

# FO revendique l'ouverture de négociation sur la Rémunération Variable Individuelle de la Performance (RPC, RPEM, RVI, PVA...)



Après l'échec des négociations sur les mesures salariales début 2024, vos représentants **FO** s'apprêtent à demander l'ouverture d'une négociation sur la rémunération variable individuelle en lien avec la performance.

## Rémunérer la performance au bénéfice de TOUS

Même si notre principale revendication reste et restera une rémunération où le Salaire National de Base et les AIC doivent prendre la plus importante part et dans une période où notre pouvoir d'achat est attaqué de toute part, les mécanismes de rémunérations variables individuelles de la performance sont aussi à prendre en compte. Cette rémunération pour bon nombre de salariés est devenue un élément indispensable de leur revenu. Actuellement la direction d'EDF SA décide unilatéralement des règles à appliquer à cette rémunération et ne permet pas aux organisations syndicales de jouer leur rôle. C'est pourquoi, **FO** en fait désormais un sujet de négociation.

## Pour une rémunération variable individuelle de la performance équitable, transparente, atteignable et incitative.

Chaque année les salariés sont « objectivés », leurs activités pesées et analysées, leurs résultats comparés et additionnés. Qu'en est-il de la valorisation de ces investissements professionnels de manière individuelle ? **Le calcul de la somme globale à distribuer se base sur un % de la masse salariale. Ce % peut être différent selon le collège des salariés et au sein même d'un même collège.** Une somme par salarié est ensuite calculée ou attribuée sur la base d'objectifs individuels et/ou collectifs chiffrés ou non. **Cette rémunération varie donc en fonctions de critères qui manquent souvent de transparence et d'équité quel que soit le collège (exécution, maîtrise et cadre).** Les objectifs sont parfois difficiles à atteindre dans certains métiers et parfois connus ou revus en cours de période.

## Pour augmenter les montants de la rémunération de la performance

**FO revendique que soient relevés les % qui servent à faire le calcul de la somme à distribuer de cette rémunération pour l'ensemble des salariés. Ces % peuvent varier de 3 à 10% actuellement selon les catégories de salariés ou de métiers.** Si l'entreprise a atteint ses objectifs, c'est qu'à titre individuel et collectif, les salariés ont atteint ceux fixés par leurs managers. Cette reconnaissance met le salarié au cœur de son emploi, lui permet de progresser professionnellement et de faire face à une inflation toujours forte et qui impacte le quotidien de chacun.

**FO Energie, fort du soutien des salariés, maintien des revendications aux bénéfices de tous**

