

Prime variable des L5 et L4 : la Direction cherche – t – elle à démotiver les cadres ?

Le Constat

De nombreux cadres L5 et L4, ont vu leur prime annuelle diminuée avec un écart entre l'évaluation P&D et l'évaluation finale. Par exemple, des cadres à 110 % lors de l'évaluation avec leur hiérarchie se voient donner une **prime de 12 % (L5)** suite à une réévaluation à 100 %, d'autres évalués à 100 % se retrouvent avec en final 95%, etc.

Rappel

Lors de la négociation salariale, afin de régler certains **dysfonctionnements**, il avait été discuté des orientations pour « **l'évaluation de la performance individuelle** » des cadres L5. Il était anormal qu'un cadre à 110 % ait une prime de 13 % (L5) dans une Direction et 12,5 % dans une autre, par exemple. A **évaluation identique**, deux cadres doivent avoir le même niveau de prime.

L'approche, telle qu'exprimée par la Direction lors de la **réunion du 2 avril 2014** devait permettre de :

- « **Donner du sens** à la fixation et l'évaluation des objectifs sous l'application P&D à la fois pour le manager et l'employé concerné. »
- « Donner plus de **cohérence** entre l'appréciation du Manager effectuée sous P&D par rapport à l'atteinte des objectifs fixés précédemment et le niveau de part variable. »
- « Offrir plus de **flexibilité** aux Managers pour différencier les performances individuelles, et surtout la reconnaissance des plus performants. »
- Il était prévu que la performance globale soit **calibrée à 100 %** en moyenne au niveau de **chaque Direction**.

Bilan

Le calibrage a été demandé le plus souvent **après l'évaluation** au niveau des **services** et **pas des Directions**, ce qui par effet de nombre conduit de fait à des **aberrations**.

La **découverte** lors de la remise de la prime du **recalibrage** exaspère les cadres L5 et L4 et le mot est faible. Il met à mal les hiérarchies qui ne maîtrisent pas elles-mêmes le système. Cela conduit à une totale **décrédibilisation du MBO** et une **perte de confiance** entre le salarié et sa hiérarchie.

La **CFDT** s'interroge sur les objectifs de la Direction vis-à-vis de la population des cadres L5 et L4. Comment mener le **plan de transformation** en **démobilisant** près de la moitié des effectifs ? Après la population des hors statuts, L3 et L2, c'est au tour des L4 et L5 d'être dans le collimateur. Et demain les **non-cadres** ?

Nous dénonçons ce type de pratiques ! Pour la CFDT, il est temps de redonner du sens et que la Direction s'appuie sur les hommes et les femmes pour la réussite de l'entreprise...