



Notre site: <https://ugict-rt.reference-syndicale.fr/>  
Nous écrire: [Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com](mailto:Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com)

## Les PCPC et PVSO sont-elles bien en lien avec les résultats de l'entreprise ?

Nous avons toutes et tous reçu les montants de la PVSO pour l'exercice 2022, ainsi que les objectifs pour 2023.

2022 année exceptionnelle !! Ce message claironné par tous dans toutes les réunions. Bravo !... je vous félicite !... C'est le résultat de votre implication ! Et patati et patata...

Et... OH! surprise le montant de la PVSO n'est pas du tout en ligne avec ces messages.

### Résultats 2022

	BA RT	RTF	BU EMD	GTP	GTT	GTO Bourg EBM Regional, IM	GTO PTP, SML, PL, GF	D&IT	Group Functions
PVSO	8,54%	7,59%	7,41%	8,54%	8,54%	9%	8,07%	8,07%	8,07%
PCPC paramètres obligatoires 100%	512,19 €	455,34 €	444,65 €	512,19 €	512,19 €	540,00 €	484,38 €	484,38 €	484,38 €
PCPC paramètres obligatoires 30%			133,39 €			162,00 €	145,31 €		

Les salariés ont vraiment du mal à comprendre, lors d'une année exceptionnelle où « nous avons cassé la baraque » (sic!) que la PVSO ne soit pas, elle aussi, exceptionnelle ?... Cela aurait été logique et juste...

Quel calcul alambiqué se cache derrière ce tour de passe-passe ?

Et bien comme le dit la **CGT** une prime est aléatoire et n'est soumise qu'au bon vouloir de celui qui peut tordre les aiguilles.

Année exceptionnelle ou pas, personne ne doit toucher le maximum. Ou alors seulement et seulement si le maître des aiguilles, dans sa grande mansuétude, le décide.

Même si les paramètres semblent être identiques entre les différentes entités, leur poids dans le calcul n'est pas le même et puis chacun peut rajouter son paramètre « grain de sable »... histoire d'être bien sur de ne pas verser une prime complète.

Ce qui donne la règle suivante:

#### ➤ 3 paramètres obligatoires :

- **Operating Income** (Chiffre d'affaires nets -coûts d'exploitation)
- **Cash Flow** (Entrées et sorties d'argent liées à l'activité. Un cash flow positif et durable permet de financer les investissements sans avoir à emprunter auprès des banques)
- **EVV** (nombre de véhicules électriques vendus)

Chaque TD / BA / BU définit sur quels niveaux sont basés ses paramètres (niveau Groupe Volvo, TD/BA ou les niveaux inférieurs ou combinaison...).

Des paramètres additionnels peuvent également être ajoutés sur un niveau local pour la productivity bonus (PCPC usines : 30% de paramètres obligatoires et 70% de paramètres additionnels)

## Paramètres obligatoires 2023 et %

Entités / Fontions	Paramètres	Scope	pois des paramètre	Seuil de déclenchement	Maximum	Unité
GTP	Operating Income	GT	22,5%	23 888	39 813	MSEK
	Operating Cash Flow	GT	22,5%	13702	22836	MSEK
	Electric Vehicle Volume	GT	5%	2 045	4 091	Units
	Operating Income	VG	22,5%	39 000	65 000	MSEK
	Operating Cash Flow	VG	22,5%	23 250	38 750	MSEK
	Electric Vehicle Volume	VG	5%	3 000	6 000	Units

Entités / Fontions	Paramètres	Scope	pois des paramètre	Seuil de déclenchement	Maximum	Unité
EMD	Operating Income	VG	22,50%	39000	65000	MSEK
		BA RT	15,50%	2250	3750	MSEK
		VT RVC Europe	7%	15273	26082	MSEK
	Operating Cash Flow	VG	22,50%	23250	38750	MSEK
		BA RT	15,50%	839	1398	MSEK
		VT RVC Europe	7%	10545	17925	MSEK
	Electric Vehicle Volume	VG	5%	3000	6000	Units
		BA RT + VT MD EVV	5%	289	577	Units

Entités / Fontions	Paramètres	Scope	pois des paramètre	Seuil de déclenchement	Maximum	Unité
GTT Powertrain Engineering	Operating Income	VG	22,5%	39 000	65 000	MSEK
GTT Powertrain Engineering	Operating Cash Flow	VG	22,5%	23250	38750	MSEK
GTT Powertrain Engineering	Electric Vehicle Volume	VG	5,0%	3 000	6 000	Units Sold
GTT Powertrain Engineering	Operating Income	GT	22,5%	23 888	39 813	MSEK
GTT Powertrain Engineering	Operating Cash Flow	GT	22,5%	13 702	22 836	MSEK
GTT Powertrain Engineering	Electric Vehicle Volume	GT	5,0%	2 045	4 091	Units Sold
GTT (excl. Powertrain Engineering)	Operating Income	VG	20%	39 000	65 000	MSEK
GTT (excl. Powertrain Engineering)	Operating Cash Flow	VG	20%	23 250	38 750	MSEK
GTT (excl. Powertrain Engineering)	Electric Vehicle Volume	VG	10%	3 000	6 000	Units Sold
GTT (excl. Powertrain Engineering)	Operating Income	BA RT	25%	2 250	3 750	MSEK
GTT (excl. Powertrain Engineering)	Operating Cash Flow	BA RT	25%	839	1 398	MSEK

Entités / Fontions	Paramètres	Scope	pois des paramètre	Seuil de déclenchement	Maximum	Unité
GTO Powertrain Production, SML, Production Logistics, Global Functions	Operating Income	VG	45%	39000	65000	MSEK
	Operating Cash Flow	VG	45%	23250	38750	MSEK
	Electric Vehicle Volume	VG	10%	3000	6000	Units

GTO EBM (Europe et Brésil Manufacturing) , International Manufacturing	Operating Income	GT	45%	23888	39813	MSEK
	Operating Cash Flow	GT	45%	13702	22836	MSEK
	Electric Vehicle Volume	GT	10%	2045	4091	Units

Entités / Fontions	Paramètres	Scope	pois des paramètre	Seuil de déclenchement	Maximum	Unité
Group Functions	Operating Income	VG	45%	39000	65000	MSEK
	Operating Cash Flow	VG	45%	23250	38750	MSEK
	Electric Vehicle Volume	VG	10%	3000	6000	Units

D&IT	Operating Income	VG	45%	39000	65000	MSEK
	Operating Cash Flow	VG	45%	23250	38750	MSEK
	Electric Vehicle Volume	VG	10%	3000	6000	Units

# Paramètres obligatoires 2023 et %

Entités / Fontions	Paramètres	Scope	poids des paramètre	Seuil de déclenchement	Maximum	Unité
RT BA	Operating Income	VG	22,5%	39000	65000	MSEK
	Operating Cash Flow	VG	22,5%	23250	38750	MSEK
	Electric Vehicle Volume	VG	5,0%	3000	6000	Units
	Operating Income	RT	22,5%	2250	3750	MSEK
	Operating Cash Flow	RT	22,5%	839	1398	MSEK
	Electric Vehicle Volume	RT	5,0%	599	1199	Units
RTF	Operating Income	VG	20,0%	39000	65000	MSEK
	Operating Income	RT	12,5%	2250	3750	MSEK
	Operating Income	RTF	12,5%	658	1096	MSEK
	Operating Cash Flow	VG	20,0%	23250	38750	MSEK
	Operating Cash Flow	RT	12,5%	839	1398	MSEK
	Operating Cash Flow	RTF DIO/DSO	12,5%	72	53	MSEK
	Electric Vehicle Volume	RT	10,0%	599	1199	Units

DIO/DSO (Days Inventory Outstanding / Days of Sales Outstanding) = Délais moyens des stocks. Délais moyens des paiements clients. Données exprimées en jours

## > Paramètres additionnels usines PCPC (70%)

En plus, des paramètres obligatoires (30%), des paramètres additionnels ont été décidés pour :

Organisation	paramètres	critères	poinds (Max : 105€/trimestre)
UM Moteurs	<u>Sécurité</u>	Nombre d'ICP sécurité ≥ 0,5 par personne et par mois en moyenne Calcul au trimestre	35%
	<u>Qualité &amp; Environnement</u>	Nombre d'ICP qualité + environnement ≥ 0,25 par personne et par mois en moyenne Calcul au trimestre	35%

Organisation	paramètres	critères	poinds (Max : 105€/trimestre)
CPE	<u>Sécurité</u>	Chasses Aux Risques (CAR) 90% de participation par UEP/service avec résolution à la cause racine	35%
	<u>Qualité</u>	Nombre de défauts inférieurs à 1100 ppm soit ≤ 33 plaintes par trimestre ppm : nombre d'organes (défectueux) ayant engendré une plainte (quelque soit le niveau de gravité de la plainte)	35%

Organisation	paramètres	critères	poinds (Max : 105€/trimestre)
SML DC LYON	<u>Qualité</u>	PDQ Parts Delivery Quality taux de réclamation clients pour 1 million de lignes de commande servies sur le trimestre	35%
	<u>Sécurité</u>	50% : 1 AT avec arrêt de Q1 à Q3, 0 en Q4 (Q1 / Q2 : 2 ATAA et Q3 / Q4 : 1 ATAA) 50% : 2 TAG Acte Dangereux /personne et /mois, ATAM et AR, intérimaires inclus	35%

Organisation	paramètres	critères	poinds (Max : 105€/trimestre)
BU EMD Blainville	<u>Cout variable par vehicule</u>	Dépenses nécessaires à la fabrication de nos camions Positif si le coût par véhicule est inférieur ou égal au résultat du même trimestre de l'année précédente.	35%
	<u>Securité</u>	Nbre d'évènements "chasse aux risques" réglés et nbre accidents avec arrêt de travail	35%

Ces tableaux démontrent le côté cynique du calcul de ces primes et l'impression de pouvoir qu'ils confèrent aux petits maitres des aiguilles, qui tenteront de faire mieux que leur voisin pour plaire au grand maitre.

Plus il y a d'objectifs, plus il est difficile d'atteindre les 100% de prime... C'est étudié pour !!



## Que se passe-t-il si l'employeur fixe les objectifs en milieu d'année ?

Dans une affaire récente soumise à l'appréciation de la Cour de cassation, les objectifs n'étaient pas fixés dans les délais par l'employeur, le salarié devait donc avoir droit à la totalité de sa rémunération variable contractuelle ([Cass. soc. 25 novembre 2020 : n°19-17246](#)). En effet, suivant l'article Article 1134 du code civil : « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ». Pour la Cour de Cassation, « lorsque la part variable de la rémunération prévue au contrat de travail dépend de la réalisation d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur et que celui-ci s'abstient de préciser au salarié les objectifs à réaliser ainsi que les conditions de calcul vérifiables, et en l'absence de période de référence dans le contrat de travail, la totalité du potentiel de cette rémunération variable est due, en application du taux maximum d'atteinte des objectifs ».

En définitive, quelle que soit sa finalité, un objectif se doit d'être précis, concret, acceptable, réaliste et fixé dans les délais.

**Il est anormal que nous ayons les objectifs mi-mars, alors que la loi en France explicite que des objectifs impactant la rémunération variable doivent être connus avant le début de l'exercice.**

## Et que dire sur la possibilité de réaliser certains des objectifs ?

Prenons l'exemple des véhicules électriques. Comment tenir l'objectif alors qu'il y a des problèmes d'approvisionnement de batteries et que Blainville a du arrêter la fabrication des VI électriques pendant 6 semaines ?

**Pas très loyal ce type d'objectif !! Qui peut prétendre pouvoir le tenir ?**

## De plus certains objectifs sont contre productifs.

Sur la PCPC nous avons dénoncé que certains secteurs (BU EMD/SML/GTO,...) mettaient comme objectif le nombre d'accident du travail avec arrêt. Ceci entraine de sous déclarer les AT coté direction comme salarié (la pression des collègues) et à des reclassements alors que pour une bonne guérison il faut parfois être en arrêt.

**Pour une entreprise qui claiरणne « SAFETY FIRST », est-ce bien raisonnable ?**



**Le seul vrai combat est celui du salaire qui doit permettre à chacun de vivre et de s'épanouir**

**L'Ugict-CGT revendique que PCPC et PVSO soient intégrées à notre salaire brut, et que seules existent des primes négociées tel que l'intéressement (même si le calcul actuel n'est pas satisfaisant).**

