

/ RECONNAISSANCE DES ENCADRANTS DE PROXIMITÉ

DES PROGRÈS POUR LA MAÎTRISE

novembre 2014

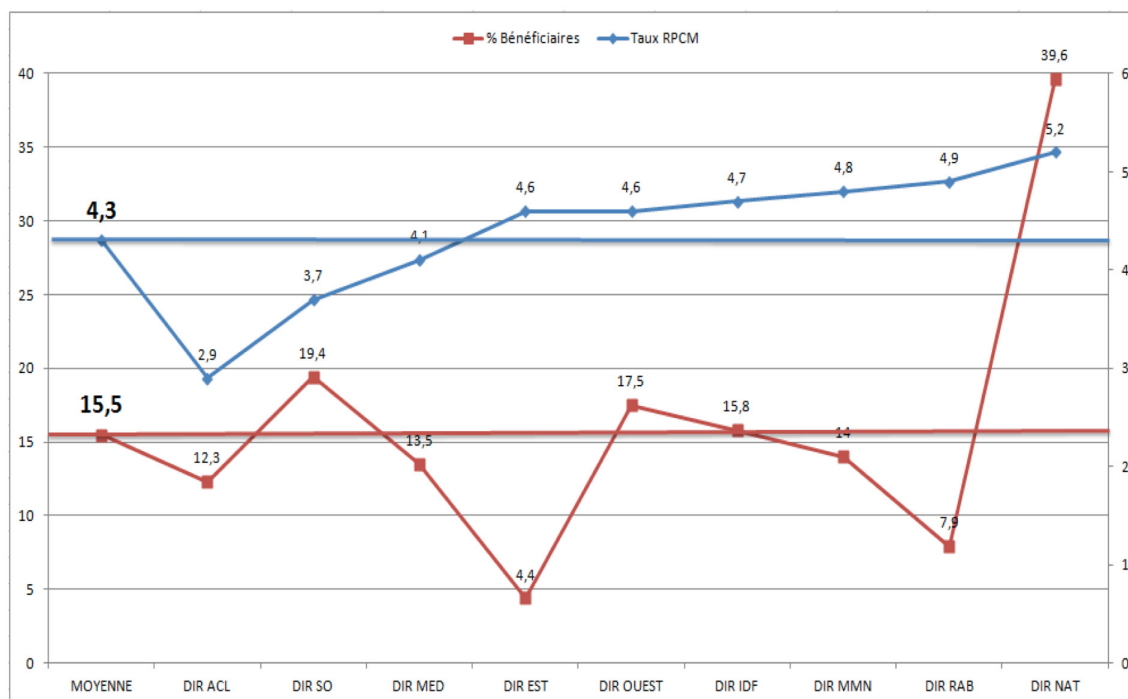
FO ÉNERGIE ET MINES REVENDIQUE DEPUIS DES MOIS LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE NATIONALE TRANSPARENTE ET COHÉRENTE, RELATIVE À LA RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE CONTRACTUALISÉE DES AGENTS DE MAÎTRISE (RPCM).

APRÈS PLUSIEURS RENCONTRES, LA DIRECTION ERDF A ACCEPTÉ DE FAIRE UN PREMIER ÉTAT DES LIEUX ET D'ACCÉDER À NOTRE DEMANDE DE MISE EN PLACE D'UNE VÉRITABLE POLITIQUE RPCM, LISIBLE ET COMPRÉHENSIBLE DANS TOUTES LES UNITÉS

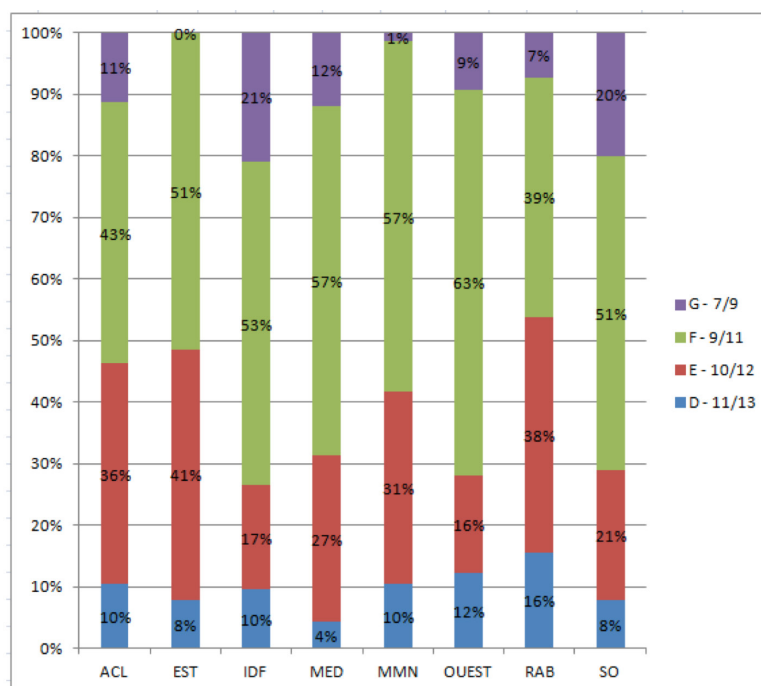
La Direction a procédé à un diagnostic de l'actuelle politique RPCM au sein des Directions Inter- Régionales (DIR). Le constat, comme nous le pressentions est sans appel. Il n'existe pas, actuellement, de politique homogène, cohérente et équitable dans ce domaine. La RPCM se résume à un système plutôt opaque et très aléatoire, pour celles et ceux qui, chaque jour, concourent aux résultats de l'entreprise.

Soit nous sommes très nombreux à nous partager la misère comme dans la DIR Sud-Ouest, soit nous sommes peu à nous partager un peu plus comme dans la DIR EST.

FO Énergie et Mines exige une juste reconnaissance de la contribution des agents au quotidien.



Après le partage du constat, FO a revendiqué pour que soient identifiés précisément les publics concernés et que soient précisées, en toute transparence, les conditions d'attribution de la RPCM.



Nous avons obtenu que les agents des plages D et E soient bénéficiaires, que les agents en plage F et G, identifiés comme « encadrants », bénéficient de cette mesure.

Nous avons obtenu de la Direction, que les agents bénéficiant actuellement de la Reconnaissance de la Performance Contractualisée des agents de Maîtrise et qui ne seraient plus éligibles dans le nouveau dispositif, continuent à percevoir cette prime à titre personnel, sous réserve de l'obtention des résultats contractualisés (cela concernerait 685 agents).

La nouvelle politique de RPCM devrait permettre d'augmenter le nombre de bénéficiaires qui passerait de 3062 aujourd'hui, à plus de 4500 demain. L'attribution de la RPCM se fera demain en fonction des métiers et des activités exercés par les agents de Maîtrise. Cela permettra de mettre un terme à une pratique souvent qualifiée d'inéquitable et ressentie comme totalement discriminatoire. La RPCM sera contractualisée avec les agents concernés lors des EAP en 2015 et devrait entraîner le versement des primes, si les objectifs sont atteints, en 2016.

Son montant est déterminé conformément à la note d'orientation des rémunérations 2014 :

« Le taux moyen de la Rémunération de la Performance Contractualisée applicable au titre des résultats de l'année 2013 (versements en 2014) est fixé à 9,5 % de la rémunération principale des salariés éligibles.

La RPC est une rémunération variable individuelle, réversible, attribuée en fonction d'objectifs annuels contractualisés. Elle est comprise entre 0 et 20 % de la rémunération brute de référence. »

Cette victoire pour une juste reconnaissance du travail des agents de MAÎTRISE ne doit pas, pour autant, nous faire perdre de vue, que seuls le SNB, les NR et les échelons assurent la Rémunération Principale des agents. Et qu'en aucun cas, la RPCM ne doit se substituer à la rémunération fixe et permanente.