



# Part Variable 2013 :



**Il n'y a pas pire sourd que celui qui ne veut pas entendre**

Metz, le 21 janvier 2013

Si à ce jour, les collègues administratifs ne disposent d'aucune information sur cet élément de leur rémunération, le cru 2013 des commerciaux a été présenté au comité d'entreprise de décembre.

A l'évidence aucun de nos messages n'a trouvé écho auprès de nos dirigeants, pour preuve :

## Toujours injuste:

- L'enveloppe attribuée à une unité est calculée en fonction de la masse salariale de l'équipe (*plus tu gagnes, plus tu gagnes !*)
- Cette masse salariale est proratée en fonction du temps de présence. Ainsi toute absence maladie réduira l'enveloppe quand paradoxalement la charge de travail à se répartir est en hausse. (*Travailler plus et gagner moins !*)

*Pour vos prochaines mutations, vérifiez donc bien les salaires, le temps de travail et l'état de santé de vos collègues avant de vous décider*

## Toujours dénuée de sens:

- Atteindre ses objectifs ne suffisant pas pour la percevoir ; c'est que la direction considère qu'il est aisé, normal de les atteindre malgré le contexte de croissance zéro, d'explosion du chômage et de concurrence exacerbée que nous connaissons.
- D'aucun sont récompensés de chèques cadeaux, de primes, d'avancements sans être éligibles à la part variable. *Comprenne qui pourra !*

## Toujours exclusivement quantitative:

- Les messages « Qualité », les engagements ont beau se multiplier, seul compte le nombre et ce quel que soit la satisfaction de nos clients pourtant les dérives qui en découlent, tout le monde les connaît.

## Toujours destructrice de nos collectifs de travail:

- Alors que l'an passé le collectif était privilégié, la part individuelle est revalorisée en 2013.
- Le bonus managérial variant de 5000 à 1500€ des DG, DUC, DA, DAA est basé sur le benchmark. Ainsi malgré nos alertes répétées, malgré les interventions de médecin du travail, malgré le jugement de Lyon qui interdit cette organisation du travail car « elle porte atteinte à la dignité, culpabilise, incite à passer outre la réglementation, multiplie les troubles physiques et mentaux... » la direction persiste.

## **Toujours hypocrite:**

Voilà 10 ans, que méthodiquement les directions s'échinent à détruire nos collectifs de travail,

- en nous isolant physiquement (*1 personne à l'accueil, chacun dans son bureau*) et mentalement (*chacun avec son portefeuille, ses objectifs, ses résultats*),
- en nous infantilisant (*journee de travail type, attitudes identiques, scripts identiques*),
- en nous mettant sans cesse en compétition,

et parallèlement ils instaurent un critère sur l'esprit d'équipe, l'esprit d'initiative et le relationnel. *Et oui, ils osent !*

Et que dire de la subjectivité de ces critères laissés à la main du manager !

**Instituée sur décision unilatérale des employeurs, modifiée chaque année et d'une opacité constante, cet élément de notre rémunération est totalement discrédité aux yeux du plus grand nombre. Aussi, Sud a intenté une action en justice afin de rétablir les salarié(e)s de la CELCA dans leurs droits.**

L'équipe **Sud** du comité d'entreprise

Laurent Delcroix, Aurore Venon, Fabrice Popin  
Claudine Golles, Suzanne Schaff, Jean-Marie Guillemin  
Alain Staub.

