



PROCESSUS DE PERFORMANCE DES CADRES : QUEL OBJECTIF RECHERCHÉ ?

Alors que la **CFE-CGC** a alerté la direction dès décembre 2025 sur les **dysfonctionnements du système de bonus**, le silence persiste. L'exercice 2026 s'achève donc avec les mêmes incohérences que l'an passé : des cadres enfermés dans des 'clusters' rigides, non harmonisés en transnational et une déconnexion entre la réalité du travail et sa reconnaissance.



Une contrainte pour les managers et une injustice ressentie pour les salariés

Le découpage imposé par paliers de 10 % va à l'encontre du pouvoir de décision des managers. Ils se retrouvent face à un dilemme insoluble sur la juste évaluation :

- **Contrainte du système** : La performance réelle ne suit jamais une courbe en escalier aussi parfaite.
- **Risque de démotivation** : Si le système ne reflète plus l'atteinte réelle des objectifs, pourquoi s'investir ?

Incohérences transnationales : deux poids, deux mesures !

Comment justifier de telles disparités au sein du groupe Airbus.

- **Le paradoxe du Cluster 3** : pour nos collègues européens le Cluster 3 (qui signifie "objectifs atteints") ou son équivalent démarre à 100 %. Chez nous, il débute à 90 %. Cette distorsion crée une confusion totale pour les hiérarchies gérant des équipes mixtes.
- **Inégalité de traitement** : À performance égale, le collaborateur français se retrouve évalué différemment de son collègue européen. Est-ce là notre vision de l'équité ?

Les propositions CFE-CGC : entre cohérence et alignement

Une refonte en profondeur du processus de gestion de la performance :

1. **Alignement des clusters des band V sur les band IV** : s'il y a la volonté en France de maintenir 5 niveaux de clusters (pour rappel 3 en Allemagne), alors utiliser des référentiels déjà connus et structurants plutôt que de réinventer des paliers contraignants.
2. **Harmonisation transnationale** : mettre fin à l'exception française quand elle n'est pas au service des salariés et de leurs managers. Les Clusters doivent être le reflet de leur performance.
3. **Responsabilité managériale** : rendre aux managers la main sur l'évaluation de leurs équipes. La performance est une appréciation humaine, surtout pas le résultat d'un calcul algorithmique.

Arrêtons de dénaturer ce processus de valorisation de la performance !

L'heure est venue de se mettre autour de la table et repenser ce dispositif en prenant en compte **les demandes formulées par la CFE-CGC** avec les OS de l'entente.



Retrouvez la transparence de l'exercice bonus
de l'année précédente 2024

Il y a tant de choses
qui nous réunissent

