

Réclamations RP CFE CGC AVSC, DTAG, DVDC

Le 3 avril 2023, nos Représentants de Proximité M. CABALD (DTAG), M. CITADELLE (AVSC), Mme LORET (DVDC) ont interrogé la Direction sur divers sujets.

■ Réponse de la Direction à nos réclamations :

Dès 2023, les objectifs fixés lors des entretiens des cadres ainsi que la part variable managériale (PVM) sont déterminés sur une base annuelle :

Qu'en est-il de la campagne d'entretiens des cadres ouverte jusqu'au 31 mars ?

Si les salariés cadres ont déjà finalisé leur entretien avec leur manager, ce dernier s'entretiendra avec eux, soit dans le cadre de la campagne d'entretiens actuelle, soit dans celui d'une campagne spécifique qui sera ouverte à mi-année, pour ajuster les objectifs sur l'année complète.

Modalités de versement de la Part Variable Managériale : La Part Variable Managériale des cadres continuera elle à être versée semestriellement ?

La Part Variable Managériale des cadres continuera à être versée semestriellement.

Du fait de son annualisation, le calcul des versements sera-t-il modifié pour que la PVM continue à être versée aux mêmes périodes que les années précédentes ?

Du fait de son annualisation, le calcul des versements sera modifié pour que la PVM continue à être versée aux mêmes périodes que les années précédentes :

1. Septembre : le versement habituel relatif au S1, sera remplacé par un « versement provisionnel » calculé sur la base de 80% du salaire versé au 1er semestre, du taux d'enjeu annuel de PVM 1, modulé du taux de versement de la part variable managériale de l'année précédente. Ce versement provisionnel sera calculé automatiquement.

2. En mars de l'année suivante : le versement correspondra désormais au montant total annuel de la PVM, calculé sur la base de l'appréciation de la réalisation des objectifs annuels (individuels et collectifs,) déduit du versement provisionnel versé en septembre.

L'apéro après le boulot... c'est du boulot :

Si mon responsable organise des réceptions diverses (apéritifs, cocktails dînatoires, soirées, conférences, salons professionnels, réunions... etc.) en dehors de mes horaires habituels de travail et me demande d'y être présent.

Doit-il rémunérer ma présence ?

Il faut différencier une convocation qui a un caractère plus ou moins obligatoire à une invitation qui est facultative. La Cour de cassation a rappelé que la réponse est affirmative.

Dès lors que vous vous tenez à la disposition de votre employeur et devez-vous conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à vos occupations, il s'agit dès lors d'un temps de travail effectif qui doit donner lieu à rémunération.

Véhicule de fonction :

Un salarié en arrêt de travail peut-il conserver son véhicule de fonction ?

Selon la jurisprudence, un salarié peut conserver l'usage de son véhicule de fonction pendant la période de suspension de son contrat de travail : Le salarié est donc en droit de conserver le véhicule pour un usage personnel jusqu'à la fin de l'arrêt de travail par exemple. Pour rappel, un véhicule de fonction est un véhicule motorisé, généralement une automobile, mise à la disposition d'un membre d'une entreprise, qu'il soit dirigeant ou salarié, par l'entreprise elle-même.

Ce véhicule représente un avantage en nature pour le salarié. Il doit donc être intégré aux cotisations sociales, et doit être pris en compte lors du calcul de l'impôt sur le revenu.

Les véhicules de fonction sont à distinguer des véhicules d'entreprise ou de service. Les véhicules d'entreprise ou de service ne sont pas réservés à un employé particulier.

L'utilisation de ces automobiles est strictement réservée à l'accomplissement des missions réalisées par le salarié dans le cadre de ses fonctions. Une fois ces missions accomplies, le véhicule doit être reconduit dans l'enceinte de l'entreprise, et ne pourra être repris par l'usager ou par un de ses collègues que dans le cadre de l'accomplissement de leurs missions professionnelles respectives.

Obligations de l'employeur :

Quelles sont les obligations légales de l'employeur vis-à-vis du salarié ?

Les obligations légales de l'employeur vis-à-vis du salarié sont stipulées dans le Chapitre Ier du Code du travail : Obligations de l'employeur (Articles L4121-1 à L4121-5).

Droit du travail :

Le temps pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail est -il assimilé à du temps de travail effectif ?

Le temps de trajet pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

L'affectation d'un salarié à de nouvelles tâches :

- Constitue-t-il un simple changement des conditions de travail ou constitue-t-il à une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié ?

L'employeur peut modifier les tâches d'un salarié pour lui en confier d'autres conformes à sa qualification. Si le salarié ne démontre aucune rétrogradation, ni déclassification et a conservé sa rémunération, il n'y a pas de modification de son contrat de travail

Faites-nous part de vos éventuelles questions que vous souhaiteriez poser à la Direction en nous transmettant un mail ou en échangeant avec votre RP. La question restant anonyme !

Merci encore pour votre confiance ! Nous travaillerons dur pour en être dignes.

N'hésitez pas de contacter vos élus, ainsi que vos représentants locaux pour de plus amples informations.

Vos représentants de proximité



Gérard CABALD

Représentant de Proximité DTAG Guadeloupe



Eddy CITADELLE

Représentant de Proximité AVSC Guadeloupe



Marie LORET

Représentante de Proximité DVDC Guyane



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

