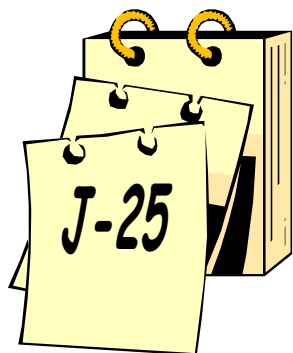


Systeme de rémunérations



- | | | |
|---|-------------------------------------|-----------------|
| 1*) La méthode patronale | <input checked="" type="checkbox"/> | n°21 le 4/9/01 |
| 2*) Les effets de la dénonciation | <input checked="" type="checkbox"/> | n°22 le 18/9/01 |
| 3*) Nos employeurs auraient du génie | <input checked="" type="checkbox"/> | n°25 le 8/10/01 |
| 4*) Troquer un salaire fixe contre de la verroterie | <input type="checkbox"/> | |

LA PART VARIABLE

"La part variable s'ajouterait au salaire fixe", "La part variable, élément de motivation, serait financée par le PNB qu'elle permettrait de dégager", "les salariés seraient gagnants", "le but de la réforme des rémunérations n'est pas de diminuer la masse salariale du Groupe", etc.

C'est exactement ce que prétendent nos employeurs dans un quatre pages sur "L'évolution du système de rémunération". Or, ce que veulent clairement nos employeurs, c'est troquer nos acquis (PDE, primes familiales et autres primes de vacances) contre quelques verroteries afin de contenir et diminuer la masse salariale du Groupe. Démystification et réponse à un mensonge officiel.

Troquer un salaire fixe contre de la verroterie !

La part variable selon la CNCE, qu'est-ce que c'est ?

- Nos employeurs prétendent que la part variable, "c'est un moyen de renforcer l'équité de notre système de rémunération", et de "relier l'activité professionnelle et la rémunération".
- Cette part variable s'exprimerait en pourcentage du salaire fixe : 10% maximum.
- Cette part variable serait déterminée en fonction d'objectifs individuels, fixés en début d'année, écrits et remis à l'intéressé. Les objectifs individuels sont quantitatifs mesurés et quantifiables, "auditables" à tout moment (cf la Gerc : outil de quantification des réalisations commerciales). Quant aux objectifs qualitatifs, leur atteinte est mesurée par la "ligne managériale" (chef d'agence, directeurs d'unités commerciales ou directeurs départementaux).
- La part variable ne concernerait que les commerciaux.
- La part variable s'ajouterait au salaire fixe et serait versée l'année suivante.

Ce que ne dit pas la CNCE sur la part variable

La mise en place de la part variable se ferait par **engagement contractuel individuel** qui s'imposerait aux salariés concernés en impliquant une obligation de résultats : le pire serait à craindre pour qui n'y satisferait pas. Pour les autres, prétendre la percevoir serait une chose, la "toucher" une autre paire de manches ! En effet, pour être éligible à la part variable, il faudrait **au minimum** avoir réalisé 100% des objectifs quantitatifs et qualitatifs, fixés et mesurés par "la ligne managériale".

.../...

Pour espérer "toucher" entre 1 et 10% de cette part variable aléatoire, il ne faudrait pas se contenter d'atteindre lesdits objectifs : il faudrait les pulvériser !

En clair, l'introduction de la part variable, c'est :

- La réintroduction du travail à la pièce : plus on vendrait, plus on dégagerait potentiellement de PNB, plus on pourrait espérer gagner en part variable.

↳ Est-ce cela renforcer l'équité du système de rémunération ?

↳ Est-ce là un moyen de motiver les collègues, et favoriser le travail en équipe ?

Non, cent fois non !

- Cautionner la vente de n'importe quel produit, n'importe comment et très souvent à n'importe qui, tout en écartant cependant les clients à "moindre surface financière" puisque moins rentables,

- Pénaliser, de fait, nos collègues travaillant à temps partiel,

- Accentuer les discriminations hommes-femmes lors de la prise de congés maternité, par exemple,

- Pénaliser aussi les absences pour maladie, les périodes de congés, etc.

- Leurrer tous les salariés car jamais une part variable aléatoire ne viendra compenser la perte occasionnée par la suppression des primes de durée d'expérience, prime familiale et prime de vacances.

Mais l'introduction de la part variable, c'est aussi, c'est surtout, **le troc des garanties collectives** (telles que les PDE), **contre un salaire aléatoire, variable, versé à une infime partie des salariés du Groupe.**

Cependant, s'il devait y avoir une part variable, compte tenu de l'obsession patronale à vouloir l'instaurer, elle devrait obligatoirement

↳ **venir en sus de l'existant,**

↳ **ne pas être assise sur des objectifs individuels,**

↳ **être basée sur des critères transparents négociés collectivement.**

Nos dirigeants locaux, solidaires de ceux de la Caisse nationale, ont choisi l'épreuve de force en dénonçant tous les accords régissant nos rémunérations, nos classifications et nos carrières, en juillet dernier. Ce coup de force, ils l'ont fait à 6 mois du passage à l'Euro !

Aujourd'hui, à l'annonce d'une grève nationale intersyndicale dès le 28 décembre, ils prennent peur et tentent d'acheter une reddition du personnel du Groupe en annonçant... 1% d'augmentation de salaire à compter du 1^{er} novembre... pour solde de tout compte !

Le Syndicat Unifié invite l'ensemble des salariés du Groupe à ne pas lâcher la proie pour l'ombre. Le compte n'y est pas : nous ne troquerons pas 1% de revalorisation du point contre l'abandon des PDE, de la prime familiale, des primes de vacances ou des accords locaux menacés, pour financer, par la mise à bas de nos acquis, la création d'une part variable aléatoire. A bon entendeur, salut !

Le secrétariat national
Gilles Arnould, Bernard Charrier, Patrick Galpin, Serge Huber, Bettina Larry



Membre fondateur de l'UNION SYNDICALE - GROUPE DES 10 "SOLIDAIRES"

Secrétariat général SU : Caisse d'Épargne Centre-Val de Loire - 2bis, rue Denis Papin - 37300 JOUÉ LÈS TOURS - ☎ 02.47.73.34.19 📠 02.47.73.34.20