

C'est quoi une situation particulière ?

- un agent venant d'un autre EPST et qui touchait une PPRS plus importante qu'à l'INRIA.
- La bonne solution : rehausser toutes les primes de l'INRIA pour qu'elles soient harmonisées avec celles des autres

Un revenu qui ne fait qu'augmenter

Dans l'ancien système, ce qui est acquis est acquis.

Vous ne risquez pas de perdre de l'argent à la moindre baisse de votre « performance » (maternité, maladie d'un proche, etc)

Des méthodes de traitement individuelles

Le nouveau système individualise la rémunération à la performance. Les différences de traitement ne seront plus entre les centres, mais entre les individus

Des critères transparents

Absolument rien n'empêche d'explicitier et préciser les critères actuels.

Ajouter de la transparence au système actuel n'implique pas d'introduire des primes à la performance

Le versement trimestriel n'est pas lié au nouveau système !

Le nouveau système n'est pas nécessaire pour avoir des versements trimestriels.

Un système opaque

Le nouveau système doit être voté en CTP le 23/9 alors que les critères ne sont pas définis. En changeant ces critères, on peut faire tout et son contraire !

Des gains et des pertes !

Pertes substantielles en cas de chute de la « performance » ! Le budget est ~ constant : il s'agit donc d'une **compétition** ! Pour que certains soient augmentés... certains y perdront en quantité égale.

Un système inéquitable et démotivant

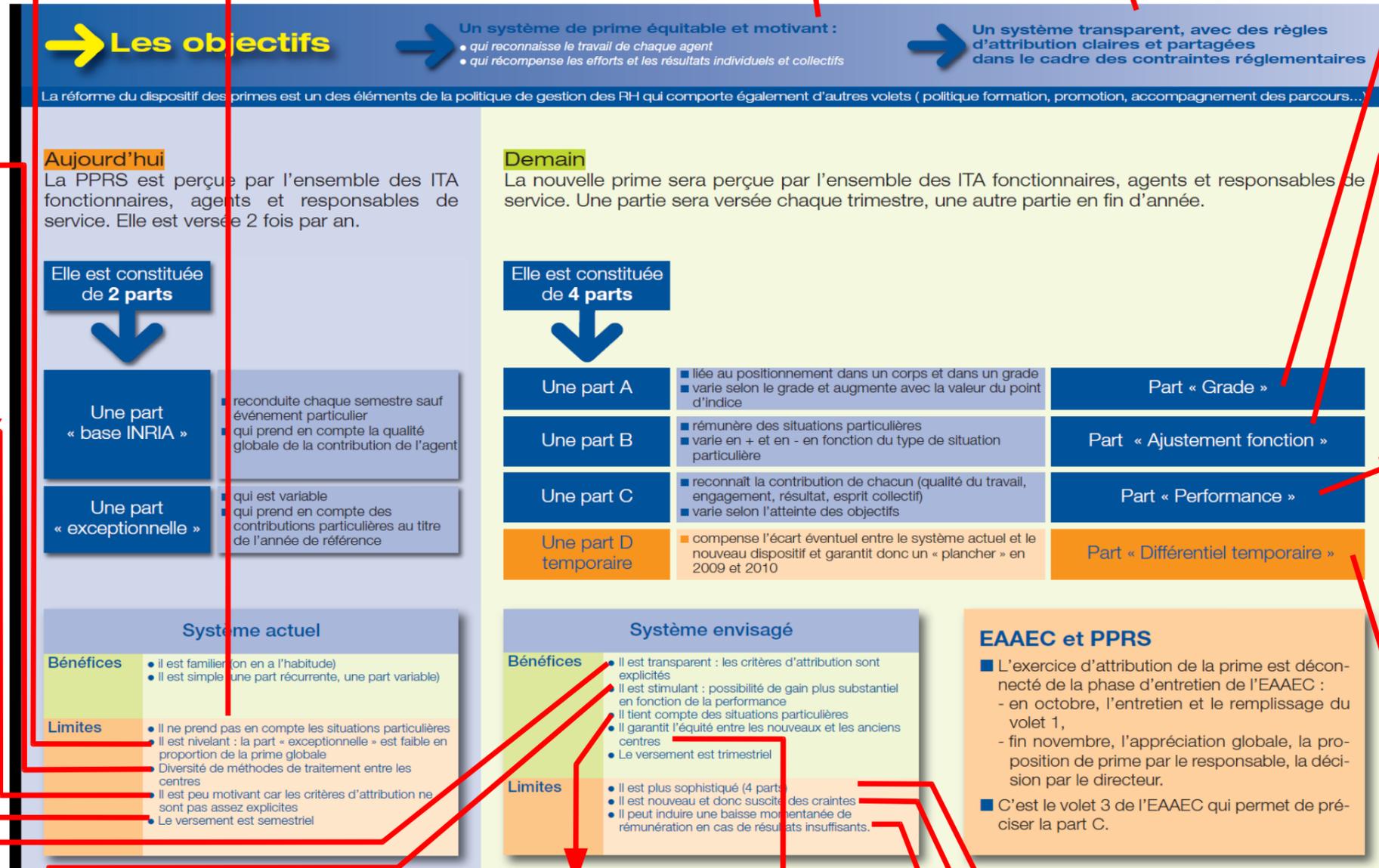
- Qui sanctionne immédiatement les agents qui baissent la garde
- Qui subordonne le revenu des agents à la compétence de leur supérieur dans la définition des objectifs
- Qui introduit la compétition à l'intérieur des services

Un système opaque

Personne, à l'heure actuelle, ne connaît les règles d'attribution. Sans que ces règles ne soient précisés le système peut conduire à tout et son contraire

La part A est la seule part assurée

De combien votre prime actuelle dépasse-t-elle la prime de base de votre grade ? Tout ce qui dépasse pourra vous être enlevé !



Positive ou négative

- Les seuls exemples cités par la direction sont les exemples positifs... vous êtes IR1 et ne faites pas d'encadrement => part B < 0
- Double récompense : l'encadrement génère une carrière accélérée et une PPRS plus importante

Gare aux baisses de régime !

La part C augmente tant que vous êtes en forme. Mais chaque année les objectifs seront revus à la hausse, pour vous tenir vif et alerte... jusqu'au jour où vous ne pourrez plus suivre par exemple parce qu'un évènement dans votre vie personnelle changera temporairement vos priorités => la sanction sera immédiate : plus de part C et si ça dure trop longtemps, impact négatif sur la B.

En cas de maladie longue, **double peine** : perte de prime (absence) + objectifs pas atteints

Plus dure sera la chute !

Plus cette part sera importante pour vous et plus dure sera la chute en 2011 : vous perdrez l'intégralité de cette part

Une situation particulière : le recrutement des agents d'autres organismes !

Quand on recrute, il faut compenser la perte de rémunération avec de la PPRS prise sur le pot commun !

L'équité entre les centres n'exige pas l'individualisation

Le nouveau système individualise les primes. La répartition des volumes de primes entre centres n'a rien à voir avec cela !

Puisque le budget n'augmentera pas beaucoup d'où viendra l'argent pour les nouveaux centres ?

Complicé et sauvage

Tellement compliqué qu'il sera mal appliqué

Non ! Nous n'avons pas peur de la nouveauté ! Nous refusons le système dépassé et dénoncé par l'OCDE qu'on nous propose car il introduirait de la **compétition** entre individus et apporterait plus de **démotivation**, de **stress** et **d'abus** que de « performance »

À la moindre faiblesse, vous perdrez de l'argent, c'est la jungle !