



## **BONUS avec PULSE... Processus revu ! Corrigé ?**



### **CONSTATS**

- Processus trop long et outil complexe.
- Utilisation de **fichiers Excel** pour le calcul des bonus.
- **Non-respect des clusters et de la performance** du fait de la **contrainte budgétaire**.
- **Des règles différentes** dans les équipes internationales.
- **Des points positifs maintenus** : **objectifs d'équipe, feedback et auto-évaluation**.

La **CFE-CGC a dénoncé** deux points majeurs qui n'étaient, pas du tout, dans l'esprit de PULSE :

- ✓ **La calibration, toujours existante.**
- ✓ **L'attribution d'un niveau de performance par la contrainte budgétaire.**

# **La CFE-CGC a été entendue !**

## **La direction a pris acte, et propose :**

- **Un processus simplifié.** Une seule étape combinant évaluation de la performance et communication du bonus.
- Que le **manager direct soit l'unique responsable** de la décision finale.
- La **garantie de l'équité** de traitement au sein de l'équipe.
- **L'Autonomie des managers** pour dépasser ou pas le **budget alloué** eu égard aux performances réelles.



## **Néanmoins, la CFE-CGC :**

- ✓ **Veillera à l'application des modifications apportées, et à leur efficacité, notamment pour que le montant du bonus ne puisse pas être revu.**
- ✓ **Demande une meilleure communication du processus simplifié, et ce à tous les niveaux.**

La CFE-CGC rappelle que le processus Pulse Performance & Objectifs n'est viable que s'il est déployé en transnational.

La CFE-CGC a renouvelé auprès de la Direction sa demande d'harmonisation des clusters entre divisions.

**Concernant Airbus Helicopters,  
le versement de la prime devrait intervenir dorénavant fin avril (auparavant fin juin).  
A confirmer....**

