



Airbus Defence & Space SAS

24 février 2020



## PART VARIABLE EPISODE II

Vous avez été nombreux à nous alerter sur le fait que **des consignes auraient été données pour limiter le budget consacré à la part variable distribuée en 2020** (objectifs 2019) à un montant inférieur aux 100% du budget prévu par nos accords.

**L'investigation menée par la CFE-CGC, FO et la CFTC confirme ces craintes.** Mais contrairement à l'an passé ou « seuls » Space System et une partie des fonctions centrales étaient concernés, cette année, **toute l'entreprise se trouve touchée** par ce flou artistique.

Certes, les résultats de la Division ne semblent pas au niveau attendu, mais cela se traduira certainement dans les mécanismes d'intéressement/participation. Et pour bon nombre de salariés, notamment en France, les résultats sont positifs et présentés comme tels par la Direction elle-même. Rappelons que la Part Variable **pour les cadres Position I à IIIB** est définie dans l'accord de Statut Social que nous avons signé **avec une moyenne globale qui ne peut être inférieure à 100%**.

Nos 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 sa réponse du 21/02/2020, la Direction écrit que « il n'est absolument pas question de déroger à la bonne application de notre « accord collectif relatif au statut social des salariés d'Airbus Defence and Space SAS » du 28/09/2018, et notamment à son article 57 prévoyant un budget de part variable global de 12% minimum des appointements forfaitaires annuels des ingénieurs et Cadres des Positions I à IIIB.

*En revanche, comme cela fut le cas en 2019, il a été discuté au sein de la Direction d'Airbus Defence and Space SAS de notre appréciation collective du niveau d'atteinte de nos objectifs collectifs définis à l'OP. Il s'avère que, si des efforts certains ont été faits au sein des équipes, les engagements définis dans l'OP 2019 n'ont hélas pas été atteints.*

*Par conséquent, notre performance collective ne peut être considérée comme à l'objectif, notamment au niveau managérial (senior managers et exécutives), 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. ».*

**Un salarié doit être évalué objectivement. Si le Manager (ou Team Leader) le classe en Cluster 2 (80-95%), cela doit être suite à l'évaluation de l'atteinte de ses objectifs, pas par application mécanique d'un malus.** Mais on nous assure donc que nos accords seront respectés.

**La CFE-CGC, FO et la CFTC demandent à la Direction de vérifier précisément la bonne application des accords signés et d'organiser une réunion donnant la transparence sur la distribution de la part variable par secteur.**

Ces évènements à répétition devraient convaincre la Direction du Groupe de revoir les modalités de la Part Variable afin d'en faire un **vrai élément de rémunération incitatif**.