

PART VARIABLE D'OBJECTIFS



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.

Le montant de la PVO est calculé chaque année comme suit :

PVO = Rémunération brute de l'année * Taux cible PVO * Taux d'atteinte annuel global des objectifs

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

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.

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 utile !

