



PERF AND GOALS BONUS CADRES 2018

En 2017, la détermination des primes cadres avait été calamiteuse : processus complexe, cycle global trop long et résultats générateurs de profondes incompréhensions.

La Direction a donc souhaité un exercice 2018 novateur : dernier mot au manager, absence de cadrage budgétaire et révision de la signification des clusters.

Or sa mise en pratique tourne de nouveau au fiasco...

De *cadrage* on ne doit donc plus parler, mais le *terrain de jeu* est néanmoins délimité, des notes-cibles sont établies par établissement, secteur ou service, des fichiers excel – ou G-Suite – fleurissent pour tenter d'*aplatir les gaussiennes* et résoudre la quadrature du cercle...

Ceci sans lignes directrices ni cohérence. Et en réponse à quelles exigences ?

Bilan : les managers sont perdus, usés, démotivés...

LA CFE-CGC DIT STOP !

Déficit d'anticipation et d'explications ? Vraisemblablement. **Mais ce processus n'est-il pas tout bonnement arrivé en bout de course ?**

- à quoi bon faire évoluer chaque année des dénominations et des principes si le résultat s'avère finalement toujours identique ?
- à l'heure de la compétitivité, est-il bien nécessaire de gaspiller le temps et l'énergie de hiérarchiques déjà bien occupés à obtenir leurs budgets et pallier leurs RFPs non pourvues ?
- quelle juste récompense espérer pour les salariés avec tant de contraintes sur la distribution et le volume des primes ?
- comment générer un engagement et une performance collectifs avec de tels outils ?

Il est donc urgent de clôturer cet exercice des primes cadres 2018 et de tourner la page. Mais les salariés et leurs managers attendent pour 2019 plus qu'une simple refonte de ce processus.

Pour la CFE-CGC, cette machine à générer de la frustration doit céder la place à un système simple, efficace et juste au service de la motivation individuelle et de la performance collective.

