



## LA CFE-CGC SIGNE L'ACCORD

### IIIBEx/IIIC.

Le + syndical

+5%

+ d'objectifs collectifs

70% financés par la direction

Introduction d'un mini

+ d'équité et transparence

Objectifs managériaux précis et décrits

La **CFE-CGC**, en sa qualité de premier interlocuteur des directions chez les cadres, a mis en évidence le « micmac européen » qui régissait la part variable des cadres IIIBEx et IIIC. La **CFE-CGC** a voulu cette négociation afin d'aboutir à l'indispensable et incontournable harmonisation de la rémunération des cadres d'EADS tant sur le plan quantitatif (le montant) que qualitatif (système équitable et transparent).

**Ainsi, tous auront une cible de part variable à 25% !**

La **CFE-CGC** signe parce que **les objectifs collectifs prennent une part plus importante** qu'auparavant. Ils représenteront demain 40% de la part variable contre 30% auparavant. Ces objectifs dépendront des EBITs et Free Cash-Flow de EADS (à 30%) et d'Airbus (à 70%).

La **CFE-CGC** signe par ce que **le financement de cette hausse sera principalement supporté par les directions (70%)**. Seuls 30% seront financés par prélèvement sur la politique salariale.

La **CFE-CGC** signe parce qu'un **minimum de prime est instauré**. Un cadre IIIBEx/IIIC ne percevra plus demain **moins de 50%** sur sa part individuelle. Auparavant, il n'y avait pas de mini !

La **CFE-CGC** signe car la procédure de fixation et de mesure des objectifs individuels est désormais parfaitement décrite. **Cette procédure comporte trois étapes**. Un premier entretien de fixation des objectifs. Un deuxième entretien d'évaluation de la performance. Un troisième entretien de remise du montant de la part variable. Auparavant rien n'était décrit formellement.

Le nombre d'objectifs est limité à 10 (dont au maximum 40% d'objectifs comportementaux).

De plus, le cadre L4 aura accès à son évaluation hiérarchique sur P&D. **Ce n'était pas le cas auparavant !**

Les objectifs comportementaux auparavant laissés à la libre appréciation des directions sont désormais totalement encadrés par l'accord. La **CFE-CGC** a obtenu de graver dans le marbre des principes intangibles de management tels que :

- L'esprit d'équipe.
- Le dialogue social.
- Le développement personnel.
- Le bien être des salariés.

Au-delà, les objectifs détaillés sont présentés aux partenaires sociaux et des avis sont donnés en CHSCT.

**Si un responsable hiérarchique juge que les résultats justifient un montant de part individuel inférieur à 50%, une procédure exceptionnelle est déclenchée.** Auparavant, rien n'existait.

**+ de  
garde-fous.**

Une réunion est organisée entre le cadre IIIBEx/IIIC et sa hiérarchie. Cette réunion est présidée par une hiérarchie non directement impliquée. Un représentant des RHs établit un compte rendu. **Le cadre IIIBEx/IIIC peut se faire assister d'un représentant du personnel.**

De plus la détermination de la rémunération variable est précisément déterminée en cas d'année incomplète (absences pour maladie, mobilités au sein du groupe, nouvelle embauche ou rupture du contrat de travail, etc...). Là encore, auparavant, rien n'existait.

Globalement, cet accord arbitre au niveau européen le fonctionnement et l'articulation de la rémunération des cadres IIIBEx et IIIC. Il comprend des avancées significatives. Même si un accord n'est jamais parfait, ce dernier protège les salariés.

Certes, la démagogie aurait pu nous inciter à expliquer qu'un effort était fait sur les seuls cadres IIIBEx/IIIC laissant de côté les autres salariés.

**Mais la CFE-CGC n'a rien de démagogue. Elle défend l'ensemble des salariés et préfère procéder pas à pas en tirant le système vers le haut plutôt que de défendre un système irréaliste où tout le monde, indépendamment de ses responsabilités, toucherait la même rémunération. Car alors... qui voudrait encore endosser des responsabilités ?**

**La CFE-CGC met la pression sur la direction d'EADS pour la convaincre qu'une harmonisation de la rémunération des cadres I à IIIB et des non cadres est indispensable au niveau européen. Ne pas signer l'accord sur les IIIBEx/IIIC revient à définitivement abandonner l'idée d'une négociation pour les autres salariés.**

**Pour la CFE-CGC, un escalier se balaie toujours en commençant par le haut.**

**Demain, c'est bien des cadres I à IIIB et des non cadres dont nous voulons discuter avec la direction d'EADS et les autres syndicats européens tant que nous avons le balai en main.**

**Demain, les cadres I à IIIB,  
puis les non cadres.**

**Pour les résultats obtenus et les négociations à venir  
la CFE-CGC signe l'accord sur  
l'harmonisation de la part variable des cadres supérieurs.**

Toulouse le 26 janvier 2012