

Le Millénaire, 18 avril 2017

On l'appelle « prime de performance »



Sensée récompenser la performance, la fameuse prime a une fois de plus été déviée de son objectif.

Au travers le retour fait par les salariés, nous avons tenté d'analyser la façon dont elle avait été employée. Distribuée de façon discrétionnaire, elle a encore servie, hélas, **à bien servir toujours les mêmes**.

Nombreux sont celles et ceux qu'elle a laissés sur la route, en prise à la plus grande frustration. Que d'efforts pour si peu, voire rien !

Et que d'amertume chez les « petites mains », de l'assistante aux petits cadres, en passant par les comptables des directions financières, etc...

Si le pouvoir vient d'en haut, la confiance quant à elle vient d'en bas. Et cette dernière - au regard des pratiques constatées - s'en trouve de plus en plus altérée.

Comment peut-on encore parler de performance quand tant de collaborateurs échappent à cette enveloppe que l'employeur utilise pour payer toujours plus ceux qui gagnent déjà bien ?

Comme si eux seuls - **tous seuls** - étaient garants de la performance !!! **Il y a quelque chose de malsain à se nourrir de la privation des autres.**

Ici, le principe de Pareto - ou encore loi des 80-20 - trouve à peu de chose près, toute sa réalité :

➤ **80 % de l'enveloppe de prime de performance accaparés par 20 % de salariés.**

Pour fixer le montant de la prime de performance de ceux qui se font appeler managers, pourquoi n'aurait-on pas recours au parallélisme des formes en les faisant évaluer par leurs équipes ? Il y aurait sûrement des surprises et non des moindres !!!

Si la performance se mesure en fonction de l'atteinte des objectifs, pourquoi ne pas fixer le montant au moment de l'entretien de management et l'ajuster en fonction de la performance constatée au moment du bilan ???

De nombreuses filiales du groupe procèdent ainsi. Cela s'appelle « **TRANSPARENCE** ».

« Et sur recommandation de la CGT », il y aurait cohérence à plafonner cette prime à 12,5% de la rémunération annuelle brute. C'est le cas concernant celle du Directeur Général (11^{ème} résolution de l'AG ICADE du 20 avril prochain - page 38) dont les objectifs sont autrement plus élevés.

La juste redistribution doit garantir une meilleure cohésion sociale.

Chez ICADE, elle a été remplacée par la vieille recette du pâté : un cheval (pour les uns), une alouette (pour les autres).

Là où des ponts devraient être jetés, la préférence va à la mise en place de murs qui rappellent bien de quel côté on entend cantonner les uns et les autres, comme pour dire que les aigles n'ont pas à voler avec les pigeons.

L'iniquité permanente constatée au fil des ans sur les modalités de distribution, a motivé la demande des représentants CGT lors des dernières NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) d'une enveloppe de primes de performance qui serait redistribuée sous la forme d'un 14^{ème} mois de salaire, demande bien évidemment rejetée par la direction.

Tant que les mentalités ne changeront pas, tant que l'on considèrera que la performance de l'entreprise relève uniquement d'un cercle de privilégiés, frustration, déception et mécontentement se disputeront la première place.

« Il faut prendre l'argent là où il se trouve, c'est-à-dire chez les pauvres. Bon d'accord, ils n'ont pas beaucoup d'argent, mais il y a beaucoup de pauvres. » (Alphonse Allais).