

PRIMES VARIABLES :

Quand récompenser rime avec opacité



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



Et nous revoilà repartis dans cette grande distribution « au p'tit bonheur la chance » de primes RPCC-RPCM et RCTD. Beaucoup aimeraient comprendre la répartition, la variabilité ... Pourquoi tant de surprise lors de la parution des montants ? Il faut croire que rien n'est discuté en entretien annuel, lorsque les objectifs sont fixés ... Les managers peuvent-ils seulement s'engager d'une année sur l'autre ...

Rappelez-vous, nous l'avions déjà suggéré l'an dernier :

Ne serait-ce pas le moment d'explorer d'autres aspects de la politique RH de GRDF ?

Comme chaque année, à cette même période, ce sont surprise, mécontentements, remise en question qui sont exprimés auprès de vos équipes **FO**. Difficile de justifier certains choix. Bien sûr, les négociations Mesures Salariales ne se sont pas déroulées comme nous le souhaitions et l'enveloppe est moins fournie du fait de la Décision Unilatérale de l'Employeur.

Mais cela n'explique pas tout et notamment la variabilité des montants. Comment ne pas se sentir parfois punis par la rétribution d'un montant jugé dérisoire ?

Votre équipe **FO** l'a déjà exprimé, la promotion de la Marque Employeur, le projet "d'une entreprise responsabilisante", l'effort d'implication au Projet d'Entreprise 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. Quelque soit le collège d'appartenance, tous les salariés de GRDF peuvent bénéficier d'une prime de reconnaissance, mais il paraît important de briser l'opacité de sa distribution. Nous le répétons, c'est source d'injustice, de déstabilisation des collectifs. En outre, clarifier cette rétribution peut éviter le sentiment de discrimination, qui à terme, pourrait se retourner contre l'entreprise.

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

Vos équipes **FO GRDF s'engagent chaque jour pour la défense de vos droits**

Agir, ne pas subir

www.fnem-fo.org