

## Au sommaire de ce numéro :

- PCPC / PVSO: Comment s'en contenter ?
- Des info du CSE-C .des 16 et 17 Mars 2022

## PCPC / PVSO: Comment s'en contenter ?

**La direction a communiqué sur la PCPC et la PVSO. Et comme l'année précédente, le maximum que peut atteindre la PCPC est de 600 € par an et toujours trop de disparités pour la PVSO**

Depuis leur mise en place, les PCPC et PVSO sont de maigres « carottes » utilisées par la direction. Nous n'aurons droit à une de ces primes en totalité uniquement si nous atteignons des objectifs qu'elle seule a fixés.

- L'objectif de produire moins cher que le même trimestre de l'année N-1 est intenable, car avec la crise des composants, dont la politique achat du groupe Volvo est pleinement responsable, les coûts seront forcément supérieurs car les frais fixes seront répartis sur moins de véhicules.
- Des indicateurs comme les « Operating Income » ou « Cash flow », sur lesquels nous n'avons aucune responsabilité et aucune main mise, parce qu'aux dernières nouvelles, ce ne sont pas les salariés qui gèrent l'entreprise, mais bien la poignée de dirigeants, dont les orientations politiques favorisent le capital. Nous, les salariés, ne mettons qu'à disposition de la direction notre matière grise et nos bras pour y créer la richesse des produits... sans cela rien ne se crée !...
- Dans certains secteurs, un des critères est calculé en fonction du nombre d'accidents du travail avec arrêt. Pour faire baisser le nombre d'accidents ? Si c'était le cas, il faudrait alors supprimer les objectifs évoqués plus haut pour nous faire travailler toujours plus et plus vite.

*Ce que veut la direction, c'est moins d'arrêts suite à un accident et aussi moins de déclarations. En faisant le calcul que les pressions individuelles ou collectives, de la part des équipes ou de la maîtrise, poussent chacun et chacune à ne pas prendre ses arrêts de travail, de peur ou de culpabilité à plomber la prime du secteur.*

**D'un côté les discours sur « la sécurité avant tout », de l'autre la réalité de la production au quotidien. C'est inadmissible et cela prouve l'avidité de rentabilité de la direction jusqu'à en nier ce qu'est le rôle du travail...**

Une fois encore, même si les objectifs sont atteints, nous ne récupérerons que les miettes. A comparer aux profits du groupe, aux bonus de nos dirigeants et surtout aux dividendes perçus par nos actionnaires...

**Depuis la création de ces primes, la CGT a toujours demandé qu'elles soient intégrées dans le salaire de base, à leur niveau maximum. La CGT a toujours défendu la pérennité du salaire plutôt que d'hypothétiques primes.**

Résultats PCPC et PVSO par entité

	RTF	BA RT	BU EMD (Blainville + Lyon)	GTT	GTP	P&IT	Group Fonction	GTO (Bourg + UPE)	GTO (UM + SML + centraux)
PVSO	9,22 %	9,41 %	8,91 %	8,91 %	8,91 %	8,81 %	8,81 %	9,02 %	8,81 %
PCPC annuelle	553,19 €	564,44 €	534,89 €	534,89 €	534,89 €	528,87 €	528,87 €	540,90 €	528,87 €

Et pour les objectifs 2022 la direction du groupe vient d'ajouter un nouveau paramètre en plus du Cash flow et de l'Operating Income : c'est le nombre de véhicule électriques vendus au niveau groupe (Volvo Trucks, Renault Trucks, Volvo CE, Volvo Bus, Penta): 3000!

Et cerise sur le gâteau, la direction rajoute un critère de présentisme, c'est-à-dire que si vous êtes absent-e + de 29 jours consécutifs, votre rémunération variable sera aussi **proratée au temps de présence.**

	Measure	Weighting	Threshold	+25% Max	
Volvo Group	Operating Cash Flow	22,50%	+15.58% 19 125	+15.58% 31 875	M SEK
	Operating Income	22,50%	New! 33 000	55 000	M SEK
	Electric Vehicle Volume	5,00%	3 000	5 000	Units
Group Trucks	Operating Cash Flow	22,50%	+49.95% 171	+49.95% 618	M SEK
	Group Trucks Operating Income	22,50%	+10.28% 19 645	+10.28% 32 742	M SEK
	Electric Vehicle Volume	5,00%	New! 2 096	3 494	Units

Weighting Poids  
Threshold Seuil de déclenchement  
Operating income Bénéfice d'exploitation  
Cash flow Flux de trésorerie  
Electric Vehicle Volume Nombre de véhicules électriques vendus



Notre site: <http://ugict-rt.reference-syndicale.fr>  
Nous écrire: Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com

REJOIGNEZ L'UGICT - CGT  
La CGT des Ingénieurs Cadres et Techniciens

Oui...vous avez bien lu... Si vous êtes en arrêt de travail de plus de 29 jours consécutifs, c'est la double peine !... Voyez jusqu'ou va se nicher le cynisme de la direction pour grappiller des miettes sur ce qu'elle a du mal à lâche Elle compte sur votre état de santé pour limiter l'atteinte de vos... non!... de ses objectifs en fait. On a jamais vu pareil cynisme... Compter sur la santé des salariés pour moins rétribuer est purement vil et abjecte.

**Merci de nous renvoyer votre ressenti sur ce nouveau critère « votre santé » pour votre PVSO !**

## Des infos du CSE-C du 16 et 17 Mars 2022

**De nouveaux projets pour le site de Lyon. Quelles seront les conséquences pour tous les salariés ? N'hésitez pas à nous communiquer vos remarques...**

**Projet Colisée:** La direction nous a présenté un projet d'un nouveau bâtiment pour remplacer le DC Lyon (la PR) à l'horizon 2025. Le projet prévoit la construction d'un bâtiment de 70 000 m<sup>2</sup> pour un budget aux alentours de 100 millions d'euros. D'après Laurent Ramillien ce sera un bâtiment qui sera étudié pour les techniques logistiques du présent et de l'avenir. Ce projet est prévu sur le site de Lyon, sa position géographique dans l'établissement n'est pas encore définie, plusieurs scénarii sont envisagés sur Vénissieux ou sur Saint-Priest coté Etudes et Recherche.

Avis **CGT**: Logistiques du futur? OK, mais quels seront les emplois du futurs. Prévoir certainement des formations et des recrutements.

**Rattachement hiérarchique de l'Usine Ponts à l'Usine Moteurs:** Les directions de l'Usine Moteurs et de l'Usine Ponts et Essieux nous ont annoncé le changement de rattachement hiérarchique de l'Usine Ponts et Essieux à l'Usine Moteurs à partir du 1er Mai 2022. L'Usine Ponts rejoint ainsi Powertrain. Ceci ne changera rien pour le moment. Par contre, il nous a été annoncé le lancement d'une étude pour une intégration de l'Usine Ponts à l'intérieur de l'Usine Moteur sur le site de Vénissieux.

Avis **CGT**: Même commentaire, quel impact aura la phase 2 sur les emplois? À suivre...

**Ceintures GTT:** La direction de GTT est venue nous présenter la suite du projet des « ceintures » pour classer les emplois dans GTT. C'est un nouvel outil de classification des postes avec 6 critères et 15 niveaux qui définiront la couleur de votre ceinture.

Avis **CGT**: Ce nouveau système GTT ne correspond en rien à la convention collective actuelle, ni même de celle à venir au 1er janvier 2024. La **CGT** considère que ce système est infantilisant et ne correspond pas aux attentes des salariés, qui eux souhaitent des organisations de projets et des conditions de travail dignes d'un groupe comme Volvo. Ils veulent aussi et surtout pouvoir garder un référentiel sur leur classification.

**Les différents systèmes de classification, mis en place depuis par la direction (Position, Carrier Path, grade, quintile, IPE, les ceintures de couleur, etc...) n'ont qu'un seul but : Vous faire perdre tous vos repères par rapport à la convention collective de 1972 (qui prendra fin en janvier 2024). Elle vous permettait de pouvoir suivre votre évolution salariale, votre évolution de carrière et l'évolution de vos qualifications tout le long de votre vie professionnelle. Au 1er janvier 2024, seul le poste sera classifié et déterminera le niveau de votre rémunération...**



<http://ugict-rt.reference-syndicale.fr/>  
Si vous souhaitez que d'autres personnes reçoivent ces informations merci de nous le faire savoir  
Si vous souhaitez ne plus recevoir ce message merci de nous le faire savoir.

REJOIGNEZ L'UGICT - CGT  
La CGT des Ingénieurs Cadres et Techniciens