

INGÉNIERIE: PRIME VARIABLE INDIVIDUELLE

Une reconnaissance conditionnée à la surperformance

À compter du 1er janvier 2026, la Direction déploie une prime variable individuelle de performance pour les chargés de projets raccordement et patrimoine (plafonnée à 1 200 €) et les chargés de conception raccordement (900 €).

Si l'entreprise l'affiche comme un levier d'attractivité, l'analyse du dispositif révèle des enjeux critiques.

La culture de la surperformance

Le versement est conditionné au **dépassement des objectifs**. Un salarié remplissant ses missions de manière conforme aux attentes ne percevra **aucune prime individuelle**.

Cette logique de "performance renforcée" interroge la réalité de la promesse d'attractivité et fait peser un **risque sur la sécurité** : l'incitation financière à accélérer les cadences entre en conflit direct avec les impératifs de prévention.



Une rupture avec le collectif



L'individualisation des critères, définis annuellement avec le manager, marque un tournant majeur.

En mettant en avant les critères personnels aux dépens des résultats collectifs, le **dispositif installe une logique de concurrence**.

Ce choix s'oppose aux valeurs historiques de coopération des salariés de l'entreprise et ignore la réalité du travail en service.

Un périmètre trop restreint

La prime ne concerne qu'un nombre limité de métiers, alors que la performance opérationnelle repose sur une chaîne de contributions beaucoup plus large.

Cette sélection crée des différences de traitement visibles entre agents et fragilise la cohésion collective. Les comparaisons informelles entre collègues deviennent inévitables et alimentent un sentiment d'injustice.

FO Énergie avait proposé, lors des négociations sur l'intéressement, des critères de surperformance collectifs permettant à l'ensemble des salariés de bénéficier des bons résultats. Cette approche aurait reconnu la contribution de tous à la réussite de l'entreprise, sans instaurer de mise en concurrence individuelle.

**La rémunération variable individuelle fait peser le risque
d'une segmentation durable entre métiers dits « prioritaires » et les autres,
alors que tous participent à la performance globale de l'entreprise.**