

LA PART VARIABLE EN QUESTIONS

2/6

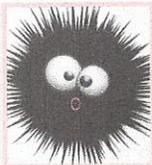


La CEMP se félicite chaque année d'augmenter l'enveloppe financière qu'elle consacre à la PART VARIABLE. Tout ceci au détriment des augmentations collectives !

La PART VARIABLE est un sujet de préoccupation quotidien pour l'ensemble du personnel. Elle rythme nos journées, à tel point que nous finissons par oublier que la juste rémunération de notre travail c'est le SALAIRE FIXE MENSUEL !

Une course effrénée s'engage chaque année pour, non pas atteindre des « objectifs », ce qui semble normal dans une entreprise commerciale, mais atteindre des « critères de PART VARIABLE ».

Faire son travail ne suffit plus, il faut aller au-delà des objectifs pour être, éventuellement, reconnu.



La part variable c'est certes une enveloppe qui est passée de 2,4 millions d'euros (en 2005) à 4,4 millions, mais :

- ⇒ 1/3 de cette augmentation est dévolue aux seuls cadres,
- ⇒ pendant ce laps de temps, nous avons perdu 9 % de salaire par rapport à l'inflation soit l'équivalent d'une demi-année de salaire
- ⇒ Nous n'avons plus de système de garantie salariale (plus 550 € en moyenne tous les 3 ans), ni de primes de vacances (1 000 € garanti)

QUI EST LE GRAND GAGNANT ?

Quels sont vos souhaits en matière de rémunération ?

Seriez-vous favorable à un système garantissant une évolution automatique de votre salaire tous les 3 ans ?

Quelle place pour le collectif ?

Le système de rémunération en CEMP répond-il à vos attentes, vos besoins ?

...

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

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

Sud vous donne la parole

