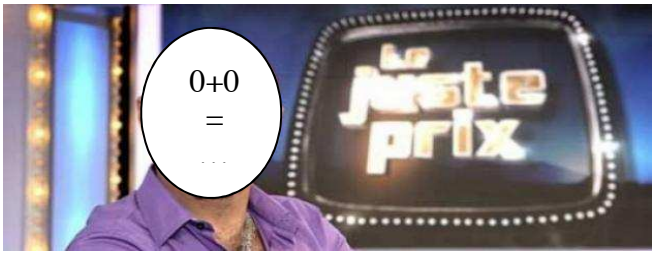
Solidaires, Unitaires, Démocratiques
Groupe BPCE

N° 2016 - 06 **Section SUD - CELR** *Montpellier, le 11/05/2016*

L'INJUSTE PRIX !



La jurisprudence indique clairement que si une direction peut fixer des objectifs et si elle peut baser des primes sur ces objectifs, c'est à condition qu'ils soient mesurables, chiffrables, atteignables et réalistes.
Voilà pourquoi nous sommes exigeants avec nos patrons !!!!!!

Parce que faute de mieux, beaucoup d'entre vous comptent sur cette rémunération variable et aléatoire pour boucler un budget mis à mal, alors souvent en instance D-P ou C-E, nous sommes vindicatifs sur le contenu mais plus largement sur la part variable en elle-même. Parfois, l'employeur nous tance, s'étonnant que nous nous en souciions, s'interrogeant puérilement sur notre position à son égard. Quelque fois même, des camarades syndiqués de façon unifiée nous accusent d'être fascinés par la part-variable. Ils sont obsédés par nos positions ? On peut se le demander…Ou sont-ils tout simplement envieux de notre façon de faire du syndicalisme.

Alors, et puisque ces camarades **se trouvent là où nous serions en droit d'attendre plutôt les patrons**, nous leurs rappellerons de ne pas une fois de plus se tromper de cible.

Depuis son instauration, **le syndicat SUD-Solidaires BPCE a toujours été contre la part variable telle que l'ont imposée les patrons**. Commissionnement, prime, que nos dirigeants l'appellent comme ils veulent, ce **sous système** de rémunération est **inapplicable**, c'est d'ailleurs pourquoi ils ne se l'appliquent pas à eux même en l'état. Parce qu'elle est injuste, pas pilotable, pas gérable, incomprise, discriminante, attaquable…

Injuste : pourquoi plafonner un niveau de performance et un montant maximum de rémunération supplémentaire ?

Pas pilotable : comment faire avec les outils fournis par l'employeur pour être sereins face à la sanction hebdo, mensuelle ou annuelle alors que plusieurs données sont vieilles parfois d'un trimestre, contestées puis corrigées ?

Pas gérable : à l'heure du mètre laser, nos patrons nous mesurent à la courte paille ! Stop aux contestations incontestables et avérées sur des résultats constatés par les services, puis revus et corrigés.

Incomprise : on comprend, année après année à chaque changement de règles du jeu (quand la règle ne change pas en cours de partie) que ce qui guide ceux qui instaurent ces règles, c'est : **« quel système pourrions-nous mettre en place afin qu'ils gagnent moins que l'an passé ? »**

Discriminante : outre le problème de secteurs géographiques plus ou moins porteurs, pourquoi faire une réfaction sur la somme méritée en fonction d'une absence ? Voilà une entreprise face à un salarié qui réalise ce qu'on lui demande dans un temps inférieur à celui imparti, et PAM !!!, on lui enlève un bout de son pouvoir d'achat pourtant bien mérité ! L'employeur commet une faute en confondant intéressement et part-variable, et fait preuve d'un « management pour les nuls » face à un nouveau papa, une maman qui s'est rendu au chevet d'un enfant malade, ou malheureusement un collègue avec une santé fragile, pourtant tous très efficaces.

Attaquable : pour la liste ci-dessus malheureusement pas exhaustive, nous considérons que la part-variable est attaquable, et c'est la raison pour laquelle, en instance (mais pas que) nous faisons preuve d'exigence avec nos patrons, exigence au moins équivalente à celle qui les anime lorsque qu'il s'agit de nous répéter nos objectifs encore non atteints.

Aussi, nous pensons qu'il est temps d'avoir un discours vrai et lucide sur ce complément de rémunération sans pour autant demander la lune.

En revanche, cette lune, à priori inatteignable, **les membres du directoire** la côtoient allègrement et ont RDV avec elle tous les ans, se servant à grosses poignées dans notre sac de pnb… tout en nous expliquant qu'eux, ce n'est pas pareil, qu'il faut savoir être agile, faire preuve d'audace, donner du sens… bref, ils sont les adeptes du « **demande moi de quoi tu as besoin, je te dirai comment t'en passer !** »

Si nos camarades sont d'accord avec ce que nous dénonçons, alors il est temps **d'être unis** face à la direction et de voir comment la CELR pourrait donner encore plus de pouvoir d'achat à ses salariés par **un nouveau système plus juste et qui ne peut se faire que par une rémunération pérenne et cohérente : l'argent est bel et bien dans les caisse et un 14ième mois que nous appelons de nos vœux ne mettrait pas en péril la santé financière de la CELR.**

En attendant cela, le syndicat SUD-Solidaires ne se privera jamais de revendiquer de la justice dans ce jeu de dupes, et, s'inspirant de ce quotidien nauséabond, a décidé de vous proposer :

LE GRAND JEU DE LA PART VARIABLE

Bientôt disponible dans toutes les agences et dans tous les services des Caisses d'épargne !

La section SUD-Solidaires CELR