

PRIMES VARIABLES :

Injustes à GRDF !

Une rémunération variable en fonction de l'atteinte des objectifs et de la performance individuelle.

Pour garantir des pratiques cohérentes, les attributions répondent à 3 principes communs définis dans la politique de rémunération :

- Transparence
- Équité
- Employabilité

Extrait : « Le Salaire Variable » chez GRDF



L'actuelle crise sanitaire est un merveilleux accélérateur de modernité dans les pratiques RH de GRDF :

- le TAD gagne du terrain et chacun se rend mieux compte des bénéfices et des risques associés
 - la prise de travail sur chantier a vu son usage élargi ...
- ⇒ Ne serait-ce pas le moment d'explorer d'autres aspects de la politique RH de GRDF ?

Tous les ans, vos élus FO reçoivent des doléances plus ou moins vives sur l'attribution des différents éléments variables de la reconnaissance salariale : RPCC¹, RPCM², RCTD³.

Cette année, au regard de la crise actuelle, de l'investissement de chacun, des difficultés rencontrées et de la fatigue morale généralisée, les remontées sont plus vives, plus nombreuses et interrogent plus fortement sur les critères d'attribution.

☹ Comment un salarié du collège Cadre, présent durant toute la période de pandémie en 2020, peut-il avoir une RPCC de 0 %, sans explication ?

⇒ Où est la *Transparence* ?

☹ Pourquoi des collègues reçoivent 0,25 % et d'autres 1,80 % pour la RPCM ? Pourquoi des taux de 0 % ou 8 % ou 15 % pour la RPCC ? On constate que les femmes, les personnes à temps partiel ou en situation de handicap sont moins rétribuées.

⇒ Où est l'*Équité* ?

Pourquoi maintenir une différenciation ancestrale de castes en ne permettant pas à l'ensemble du collège maîtrise d'accéder au RPCM ? Pourquoi ne pas permettre à chacun de bénéficier d'une prime performance quelque soit le collège ?

Comment ne pas supposer du favoritisme dans certains octrois ?

L'implication pendant le confinement 2020 pour beaucoup d'entre nous a été maximale, jonglant avec résilience entre les obligations familiales, la prise de risque face à la pandémie, les moyens du bord ...

¹ RPCC : rémunération performance contractualisée des Cadres (0 à 20 % - PERS 969)

² RPCM : rémunération performance contractuelle maîtrise

³ RCTD : Rémunération des Charges de Travail et de Déplacements (cadre au forfait jour entre 0 et 6,5 % du salaire)

Pourtant, des collègues n'ont bénéficié d'aucune reconnaissance différenciée (prime COVID, avancement, prime variable) et sont parfois contraints par un management sans souplesse :

- vérification des connexions,
- obligation de se rendre en agence avant la prise de travail,
- zèle intrusif quant à la possibilité d'utiliser le code CGE ou non

Cela ne peut plus durer !

Vos élus **FO** sont convaincus que la promotion de la Marque Employeur, le projet "d'une entreprise responsabilisante" et le renforcement de la "GRDF Attitude" passeront par une confiance affirmée envers chacun des salariés.

FO concède le besoin d'une différenciation des rémunérations en fonction des contributions, des responsabilités de chacun mais l'opacité de sa distribution est source d'injustice et déstabilise les collectifs à l'heure de la demande croissante de mobilisation par l'entreprise.

IL EST VRAIMENT TEMPS QUE LES US ET COUTUMES A GRDF CHANGENT !

FO revendique que la responsabilisation des salariés soit effective :

- une réflexion sur une prime de performance ouverte à tous les salariés d'une même équipe peu importe le collègue.
- des objectifs énoncés dès le début de l'année qui garantissent, si atteints, d'obtenir une rémunération variable
- des règles du jeu claires, justes et équitables pour tous.

Les élus FO GRDF s'engagent chaque jour pour la défense de vos droits