

## LA PART VARIABLE EN QUESTIONS

1/6

**Avec une mission et des objectifs, le salaire devient superflu.**

La CEMP redistribue une partie de nos bénéfices sous la forme d'une enveloppe de PART VARIABLE.

Ce système permet à l'entreprise de « piloter » ses résultats en « influençant » le travail des salariés vers les objectifs qu'elle juge importants.

Son montant, basé sur des objectifs collectifs, est réparti de façon individuelle, sans réelle cohérence ni transparence.

Cette répartition laisse parfois les bénéficiaires perplexes...

Cette « rémunération aléatoire » fait, bien sûr, quelques heureux, mais laisse aussi planer un sentiment d'injustice pour des salariés qui pensent ne pas avoir démérité tout au long de l'année, mais qui ne voient rien venir ou si peu..!



- La part variable c'est :
- de 0 € à 3 300 € en T3
  - de 0 à € 4 300 € en TM4
  - de 150 € à 5 200 € en TM5
  - de 300 € à 6 600 € pour les cadres
  - un bonus managérial (en moyenne) de 1 600 € à 4 250 € en complément de la part variable

Ce système correspond t'il à vos attentes ?  
Si oui, en quoi ?  
Si non que lui préféreriez-vous ?  
Un autre système est-il envisageable ?

## EXPRIMEZ VOTRE OPINION !

Retournez nous ce tract avec vos commentaires, sous enveloppe navette à l'adresse suivante : Syndicat Sud Maxwell ou par mail sur : [sud.cemp@wanadoo.fr](mailto:sud.cemp@wanadoo.fr)

Si vous préférez recevoir une version informatique pour nous communiquer vos réflexions, précisez le nous à la même adresse.

Sud vous donne la parole

