



Comité Social & Economique Central, du 27 mai 2025

Situation économique et financière – Evolution de la VGU – Parcours de carrière en gestion de projet au sein de GTT

Situation économique et financière

En 2024, le marché européen des poids lourds a chuté de 15 % sur le 1^{er} trimestre 2025, avec une baisse prévue de 24 000 véhicules sur l'année. Nous ne sommes plus sur les niveaux des deux années exceptionnelles 2022-2023, mais avec un retour sur ce qu'on pourra appeler de production normale.

Le chiffre d'affaires de la BA Renault Trucks est en recul de -5 % en 2024, par suite d'une chute des livraisons de 19 % tous segments confondus, des difficultés sur la nouvelle gamme Master (LCV) et une part des véhicules électriques qui reste marginale (moins de 3 % des livraisons).

Au niveau de la rentabilité, le résultat d'exploitation de la BA RT est en baisse de -25 %, avec un impact négatif de -2 Mds de SEK (200 millions d'euros) dont -1,3 Mds SEK (130 millions d'euros) liés à l'e-mobilité (encore déficitaire), un recul du taux de rentabilité opérationnelle à 8,5 % au 1^{er} trimestre 2025 (vs 11,2 % en 2024) et un écart significatif avec la rentabilité du Groupe Volvo (10,3 % pour les camions).

On constate une hausse des coûts avec un effort élevé pour la transformation vers l'électrification, à 6,9 % du chiffre d'affaires, mais qui pèse sur la rentabilité, des dépenses commerciales en hausse de 4 % et des provisions pour litiges et variances industrielles défavorables sur la qualité moteur ICE (impact de -24,5 M€).

Il y a une forte baisse des effectifs intérimaires (-40 %) avec des ajustements internes. Il y a des difficultés dans les usines avec la diversité croissante des produits, les investissements élevés, la complexité logistique et la faible absorption des frais fixes. Aussi, on y observe des incertitudes sur l'impact de la réorganisation industrielle (ex. : moteurs, cabines, e-axe, etc.).

La transition vers l'électromobilité est coûteuse et peu rentable à court terme. Les ventes BEV (véhicules électriques à batterie) restent faibles (4,5 % des volumes). L'Objectif Vecto 2030 est très ambitieux avec une demande d'atteindre 30 % d'électrification, sous peine de lourdes amendes.

Des menaces externes sont avérées avec des risques liés à l'arrivée de concurrents chinois (rachat ou implantation), la dépendance aux batteries et aux métaux critiques, les incertitudes commerciales (droits de douane, notamment américains) et une incapacité à maintenir la hausse des prix sur un marché tendu.

Pour **Sud Solidaires**, il est impératif que nos dirigeants veillent à une bonne réactivité commerciale et d'adaptation de la production aux volumes réels pour éviter des effets ciseaux (coûts fixes > marges). Il faut aussi continuer dans la recherche et développement pour éviter tout retard technologique qui engendrera des pénalités financières (4 250 €/véhicule non conforme).

Evolution de la VGU (Formation)

La Volvo Group University (VGU) en France s'inscrit dans la stratégie globale du groupe, visant à renforcer sa présence internationale et moderniser son écosystème de formation.

Cela implique une ouverture européenne progressive, la création d'une nouvelle plateforme de formations externes et une volonté d'éviter les doublons et les lacunes dans l'offre de formation.

Cette évolution va passer par une internationalisation avec une première phase qui consiste à une extension vers la Pologne et la Belgique, puis une deuxième phase avec une extension vers l'Allemagne, le Royaume-Uni et l'Algérie. Aussi, il y aura la création d'une SPOC (point de contact unique) dans chaque pays.

Il y aura une nouvelle plateforme de formation externe qui est prévue d'être lancée en octobre 2025 avec pour objectif d'avoir un accès centralisé à une offre de formations externes, une expérience utilisateur améliorée, la réduction des coûts et une conformité réglementaire en France.

Pour ce faire, de nouveaux outils et technologies vont être mis en place avec une plateforme E-Learning (formation en ligne), l'intégration de la réalité augmentée, l'intelligence artificielle, les automatisations et une nouvelle interface de formation globale appelée projet LXP.

Cela va engendrer des impacts RH avec une réduction de la charge sur les formations externes avec 1 à 3 équivalents temps pleins. Des nouvelles missions vont voir le jour comme le support à d'autres pays, la coordination du paramétrage Navigator, le rôle de Key User (utilisateur expert) et l'utilisation de nouveaux outils d'apprentissage. Un accompagnement est prévu avec un suivi individualisé et des formations, dont en anglais.

Concernant les consultants solution formation (Learning Solution Managers – LSM), il y aura une évolution vers un rôle de SPOC/KAM (point de contact unique et gestionnaire de la relation) pour une ou plusieurs Trucks Divisions/Business Area avec une implication dans le développement de nouveaux supports (Studio, IA), le programme Gear (Outil de création de module E-Learning) et la coordination européenne ainsi qu'une participation au projet global LXP (amélioration UX de Navigator).

Pour **Sud Solidaires**, on voit une évolution des missions de la VGU qui vise une meilleure intégration européenne, une modernisation des outils de formation et une montée en compétence des équipes. Bien que certaines fonctions soient allégées, d'autres montent en responsabilité avec un accompagnement prévu pour soutenir la transition. Cependant, même s'il n'y a aucune suppression de poste de travail, il faut être vigilant, car une évolution qui, sans être officiellement une réorganisation, peut très bien entraîner à terme, des dégradations des conditions de travail, une surcharge chronique pour certains salariés, et une pression accrue sur les équipes.

Parcours de carrière en gestion de projet au sein de GTT

La direction a présenté un projet de parcours de carrière structuré pour les professionnels de la gestion de projet au sein de GTT (Group Trucks Technology). Il vise à clarifier les attentes, les compétences requises et le chemin de progression professionnelle pour les collaborateurs impliqués dans la gestion de projets.

L'objectif est l'alignement des compétences, une mobilité interne facilitée et une visibilité sur les évolutions possibles.

Plusieurs niveaux de responsabilité sont identifiés, formant un parcours progressif. Chaque niveau correspond à un ensemble clair de responsabilités et de compétences.

Les compétences sont réparties en dimensions, dont les compétences techniques en gestion de projet, les qualités interpersonnelles et comportementales, le leadership, communication, collaboration, etc. et ces dimensions sont alignées avec la nouvelle vision du rôle de Project Manager dans la VGU (Volvo Group University).

Ce dispositif va être déployé progressivement avec des outils et ressources qui sont mis à disposition via le portail interne (SharePoint, People Leader Portal).

Pour **Sud Solidaires** c'est encore un nouveau dispositif du même type que les ceintures de couleur où on y met des critères spécifiques, ce qui peut freiner l'évolution des salariés s'ils sont trop complexes à atteindre.