

RPCC – RPCM – RCTD OU COMMENT DONNER DU SENS A LA REMUNERATION VARIABLE



La Délégation CGT poursuit la concertation en cours avec la Direction au sujet de la rémunération variable.

Aujourd'hui **le caractère opaque et le manque de transparence** de cette rémunération variable ont amené une dérive dont il faut désormais s'extirper car elle peut provoquer des situations inconfortables aussi bien pour les « donneurs de RPCC-RPCM » que pour les « receveurs de RPCC-RPCM ».

Pire, le sens même de la rémunération variable s'est étiolé. Il est important de lui redonner son sens initial : reconnaître et rémunérer la performance, l'engagement, les résultats et l'effort.

C'est bien ce que la Délégation CGT porte. Car il faut **lever les tabous** liés à la rémunération variable, nous sommes :

1. Pour une rémunération variable qui retrouve son sens

- A défaut de pouvoir récompenser les agents dans ce contexte de baisse continue des NR à distribuer, la RPCC ou la RPCM ne peut pas être un moyen de substitution face à un taux d'AIC insuffisant.
- Il faudrait repositionner au cœur du dispositif les « donneurs de RPCC-RPCM » (hiérarchiques directs) quant au taux/montant de la prime versée. Un regard des CODIR peut être un complément mais **ce sont bien ces hiérarchiques directs qui disposent du regard le plus complet sur l'activité évaluée.**

2. Pour une rémunération variable plus claire

- **Tous les emplois soumis à RPCC ou RPCM** doivent être clairement identifiés et partagés afin que la pérennité de cette prime soit définitivement gravée.
- Dès l'année n-1, l'ensemble des agents doit avoir connaissance du taux (en %) voire du montant (en euros) qui sont susceptibles de lui être versés s'il atteint ses objectifs.
- **Ces objectifs doivent être quantifiables et mesurables** : une définition explicite des critères d'évaluation mesurant la contribution de l'agent devrait être la norme. Dans la continuité, une définition de la comptabilisation de chacun de ces critères pour le calcul de la RPCC ou RPCM associée est inhérente.
- Il est nécessaire de partager sur les attendus des missions transverses (pourquoi pas au travers d'une lettre de mission).



RPCC – RPCM – RCTD OU COMMENT DONNER DU SENS A LA REMUNERATION VARIABLE

3. Pour une rémunération variable plus juste qui gomme les disparités régionales et promeut les responsables d'équipe.

- Il est indispensable de garantir le respect d'un droit à une rémunération variable non automatiquement indexée à la baisse en raison de la maternité, de situation de handicap ou de travail à temps partiel.
- Un taux plancher minimum de RPCC devrait être mis en place pour les cadres puisque la prime variable « fait partie intégrante du package de leur rémunération ». De fait et par conséquent ce niveau « plancher » doit être étendu aux maîtrises susceptibles de percevoir la RPCM.
- Au vu des responsabilités aussi grandissantes que le deviennent les mailles territoriales, il faut sérieusement se pencher sur un élargissement de la RCTD aux agents de maîtrise qui assurent la prise de travail sur plusieurs sites (Manager d'Equipe en AI par exemple)
- Assurer une meilleure équité entre les budgets alloués aux RPCM et RPCC permettrait de rééquilibrer cette différence de traitement peu compréhensible et de valoriser l'implication de tous.
- La rémunération variable étant désormais un item essentiel de la rémunération globale, celle-ci devrait être prise en compte pour le calcul de la pension de retraite.

La lutte !
ça paye

La Délégation CGT reste à l'écoute pour porter auprès de nos interlocuteurs de la Direction les messages sur la rémunération variable dans le cadre de cette concertation : le message de la réalité du quotidien.