

LA PART VARIABLE (SUITE) : CE QU'EN PENSENT LES EXPERTS !

Après vous avoir donné la possibilité de vous exprimer, **Sud-Solidaires** « donne la parole » à des experts désignés, au sein de 2 caisses d'épargne, pour analyser la part variable. Florilège de leurs conclusions et préconisations :

Le dispositif de la part variable tel qu'il est constitué aujourd'hui à la XXX fait débat. **Il génère**, nous le voyons à travers ce rapport, **des comportements à risque pour la santé physique et mentale des salariés**, en particulier avec un culte de la performance et de la compétition, des sentiments d'injustice et de démotivations dans certains cas, des tensions dans les collectifs de travail et des comportements de mises à l'écart de certains salariés, **qui constituent aujourd'hui des facteurs de risques psychosociaux**.

Les critères doivent être en phase avec **la reconnaissance du « travail bien fait » du « travail de qualité »**, tel que le conçoivent chacun des métiers. Quelles sont les **valeurs qui font le cœur de chacun des métiers** de la XXX (siège et réseau) ? Quelles priorités aux métiers : la vente de produits ? l'adéquation au besoin du client ? la satisfaction du client ? le conseil au client ? la réactivité ? La conformité du dossier ?

Les objectifs et les critères doivent mieux reconnaître et **mieux tenir compte des différences entre les situations de travail**. Par exemple, mieux tenir compte de la réalité des effectifs, reconnaître et non pénaliser le sous-effectif, les inégalités de territoire, de Portefeuille...

Aussi, il paraît nécessaire de poser les conditions pour **un débat apaisé sur la pertinence de maintenir le dispositif actuel de Part variable** dans le réseau comme au siège, afin de valider les critères d'adhésion de l'ensemble des salariés à ce type de dispositif; avec **une réflexion**, le cas échéant **sur une solution alternative à la rémunération variable au siège et au réseau**.

Pour déclencher la part variable, il faut atteindre au moins 100% de ses objectifs. Autrement dit, comme le relatent certains salariés « mon manager me dit que mon salaire est là pour me rémunérer ce qu'on me demande, à savoir : remplir mes objectifs. La part variable n'est qu'un bonus si je me surpasse, si je surperforme, si je suis au dessus de la performance attendue. »

Et le médecin du travail s'accorde avec ce discours : **la PV rétribue la sur-performance, ce qui génère des comportements à risque, de compétition** entre les salariés, entre les agences, entre le réseau et le siège, **de dépassement de soi au dessus de ses propres limites physiques et mentales**.

L'équipe Sud

