir les axes d'amélioration.
- ▶ Présente au plus vite la transparence des primes 2017

Dans l'attente de votre réponse et la mise en place d'un plan d'action urgent, veuillez agréer Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Françoise Vallin
Coordinatrice Groupe Airbus

Thierry Préfol
Coordinateur Adjoint Groupe Airbus