

RÉMUNÉRATION VARIABLE : Des risques élevés au détriment d'une augmentation générale des salaires.

L'article 16 de la CCN prévoit : «La rémunération peut comporter des compléments variables calculés soit sur l'atteinte de résultats individuels annuels pour les cadres, soit sur l'atteinte des objectifs collectifs annuels de Pôle emploi pour l'ensemble des agents. »

Il s'agit, pour la DG, de transposer le dispositif public à la CCN.

La rémunération variable sur objectifs a des conséquences prévisibles, car éprouvées :

■ DEVOIEMENT DES ACTIVITES

■ ACCROISSEMENT DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Chez le PERSONNEL NON ENCADRANT :

- ✚ Pression sur les collectifs et, in fine, sur les individus, pour atteindre les chiffres imposés.
- ✚ Conflits de valeur engendrés par une activité détournée pour l'obtention des chiffres et non pas déployée pour son utilité sociale.

Chez le PERSONNEL ENCADRANT :

- ✚ Pression de leur hiérarchie pour l'atteinte des objectifs.
- ✚ Mal être de participer à la pression sur le collectif et de le voir souffrir.
- ✚ Mise en concurrence accrue avec leurs pairs, aggravant leur isolement.

ET POUR TOUTES ET TOUS EN RAISON :

- ✚ De l'hypocrisie d'un système qui fait payer au personnel la vacuité des décisions gouvernementales.
- ✚ De la perversité d'une politique RH visant à instaurer la concurrence parmi les personnels tout en dédouanant les « cadres dirigeant-es », non soumis à cet accord, de leurs propres responsabilités.
- ✚ De la dangerosité d'introduire une prime aux résultats, habituellement créée pour les services marchands ou industriels : Combien de *pièces défectueuses* faudra-t-il radier pour atteindre les objectifs ? Combien de *compression du personnel* pour des objectifs de baisse de la masse salariale ?

LE SNU EST FAROUCHEMENT OPPOSE A CE SYSTEME DE REMUNERATION. LE TRAVAIL DOIT ETRE RECONNU PAR LE SALAIRE ; il s'agit ici de 2% de la masse salariale hors charges patronales :

48 MILLIONS D'EUROS. C'EST 1000 EUROS/AN POUR TOUTES ET TOUS.



Nous nous battons pour limiter l'injustice assumée par la DG. Les objectifs imposés n'ont aucune signification sociale, mais permettent trop souvent d'imposer soumission et de renforcer la culture du trucage. Ici c'est le pire des deux (ANPE-Assedic) qui est appliqué.

NOTRE CONSCIENCE PROFESSIONNELLE N'EST PAS A VENDRE !

VOS VOIX SONT NOS SIGNATURES, NOUS NE LES BRADERONS PAS.