



Airbus Defence & Space

18 février 2019

PART VARIABLE, PART INEQUITABLE ?

Vous avez été nombreux à nous alerter sur le fait que des consignes auraient été données dans certains secteurs de notre société pour limiter le budget consacré à la part variable distribuée en 2019 (sur les objectifs 2018) à un montant inférieur aux 100% du budget prévu par nos accords.

L'investigation menée par la CFE-CGC et FO confirme ces faits. Sont concernés Space System et une partie des fonctions centrales.

Nos deux organisations syndicales ont écrit à la Direction pour dénoncer ces directives contraires au processus « *Perf & Goals* » et demander la transparence sur les consignes budgétaires données dans certains secteurs d'ADS.

Dans sa réponse la Direction écrit que « il a été discuté au sein de la direction de Space System, et non de Defence & Space SAS, de notre appréciation collective du niveau d'atteinte de nos objectifs collectifs définis à l'OP. Malheureusement, il s'avère que, si des efforts certains ont été faits au sein des équipes, aucun de nos engagement OP n'a été atteint. Par conséquent notre performance collective ne peut être considérée comme à l'objectif, notamment au niveau managérial où chacun avait entre autre un objectif financier. » ; « cela ne présume en rien du pourcentage de la part variable distribuée à chaque salarié laquelle doit effectivement être le reflet du niveau d'atteinte des objectifs qui lui ont été fixés l'année précédente sans ignorer néanmoins que la performance globale de nos projets n'est pas bonne ».

Sauf que lorsqu'un cadrage budgétaire à 95% est donné à certains secteurs, le seul moyen de le respecter est de contraindre les managers à sous-noter l'évaluation des objectifs d'une partie de leurs équipes.

Pour la CFE-CGC et FO cela n'est ni « éthique », ni « compliant » à l'esprit de nos accords et au processus « *Perf & Goals* ».

Le premier des préceptes affichés dans le « Guide utilisateur Performance & Goals / Bonus » est que « *Transparence, confiance et équité sont les principes clés du processus Performance & Goals/Bonus* » ! On en est loin !

On nous assure que nos accords seront respectés. Sous-entendu les budgets retirés aux salariés de Space System et des fonctions transverses bénéficieront aux salariés des autres organisations d'Airbus Defence and Space.

Mais où est la logique dans tout cela ?

- Un certain nombre d'équipes projet sont multi « program line »: comment expliquer la différence de traitement sur le bonus quand 2 collègues d'organisations différentes travaillent ensemble sur le même projet ?
- Les fonctions transverses ne contribuent pas exclusivement à Space Systems.
- L'intéressement et la participation des salariés tiennent déjà compte des résultats financiers de l'entreprise. C'est également le cas de la part variable des « executives ».
- Cette contrainte budgétaire est-elle transnationale ? Les résultats en dessous des attentes ne sont pas le seul fait des salariés français.
- Décider a priori (avant que les entretiens individuels aient eu lieu, et donc avant que le niveau d'atteinte des objectifs ait été évalué) que pour un secteur donné le budget distribué est inférieur à 100% du « target » revient à remettre en cause l'objectivité et la validité du processus d'évaluation des objectifs de chacun.
- Le Groupe vient d'annoncer de très bons résultats pour 2018, y compris dans la Division ADS dont l'EBIT ajusté est en progression de 15%, et le chiffre d'affaires en progression de 13% (la plus forte progression du groupe !)

La CFE-CGC et FO demandent à la Direction de revenir sur ces consignes de restrictions budgétaires et de respecter les principes de transparence, de confiance et d'équité censés guider le processus Performance & Goals/Bonus.

Il y va de la crédibilité des process de management de l'entreprise.

