



Proche
Solidaire
Efficace

*Compte rendu de la réunion extraordinaire du CSEC portant sur la
présentation des nouveaux payplan VO 2026, tenue par vidéoconférence
le 16 février 2026.*

Étaient présents pour la CGT :

- Giuseppe LUCATELLI DSC Stellantis & You France
- Artur MENDES DSC adjoint Stellantis & You France
- Grégoire RESTOY RSC Stellantis & You France
- Teddy COULON Stellantis & You Toulouse

PAYPLAN VO

Objectifs et primes : une pression accrue sur la performance

Le système de primes évolue en 2026, avec une hausse des seuils de réalisation et une incitation forte à dépasser les objectifs. Les vendeurs voient leur prime augmenter uniquement s'ils dépassent le plan, mais la barre est relevée (exemple : 1000 € à la place de 800 €, 1500 € à la place de 1000 €, etc.). Cette logique de « bonus au dépassement » risque d'accroître la pression sur les équipes commerciales, qui devront constamment viser plus haut pour maintenir leur niveau de rémunération.



Ce système peut générer du stress, de la compétition interne et une dégradation du climat social. Il est essentiel de défendre un modèle qui valorise la qualité du travail et la coopération, plutôt que la seule course aux chiffres.

Primes livraisons : une différenciation qui interroge

La rémunération par véhicule d'occasion facturé reste à 60 €, mais une distinction est introduite pour les véhicules hybrides et électriques vendus à plus de 20 000 € (hors périphériques) : prime supplémentaire de 80 €. Cette mesure favorise la vente de véhicules plus chers et plus « verts », mais risque d'exclure une partie des vendeurs dont le portefeuille ne permet pas d'atteindre ces montants.



Il faut veiller à ce que la transition écologique ne se fasse pas au détriment de l'équité entre salariés, et que chacun ait accès aux mêmes opportunités de primes.

Qualité : la note NPS devient centrale

La prime qualité dépend désormais fortement du Net Promoter Score (NPS), avec des seuils à 88 % pour obtenir la totalité de la prime. La note Google est également prise en compte, avec une rémunération additionnelle pour les vendeurs ayant au moins 4 retours.



Lier la rémunération à des indicateurs de satisfaction client peut être vertueux, mais cela doit s'accompagner d'un soutien réel à la montée en compétences et à l'amélioration des conditions de travail. Attention à ne pas pénaliser les salariés pour des facteurs qu'ils ne maîtrisent pas entièrement.

Financement : des critères complexes et des primes conditionnelles

La prime de financement est conditionnée à la réalisation d'objectifs précis (80 % de taux de pénétration), avec des montants variables selon le type de financement (LOA, crédit, etc.). Les primes extérieures et les bonus sont également soumis à des conditions strictes.



Cette complexification des critères peut rendre la rémunération opaque et difficile à anticiper pour les salariés. Il est important de revendiquer plus de transparence et de simplicité dans les dispositifs de primes.

Primes périphériques : une multitude de petits bonus

Le document présente différents types de primes périphériques comme la garantie, l'assurance, l'extension de garantie ou les accessoires, dont les montants sont généralement faibles (15 €, 25 €, 40 €, etc.). Bien que ces « petits plus » puissent paraître séduisants, ils divisent la rémunération et compliquent le calcul total.



Il faut défendre une rémunération stable, lisible et équitable, qui ne repose pas sur une multitude de micro-primes difficiles à suivre et à valoriser.

Synthèse

Le « Payplan VO 2026 » propose un système de rémunération basé sur la performance, la satisfaction client et la vente de produits spécifiques. Si certains aspects peuvent encourager l'excellence et la transition écologique, le dispositif présente des risques : pression accrue, inégalités entre vendeurs, complexité des critères et fragmentation de la rémunération.

PRIMES OBJECTIFS – EVOLUTION VS 2024

PRIMES OBJECTIFS	clé d'entrée à la prime objectif faite par le directeur vo de chaque plaque si non réalisée prime divisée par 2					
	REALISATION OBJECTIF LIVRAISON					
	R/O	-1	0	1	2	3
	Prime	200 €	600 €	700 €	1 000 €	1 300 €
						+100€ / Livraison supp
	Les BOOSTERS sont accessibles à partir de 80% (arrondis SUP) de l'objectif du mois					
	Ils sont mensuels, et donc non rattrapables au trimestre					
	BOOSTER LOCAL =>					
		30%	35%	40%	50%	
		100 €	200 €	300 €	400 €	

PRIMES OBJECTIFS	BOOSTER FIXE =>					
	Moyenne mensuelle: Cumul Remise / Aides à la reprise (300€ max) par vendeur					
		<400€	<350€	<300€		
		200 €	300 €	400 €		
	Source Subv BD					
	Pas de concession commerciale non spécifiée en remise					
	BONUS REPRISE (SAUF LOA et ACHAT CASH) =>					
			> 37%	300 €		
	Suppression Booster National et d'un des 2 booster en local					
	Sous réserve R/O >80%					

PRIMES OBJECTIFS	Sous réserve R/O >80%					
	(plus en stock comptable)					
	Taux mini à ajuster à la hausse ou non localement					

- Objectif minimum à fixer au vendeur suivant cette règle => Budget mensuel plaque / conseillers commerciaux (hors GNFA / Alternant) +1
- Prime revue à la hausse à partir de réalisation objectif +2. 1000€ à la place de 800€ // 1300€ à la place de 1000€ et 100€ par livraison supplémentaire (au lieu de 65€)
- Booster accessibles à partir de 80%, arrondi supérieurement (au lieu de 70%)
- Suppression d'un booster local et du booster national
- Ajout d'un booster « fixe » : Si moyenne mensuelle du cumul des remises et des aides à la reprise est inférieure à 300€ => prime de 400€, si inférieure à 350€ => prime de 300€, si inférieure à 400€ => prime de 200€, pas de prime au-delà de 400€. Le tout sous réserve d'un R/O de 80%. (Prévision d'ajouter la vision directement sur le Bureau Virtuel).

PRIMES LIVRAISONS – EVOLUTION VS 2024

PRIMES LIVRAISONS	Pas de rému VOM et VO vendu à agents		PHEV / BEV		Les VD sont rémunérées comme une VO	PV hors périphérique / FI
			>20k€			
	Rémunération par VO facturées	60€	80 €			

- Différentiation de la prime à la livraison pour les PHEV / BEV vendus à un tarif supérieur à 20.000€ (hors périphérique) : 80€

PRIME QUALITE – EVOLUTION VS 2024

PRIME QUALITE	Clés d'accès			
	1-Taux de mail utile > 80% (Individuel)			
	2-Taux de rappel client > 85% (individuel)			
	3-Taux de NPS lissé sur 3 mois Glissant > 88 % (individuel)			
	NB EQC	4	6	8
	NPS 9-10	50 €	100 €	150 €
				200 €
	Au-delà de 10 Enquêtes => 20€ à l'enquête supplémentaire			
	NOTE GOOGLE (Mensuelle / site)	4,7	4,8	4,9
	(4 retours mini / mois / vendeur)	100 €	200 €	250 €

PRIME QUALITE				

(Item évolutif en fonction des labels / résultats sur 2026)

- Concernant la clé d'accès, le taux de NPS en point 3 est désormais fixé à 88% (au lieu de 92%)
- Prime au nombre d'EQC et à l'enquête supplémentaire réajustées

NB EQC	4	6	8	10
NPS 9-10	50 €	150 €	200 €	300 €

Au-delà de 10 Enquêtes => 35€ à l'enquête supplémentaire

- Ajout d'une rémunération portant sur la note Google. Mini 4 retours / mois / vendeur.

PRIME FINANCEMENT – EVOLUTION VS 2024

1 FINANCEMENTS

Clef d'entrée à la rémunération financement = réalisation objectif livraison à 80% sinon primes divisées par 2

CA à la VOP	0 presta	1 presta	2 prestas
2900 - 3499€	0,2%	0,5%	0,7%
3500 - 3999€	0,3%	0,7%	1,1%
4000 - 4499€	0,4%	1,1%	1,3%
> 4500€	0,5%	1,3%	1,9%

* Le CA primable en LOA et CB = Montant financé en H.T (hors frais mise à la route) - le 1er Loyer

** Les prestations prises en compte sont : La DI, La Locavie, La SR et la PVA

Important = si Règlement Par Anticipation avant 12 mois, forfait de 100€ par RPA déduit des commissions

FINANCEMENT EXTERIEUR : 40€ / Dossier (VAC + 2 prestas) - 70€ (LOA + 2 prestas)

FINANCEMENT				
Important si RPA avant 12 mois, le CA primable sera repris				
CLEF D'ENTREE : Réalisation de l'objectif livraison à 70 % sinon - 50%				
% du ca financé*	Rémunération VO / objectif livraison	2 PRESTAS	1 PRESTA	0 PRESTA
Vac	< 35 %	1,00%	0,6 %	0,20%
Vac	> 35 %	1,70%	0,80%	0,30 %
LOA / CB	< 35 %	1,60%	1,20%	0,40%
LOA / CB	> 35 %	2,20%	1,40%	0,50%

* Pour les LOA et CB le CA retenu est HT - le 1er loyer
le calcul des % est arrondi à la décimale inférieure : 34,8 = 34 %

- Clé d'accès qui passe également à 80% (prime divisée par 2 dans le cas contraire)
- Plus de distinction dans la rémunération entre VAC et LOA
- Evolution de la grille sur le CA primable basé sur le CA moyen à la VOP (voir tableau barré ci-contre, pour mémo, de l'actuel Payplan)
- Si règlement par anticipation, forfait de 100€ déduit des commissions (par RPA)
- Ajout d'une rémunération sur les financements extérieurs

PRIME PERIPHERIQUES – EVOLUTION VS 2024

3 PRIMES PERIPHERIQUES PAYEES A LA LIVRAISON

Extension Garantie	35 €
Contrat maintenance	50 €

Assurance : Mise en contact (30% minimum)	10 €	Cire de protection véhicule RIANKAR	15 €
Assurance Bonus sur concrétisation au dossier	25 €	Option Coyote Secure 24 mois (Only)	40 €
Forfait livraison + Riankar + roole avec rib	70 €	Option Coyote Secure 36 ou 48 mois	60 €
Forfait livraison (299€)	15 €	Achat Cash	25 €
ROOLE contrat Silver (RIB client dans le dossier + CGV par email)	30 €	Accessoires	
ROOLE contrat Silver (sans RIB)	5 €		

Pour toute livraison ayant > 500€ de moyens commerciaux cumulés (aide reprise, remise, concession commerciale) => Prime périphérique divisée par 2 (Coyote, Roole, Riankar)

- Extension de garantie : 35€ (au lieu de 15€)
- Contrat Maintenance : 50€ (au lieu de 25€)
- Assurance Mise en Contact 10€ (au lieu de 5€)
- Assurance : Bonus sur concrétisation du dossier => 25€
- ROOLE (dossier complet, RIB + CGV) 30€ (au lieu de 25€)
- ROOLE sans RIB 10€ (au lieu de 5€)
- COYOTE Secure (ONLY) : 40€
- COYOTE 36 ou 48: 60€ (au lieu de 70€)
- Achat Cash: 25€ (au lieu de 35€)
- Plus de rémunération sur la vente d'accessoire