

LA CFE-CGC SE RENFORCE



Patricia EL HOCINE

Secrétaire d'administration classe EX
DR de MARSEILLE



Patricia, peux-tu te présenter brièvement ?

Je suis fonctionnaire de catégorie B et j'exerce mes fonctions en tant que contrôleur interne 1er niveau à la Direction Régionale de Marseille.

Pourquoi as-tu choisi de rejoindre la CFE-CGC ?

Tout d'abord, parce que c'est un syndicat réformiste, apolitique et qui est force de propositions. Ensuite, en participant à la vie syndicale au sein de la CDC, j'ai pu apprécier le sens du dialogue social de la CFE-CGC.

J'apprécie leur discrétion et la confidentialité dont ils font preuve dans le suivi des dossiers individuels.

Mais quel a été le déclic ?

Comme bien souvent, il s'agit d'une histoire de personnes, de relations humaines.

Dans mon cas, les seules personnes qui m'ont accompagnées avec écoute et expertise militent pour la CFE-CGC. J'ai eu envie d'aider à mon tour, de m'engager au service du collectif.

Concrètement, quelle aide t'a apportée la CFE-CGC ?

On s'imagine parfois que l'on a uniquement besoin d'un syndicat au moment où l'on rencontre des problèmes individuels. Un peu comme une assurance ...

Heureusement, le plus souvent, tout se déroule correctement. La CFE-CGC intervient en amont dans un dialogue social pour le collectif.

A titre individuel, la CFE-CGC m'a aidée au moment du choix de la mutuelle IPSEC.

Sans les représentants CFE-CGC, je serai également passée à côté de l'inscription au

dispositif d'épargne « PERCO amélioré ».

Quelles sont tes attentes pour l'avenir ?

J'ai le sentiment que la CFE-CGC se préoccupe davantage du besoin individuel et/ou collectif du personnel de la CDC tout au long de l'année et pas seulement au moment des échéances électorales.

Je vais donc m'investir à la CFE-CGC, à l'écoute de mes collègues, particulièrement dans les Directions Régionales, pour partager les problématiques de terrain et tenter d'apporter des Réponses plus concrètes.

La CFE-CGC est un syndicat de confiance, à taille humaine.

Accord Cadre 2022 – 2024

Un accord gagnant / gagnant ?

Depuis début octobre 2021, nous étudions avec intérêt le projet d'Accord cadre de la Direction qui parle de passerelles métier, d'entretiens professionnels, de portefeuilles de compétences. Nous en sommes enfin sur le sujet très attendu de la rémunération et des avancements ! La Direction se dirige vers une individualisation des rémunérations. Aussi la CFE-CGC demande la transformation de la PVOC en PVOI et la suppression dans toutes les PVO d'un objectif collectif. Cette évolution permettra au collaborateur de prendre en main les moyens de sa performance et de s'assurer qu'à une atteinte de 100% des objectifs, le montant de sa PVO sera égale à 100%.

En ce qui concerne les avancements, nous sommes favorables à donner aux managers une plus large marge de manœuvre et d'en finir avec les règles de cadrage arbitraire ne permettant d'augmenter la PFT, sur l'exercice 2021, que d'un collaborateur sur deux. Nous serons attentifs à la rédaction de la prochaine circulaire qui doit mettre un terme à cette dérive inacceptable pour les personnels public et sous statut CANSSM. De même nous récusons toutes les circulaires contraignantes en matière de promotion basée sur le même principe restrictif qui n'ont aucun sens opérationnel. Comme pour la CAA où il n'y a toujours rien de nouveau, nous sommes en alerte rouge sur les avancements car les garanties minimales de 20 points sur 3 ans n'existent plus ! Il n'est pas concevable pour la CFE-CGC de ne garantir aucune augmentation minimale qui couvre le coût de la vie pendant 3 ans !

En plus de nos demandes pour les personnels publics nous revendiquons pour les salariés privés une enveloppe globale de points plus conséquente pour les avancements et :

- Soit la garantie que les NAO permettront des **augmentations de la valeur du point équivalentes au minimum à l'inflation**,
- Ou bien un **plancher minimum de 40 points d'indice tous les 3 ans** compensant partiellement un gel prolongé de la valeur du point.

Sans le maintien d'une CAA et la prise en compte de nos revendications concernant la rémunération, la CFE-CGC ne signera pas d'Accord Cadre.



PART VARIABLE D'OBJECTIFS (PVO)



PRÉSENTATION DE LA PVO

Depuis l'Accord cadre 2019, négocié et signé par la CFE-CGC, tous les personnels publics et privés ont pu bénéficier d'une PVO. Mais entre PVO, PVOI, PVOC, ICPVO difficile de s'y retrouver. Ce mémo a donc pour objectif de vous éclairer.

La **PVO** (Part Variable d'Objectifs) est un élément de rémunération variable. Le terme variable induit que le montant ne peut pas être garanti à l'avance.

La **PVO** est exprimé en **taux cible (théorique)** car elle correspond à un pourcentage de la rémunération brute de l'année au titre de laquelle elle est versée. La rémunération brute annuelle comporte tous les éléments de salaire dont le 13ème mois.

Il existe donc un décalage d'une année entre le moment où l'agent est éligible et celui où il reçoit la **PVO**. Celle-ci est généralement versée en mars après la campagne d'évaluation EPA.

La PVO peut être soit individuelle (PVOI) soit collective (PVOC), selon les fonctions exercées et l'emploi repère dont elle relève.

La PVOI et la PVOC sont toutefois basées sur le même principe d'évaluation d'un résultat par rapport à un ou plusieurs objectifs annuels demandés par la hiérarchie dit **aussi taux d'atteinte annuel des objectifs**.

À SAVOIR

Un recours en cas de désaccord est possible !

Si vous bénéficiez d'une PVO et que vous n'êtes pas d'accord avec votre hiérarchie sur le taux d'atteinte de PVO retenu, il vous est possible de faire un recours écrit argumenté.

Pour cela, vous devez vous adresser à votre service RH de proximité qui doit vous faire un retour formel dans un délai convenable. Vous pouvez vous faire aider par un représentant du personnel.

PVO Individuelle (PVOI)

La PVOI est calculée chaque année selon le taux d'atteinte annuel global mesurant les résultats obtenus au regard de tous les objectifs déterminés annuellement par le responsable hiérarchique. Chaque objectif a une pondération et est évalué. Par conséquent, le taux d'atteinte annuel global sera la somme pondérée des taux d'atteinte de chaque objectif.

A titre d'exemple, si un collaborateur a 2 objectifs pondérés à 60% et 40% et que son responsable hiérarchique évalue le résultat à 90% l'objectif 1 et à 100% l'objectif 2 alors le taux d'atteinte annuel global sera de 94% ($60\% \times 90\% + 40\% \times 100\%$).

Ces objectifs sont quantitatifs et qualitatifs (essentiellement la manière de servir). Ils doivent être mesurables et idéalement dit **SMART**. Au moment de la prise d'un nouveau poste en cours d'année, de nouveaux objectifs peuvent être fixés.

Le taux cible de PVOI est fonction du niveau de responsabilité, d'exposition du poste et de management (taux cible de 5, 8, 10 ou 12 %). Ce taux cible de PVO étant attaché au poste occupé, il doit être indiqué dans les fiches de postes (hors cadre dirigeant) en fonction de l'emploi repère dont il relève. Il existe à la CDC une cartographie des taux de PVO qui sert de référence.

PVO Collective (PVOC)

Celle-ci a un taux cible unique de 3%. Un seul objectif commun au collectif de travail est déterminé et mesuré chaque année par le chef de service. Comme la performance est évaluée collectivement, le même taux d'atteinte annuel de l'objectif s'appliquera pour tous les agents concernés.

PVO ET MOBILITÉ ?

PVO Collective (PVOC)

Si le collaborateur fait une mobilité en cours d'année, la PVO est calculée au prorata de la durée des 2 postes sur l'année. Par exemple, si l'agent fait une mobilité au 1er juillet, la PVO de l'année sera pour moitié celle correspondant au poste qu'il occupait au 1er semestre et pour moitié celle du poste occupé au 2ème semestre. Une évaluation du taux d'atteinte sera fait par chacun des managers qui s'appliquera à chaque taux cible de PVO.

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE PERTE DE PVO (ICPVO)

En cas de révision à la baisse du taux cible dû par exemple à une mobilité interne et/ou géographique, les collaborateurs en activité justifiant du bénéfice d'une PVO depuis au moins 3 ans consécutifs sur un ou plusieurs postes peuvent bénéficier de l'indemnité compensatrice de PVO (ICPVO). Ces conditions ne sont pas requises en cas de mobilité à l'initiative de l'employeur.

L'ICPVO débute à partir du premier jour de mobilité et est valable pendant une durée maximale de 3 années glissantes. Durant ces 3 ans, elle cesse en cas de changement de poste ayant un taux cible de PVO supérieur ou égal avant celui de votre mobilité. Dans le cas contraire, l'ICPVO reste appliquée jusqu'à la fin de la période initialement prévue.

Le calcul de l'ICPVO peut être assez complexe selon les différents cas de figure mais l'objectif est de compenser l'écart existant entre le montant versé lors de la dernière année civile complète passée sur le poste précédant la mobilité et le montant cible de PVO attribuée suite à la mobilité. Cependant vous ne toucherez pas forcément le même montant qu'avant votre mobilité puisqu'une part variable est calculée avec le taux cible de PVO du poste que vous occupez et le taux d'atteinte annuel des objectifs.



Communiquons

À SAVOIR

Un **objectif SMART** est un objectif spécifique, mesurable, atteignable, réaliste, temporel (il a donc une date butoir). Ces objectifs doivent donc être clairs et facilement compréhensibles pour les collaborateurs.

