

LA PART VARIABLE EN QUESTIONS

4/6

**La motivation
est une perversité
utile pour ceux qui ne
savent pas rémunérer.**

La CEMP nous présente son dispositif PART VARIABLE comme un « plus » pour le personnel. L'aspect financier est bien sûr non négligeable pour les salariés, d'autant plus que la politique salariale collective - augmentation des salaires - de l'entreprise est inexistante ! Toutefois, son caractère aléatoire ne permet pas de faire face aux contraintes financières quotidiennes.

Ce système, loin de favoriser l'esprit d'équipe, finit par opposer les salariés entre eux: managers/non-managers, jeunes embauchés/salariés plus anciens, temps complet/temps partiel, commerciaux/administratifs, ces derniers étant toujours les « parents pauvres » du dispositif !

La PART VARIABLE finit par isoler les salariés, sa répartition reste volontairement opaque, elle est source d'incompréhensions, de déceptions.



Nous avons demandé que chaque salarié soit obligatoirement informé du montant de l'enveloppe PART VARIABLE de son entité lors de son entretien.

Chacun aurait pu apprécier le montant qui lui avait été attribué.

Résultat : REFUS DE LA DIRECTION.

La répartition inégale de l'enveloppe est-elle motivante ?

Un pourcentage de la PART VARIABLE répartie également est-il inconcevable ? Pourquoi pas une PART EGALITAIRE en totalité ?

Le BONUS MANAGERIAL a-t-il sa place dans la part variable, dispositif ne reconnaissant que la SUR PERFORMANCE ?

Le retour à la vraie notion d'équipe est-il possible ?

...

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

