

REMUNERATION VARIABLE A GRDF : UN ESSAI À TRANSFORMER



Je souhaite recevoir l'information CGT GRDF en direct. Je flashe le QR code et je m'inscris.

La concertation sur la rémunération variable à GRDF s'est clôturée fin juin. Motrice et force de propositions, **la FNME-CGT a apporté la preuve**, s'il en fallait une, **qu'elle se soucie bien du sort de tous les agents** et que le mythe qui voudrait qu'elle s'oppose aux cadres est mensonger.

Même si **la CGT revendique en premier lieu des augmentations du Salaire National de Base**, la rémunération variable représente un complément salarial pour le personnel qui y ouvre droit. Elle fait même partie intégrante de la contractualisation des cadres.

Mais l'application de la note sur la rémunération variable est, jusqu'à présent, trop opaque, incohérente, inégalitaire, voire inexistante pour certains. Dans le même temps, elle permet à d'autres de percevoir des primes allant jusqu'à 5 chiffres.

Cette opacité s'accompagne de son lot de dérives : attribution à la tête du client, exclusion de certaines populations, inégalité de traitement pour un même emploi d'une région à l'autre, utilisation comme moyen de pression, octroi d'une prime variable ponctuelle en lieu et place d'un NR ou d'un GF, contournement des accords « Egalité Professionnelle » notamment en ce qui concerne les arrêts maternité ou les congés parentaux mais aussi des accords « Ambition Sociale » ou « Emploi des personnes en Situation de Handicap ».

C'est à tout cela que la CGT s'est attaquée dans cette concertation.

Au regard du document de synthèse envoyé par la Direction aux Organisations Syndicales, force est de constater que **la FNME-CGT a été entendue sur la plupart de ses propositions.**

Charge maintenant à la Direction Nationale de tenir parole et de remettre les points sur les i là où des dérives ont été constatées.

La CGT a été entendue sur :

- **La mise en place d'un outil pour tracer en toute transparence** le montant ou le pourcentage de prime auquel l'agent a droit mais aussi les objectifs et les taux d'atteinte. La Direction va tester un simulateur qui permettra d'aider à la décision ;
- **La contractualisation de la prime variable** est impérative et doit avoir lieu dès le début d'année **lors de l'EAP** ;
- La nécessité de **fixer des repères par emploi** en termes de contraintes liées aux postes ;



- La nécessité de réaliser un rappel de règles fondamentales aux managers : **la rémunération variable ne sert pas à pallier le nombre insuffisant d'évolutions individuelles, pédagogie** sur la note RH à appliquer, **traitement des situations particulières** (congés maternité, paternité, congé parental, handicap, temps partiel ...);
- La création d'un kit communication à destination des RH, des managers et des salariés.

Rappelons quelques fondamentaux :

- Tous les agents du collège **Maîtrise** sont éligibles à la **RPCM** (Rémunération Performance Maîtrise);
- Tous les agents du collège **Cadre** sont éligibles à la **RPCC** (Rémunération de la Performance Contractualisée des Cadres);
- La **RCTD** (Rémunération de la Charge de Travail et des Déplacements) concerne les agents du collège **Cadre au forfait jour**. Elle rémunère la disponibilité et les déplacements liés à l'emploi;
- Une fois le pourcentage défini, le calcul de la prime se fait **sur la base du salaire brut annuel**, 13^e mois inclus sauf pour la RCTD (12 mois);
- Le versement de la prime intervient sur le **salaire de mars** de l'année N+1;
- Ce versement doit être précédé d'un **courrier de notification**;
- Les agents à **temps partiel**, les agents en situation **RQTH**, les **femmes en congé maternité** ne doivent pas subir d'impact sur leur rémunération variable.

Fourchettes d'attribution :

Prime	RPM	RPCC	RCTD
Population	Maîtrise	Cadres	Cadres
Fourchettes d'attribution	Encadrants : 0 à 12% Autres : 0 à 10%	0 à 20 %	0 à 6.5%

Si la Direction confirme ses engagements, nous pourrons considérer que cette concertation aura été constructive avec des avancées en termes de veille ainsi qu'une volonté de redonner du sens et d'imposer plus de transparence.

La FNME CGT veillera au suivi et à la mise en œuvre de cette note de cadrage national partout sur le terrain afin qu'aucun agent ne soit lésé, ni mis de côté.

