



NAO 12 FEVRIER 2015 **VEHICULES DE FONCTION - TRAVAIL WE - CONTRAT JOURS**



RAPPEL DES REGLES D'ATTRIBUTION D'UN VEHICULE DE FONCTION A LA FDV

Important : Le préambule de la Direction à cette proposition est de revenir sur le caractère optionnel du travail le WE et les jours fériés pour rétablir la notion de ponctuellement, que le salarié choisisse ou non le véhicule de fonction.

A ce stade, ce véhicule ne serait proposé qu'aux CDS. Pour rappel, le SHN le demande aussi pour les ADA, les Coordonnateurs et les RRDR.

Pour l'instant, le véhicule proposé est un 5 portes avec options type 2008 Peugeot / Captur chez Renault / Grand Fiat 500...). Le SHN propose un véhicule d'une gamme supérieure type 3008.

Le carburant sera à la charge du PMU sauf pour les trajets privés.

Sur le bulletin de salaire, le coût sera de 28 € (entretien du véhicule et assurance compris) pour le salarié.

Cet avantage en nature aura 2 conséquences pour le collaborateur pour un véhicule de 17 000 € :

- Une incidence de 1200 € sur le net fiscale
- Une incidence de - 28 € par mois sur la fiche de salaire (entretien, assurance et essence compris).

Le carburant serait à la charge du PMU, sauf pour les trajets privés.

A noter que le budget d'une voiture à l'année représente environ 4300€ pour un particulier.

REVENdicATIONS DE L'INTERSYNDICALE

- Contrat en jours moins strict pour les salariés non cadres,
- Nombre de journées travaillées le week-end maximum = 5,
- Travail le week-end payé plus.

En réponse, la direction refuse le dernier point et rappelle que le travail le WE non payé était un préalable à la poursuite des négociations.

En conséquence, elle retire sa proposition de doter la FDV d'un véhicule de fonction et la négociation a tourné court.

L'AVIS DU SHN/CGC

Le SHN/CGC est solidaire des demandes de l'intersyndicale, qui figurent d'ailleurs parmi nos revendications (voir détail sur Intranet).

Nous demandons notamment depuis plusieurs années un forfait de 300 points attribués aux CDS pour chaque journée de travail accomplie le WE et les jours fériés, hors astreinte.

Nous regrettons cependant que ce point, clairement non négociable pour la direction, remette en question à lui seul l'attribution de véhicules de fonction à ceux qui le souhaitent.

PROPOSITION SHN/CGC POUR SORTIR DE L'IMPASSE

Proposer une option véhicule de fonction à la FDV.

- Si le collaborateur choisit cette option, il s'engage à signer un avenant contrat jours à définir (moins contraignant que celui des cadres). Il s'engage par ailleurs à travailler un nombre de journées le week-end à définir, inférieur à 12 (avec journée de compensation mais sans paiement supplémentaire).
- Si le collaborateur ne choisit pas cette option, sa situation actuelle ne change pas. Son contrat reste le même, il dispose d'un véhicule de service et travaille le week-end sur la base du volontariat (avec journée de compensation mais sans paiement supplémentaire).

Ainsi, seuls les salariés qui voudraient bénéficier d'un véhicule de fonction feront le choix d'accepter de travailler un nombre de journées à définir le WE sans être payé plus, sachant qu'aujourd'hui, ces salariés ne sont pas payés plus le WE, mais travaillent sur la base du volontariat.

Pour les autres, la situation resterait inchangée par rapport à celle d'aujourd'hui. N'hésitez pas à consulter le détail de nos propositions sur Intranet.

PROPOSITIONS TRAVAIL LE WE

Le travail le WE doit être payé plus :

Nous revendiquons un forfait de 300 points pour les CDS pour chaque journée de travail accomplie le WE et les jours fériés, hors astreinte.

Le travail le WE doit être encadré :

Le caractère spécifique de notre activité risque de conduire à une augmentation du travail le WE qui pourrait peu à peu devenir la norme.

C'est pourquoi les journées de WE travaillées doivent être limitées.

Le nombre de 12 journées travaillées le WE dans l'année est beaucoup trop important, sachant que les CDS font aussi des astreintes.

Le SHN/CGC propose de retenir **6 journées de WE travaillées et payés.**

Le travail le WE doit impacter le moins possible la qualité de vie des salariés

Toutes les journées de WE travaillées ne peuvent pas être imposées aux salariés.

Le SHN/CGC suggère que seulement la moitié des journées de WE à travailler soit à la main du manager, l'autre moitié à l'initiative du salarié, ce qui permettrait plus de souplesse dans le dispositif et moins de tensions avec les managers.

CONTRAT EN JOURS

Il n'est pas normal que le contrat en jours proposé aux CDS qui ne sont pas cadres soit la copie conforme du contrat en jours proposé aux cadres.

Nous pensons que les CDS qui choisissent de passer en jour doivent bénéficier :

- soit d'un changement de statut
- soit d'un contrat en jours moins astreignant que celui des cadres

Afin d'alléger les contraintes du contrat en jour pour les non cadres et d'éviter le risque de dérives trop importantes dans l'amplitude horaire des salariés concernés, nous suggérons de limiter la plage horaire travail à 8 h par jour ALD 11 h, soit un maximum de 40 heures de travail par semaine.

Le passage d'un entretien trimestriel à un entretien semestriel n'est pas un élément bloquant.

Le principe de l'autonomie des salariés en jour doit être clairement garanti et ceux-ci doivent pouvoir compenser leurs journées de forte amplitude comme ils l'entendent, avec souplesse et sans contrainte managériale.

VEHICULE DE FONCTION

Compte tenu des contreparties importantes demandées par la Direction pour l'attribution d'un véhicule de fonction et du retour peu engageant de la force de vente à ce stade, nous suggérons :

- Un véhicule de la gamme supérieure (3008...)
- Un forfait de 12% avec prise en charge par le PMU de la consommation des trajets privés pour tout le monde (FDV et cadre N5, N6).
- La possibilité pour le collaborateur de choisir la couleur et de mettre une somme en complément pour l'acquisition d'options supplémentaires.

QUESTIONS EN SUSPENS

- Pourquoi ne pas prendre un véhicule hybride et bénéficier ainsi des 6500 € de prime de l'Etat ?
- Condition de rachat du véhicule ?
- Cadence de changement des véhicules (3 ans...) ?
- La conduite accompagnée sera elle assurée ?
- En cas d'accident, qui paye la franchise ?
- Pourra on prêter le véhicule et à qui ?
- Assurance du conjoint ? Assurance des effets personnels ?
- Sera-t-il possible d'ajouter un attelage ?
- Stockage des fournitures dans le coffre ?

PRIMES ITINERANTS

Le SHN/CGC dit NON à toute mesure qui vise au passage de la rémunération en € et donc à la conversion de ces primes en €.

Les augmentations générales sont déjà suffisamment faibles comme cela.

Payée par trimestre, la prime serait légèrement augmentée, mais en cas de perte d'un des trois matériel, la somme retirée au collaborateur serait plus importante...

Si cette prime devait être payée en points et trimestrielle, ce ne serait pas un élément bloquant pour le SHN/CGC.

LISSAGE REMUNERATION N5-N6

Le SHN/CGC dit NON à toute mesure qui vise au passage de la rémunération en €.

Nous notons toutefois que cette proposition est faite sur la base du volontariat.

Notre position sur cette mesure dépendra des avancées de la Direction sur les autres points et notamment sur les points importants défendus par le SHN/CGC :

- Travail le WE payé plus.
- Limitation du nombre des journées de WE travaillées et souplesse dans leur attribution
- Encadrement du forfait jour et limitation de l'amplitude horaire journalière.