

1.2 Accord déplacement

Quel périmètre pour cet accord ?

Malgré notre demande persistante durant cette négociation, le projet d'accord n'aborde pas :

- Les indemnisations de frais de déplacements France et étranger (repas, hébergement, forfait, barème km...);
- Les modalités de choix des transports ou hébergements, qui sont contraints par l'outil informatique Thales (Concur);
- Les moyens mis à disposition des salariés pour gérer les frais de déplacements, comme le choix du type de carte bancaire (VISA plutôt qu'Amex...).



Tout cela reste malheureusement, comme c'est actuellement le cas, et depuis de nombreuses années, à la main de la Direction par l'application unilatérale d'une note Groupe annuelle dans le cadre de la *Politique Voyage*.

Quelles avancées ?



- La principale avancée de cet accord est l'instauration d'une prime forfaitaire venant indemniser les contraintes liées à l'éloignement du domicile.

Quels points manquants ?

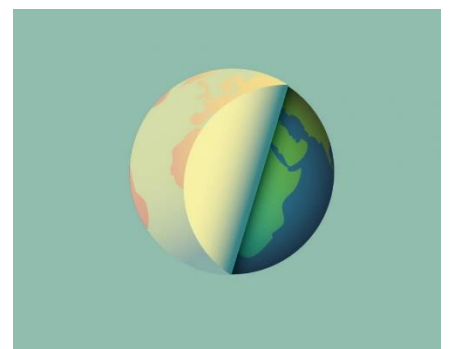
Cet accord est loin d'être parfait et certains éléments n'ont pas pu être obtenu lors de cette négociation :

- La *Politique Voyage*, à travers la note annuelle Groupe, n'est pas intégrée à l'accord et ne fait pas l'objet de négociation,
- La CGT revendique le paiement dès la première nuitée de déplacement, ce qui a toujours été refusé.



⇒ La CGT a fait des propositions concrètes pour tenir compte de l'impact social et écologique de nos déplacements :

- Que les sociétés « low-cost » soient exclues des prestataires possibles
- Que le Groupe s'engage plus fortement dans l'évaluation de l'empreinte écologique de nos activités
- Un droit de retrait éthique des salariés, sur des critères sociaux, environnementaux, concernant le choix des prestataires ou un droit de retrait éthique permettant de refuser les déplacements vers certains pays, au vu de la situation politique, notamment vis-à-vis des Droits de l'Homme.



Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !

Quelle position CGT Thales ?



L'objectif a été de trouver l'équilibre entre les demandes syndicales et les besoins patronaux.

A la fin, c'est ce qui nous permet de nous positionner et surtout d'analyser si cet accord répond globalement à l'ensemble du personnel, quelle que soit la catégorie sociale professionnelle sur les déplacements en France et à l'étranger.

- ⇒ La grande avancée de cet accord est la reconnaissance, par l'indemnisation, de la contrainte d'éloignement du domicile sous forme d'une prime forfaitaire de nuitée progressive.
- ⇒ Cette indemnisation restera en application dans le temps, sera **automatiquement réévaluée** puisque calculée sur le Minimum Garanti (MG) indexé sur l'inflation, et ne pourra pas être remise en cause par les futures notes émanant de la *Politique Voyage*.


L'accord, sera applicable et déployé au 1er janvier 2022.

Cet accord impacte des milliers de salariés dans le Groupe, et concerne tous ceux qui se déplacent occasionnellement, régulièrement, ou dont c'est le métier.

Il était donc nécessaire, selon nous, de ne pas se précipiter et de prendre le temps, expliquer et consulter tous nos syndiqués qui nous mandateront par leur vote pour une signature ou non.

Il s'agit là du principe même de notre fonctionnement démocratique CGT !



Comparaison avec le nouvel accord :	
Nouvel accord	Ancien accord
	
<u>Accord Groupe</u> Accords Groupe applicable à tous les salariés. Au-delà de 6 mois de déplacements consécutif on passe en mode « avenant au contrat de travail ».	<u>Convention de 89</u> Convention applicables à certains salariés, car non rattaché par plusieurs sociétés du Groupe Au-delà d'un mois, ou s'il y a des majorations de salaire, un avenant doit être signé (mesure souvent non appliquée)
Définitions du trajet :	
<u>Accord Groupe</u> Le temps de trajet est entre le domicile et le lieu du déplacement professionnel.	<u>Convention de 89</u> Le temps de trajet est entre le lieu de travail habituel et le lieu du déplacement professionnel.
Délai de prévenance :	
<u>Accord Groupe</u> 3 jours ouvrés pour les missions inférieures à 15 jours et 5 jours ouvrés si supérieur à 15 jours.	<u>Convention de 89</u> 3 jours ouvrés pour les missions inférieures à 30 jours et 5 jours ouvrés si supérieur à 30 jours.



Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !



Temps de Trajets :

Accord Groupe

Salariés mensuels (y compris en forfait horaire annuel) : Prise en compte des temps de trajet complet si supérieur à 1 heure Aller/Retour, sans seuil. Si le temps de trajet est inférieur à 1H A/R pas de prise en compte, considéré comme le temps habituel pour se rendre du domicile au lieu de travail (ici le temps de trajet part maintenant du domicile). Récupération ou paiement des temps de trajets à préciser dans un délai d'un mois après la mission et à prendre dans les 6 mois. Possibilité d'utiliser tous ce temps de compensation pour reprendre le travail plus tard le lendemain, en cas de retour tardif le soir.

Salariés forfaitisés en jours ou en heure : Acquisition d'une journée de repos si sur 3 mois consécutifs il y a 5 déplacements entraînant au moins une des situations suivantes :

- Un retour au domicile après 20H00 avec un départ le jour même avant 7H
- Un retour d'un pays avec décalage horaire d'au moins 4H.
- Un retour d'un voyage de plus de 5 heures

Convention de 89

Salariés mensuels (y compris forfaitisés): Prise en compte des temps de trajet au-delà d'une heure A/R. Récupération ou paiement des temps de trajets. Paiement des heures. Majoration de 50% du temps de trajet pour le conducteur transportant du matériel lourd ou d'autres collègues.

Ingénieurs et cadres : Pas de prise en compte du temps de trajet.

Déplacements le week-end :

Accord Groupe

Pour tous les salariés sauf IC IIC.

Acquisition d'une journée de repos si :

- Début du déplacement avant 16H, le samedi, le dimanche ou un jour férié
- Retour d'un déplacement après 12H le samedi, le dimanche ou un jour férié

Acquisition d'une demi-journée de repos si :

- Début du déplacement à partir de 16H et avant 21H, le samedi, le dimanche ou un jour férié
- Retour d'un déplacement avant 12H le samedi, le dimanche ou un jour férié

Le repos est à planifier dans le mois qui suit l retour de déplacement et à prendre dans les 3 mois, par demi-journée minimum.

Convention de 89

Pour les IC : Acquisition d'une demi-journée de repos si voyage un dimanche ou jour férié supérieur à 4H et une journée si temps de voyage supérieur à 8H.



Prime de découchés



Accord Groupe

Prime de 15 à 22 MG par nuitée de découché, en fonction du nombre de découché sur 3 mois glissant, à partir de 4 nuitées sur le trimestre.
Sont exclus les IC IIIC, les managers Offres et Projets, les équipes commerciales dont les déplacements font partie intégrante de leur métier.

Convention de 89

Majoration de 5% du salaire de référence pour toute mission > 30 jours

Majoration du salaire à raison du pays :

Accord Groupe

Majoration du salaire de base, en % fonction du pays, et au prorata du temps passé dans le pays. Liste et % (de 0 à 35) définie par le Groupe. Un tableau unique regroupant l'éloignements, le niveau de vie, la sécurité, ...

Attention, certains pays ont un * car ils sont à 0% de base mais compte tenu de l'éloignement une majoration de 5% est appliquée.

Sont exclus les IC IIIC, les managers Offres et Projets, les équipes commerciales dont les déplacements font partie intégrante de leur métier.

Convention de 89

Principe identique, mais avec distinction pays (de 0 à 20%), et insécurité (10%).

Majoration du salaire selon les conditions particulières de travail :

Accord Groupe

Principes : Ceux qui ont déjà des accords en vigueur sur ce sujet les gardes. Sinon renvoie à la négociation locale, en tenant compte des éventuels usages ou accords sur le sujet, et avec une majoration minimum de 10% pour les conditions qui seront retenues.

Convention de 89

Majoration de 10% pour chacun des 3 critères liés à l'environnement retenus : Altitude, climat, isolement.
Divers primes suivant les conditions de travail particulières.



Voyages de détente :

Accord Groupe

Voyage de détente pour le salarié, ou pour un tiers (conjoint ou autres) à prendre pendant le déplacement.

- Déplacement en France : un retour à domicile chaque week-end.
- Déplacement en EU, RU, Monaco, Suisse, Norvège, Algérie, Tunisie, Maroc : 1 voyage tous les 15 jours si déplacement supérieur à 1 mois.
- Reste du monde : 1 voyage par période de 2 mois.

Convention de 89

Voyage de détente pour le salarié, ou pour un tiers (conjoint ou autres) à prendre pendant le déplacement.

- En France ou à l'étranger jusqu'à 300 Km : 1 voyage toutes les 2 semaines pour les déplacements supérieurs à 1 mois.
- En EU, Suisse ou Autriche à plus de 300 kms : 1 voyage toutes les 4 semaines pour les déplacements supérieurs à 1 mois.
- Reste du monde : 1 voyage pour les déplacements supérieurs à 5 mois, qui doit se situer au moins 2 mois après le début et 2 mois avant la fin du déplacement.



Congés de détentés	
<u>Accord Groupe</u>	<u>Convention de 89</u>
Acquisitions de congés détente à raison de 0,5 jours toutes les 2 semaines soit 1 jour de congés « détente » par tranches de 22 jours consécutifs en déplacement. Ils sont pris soit lors d'un retour à domicile, soit sur place, soit dans les trois mois après la fin du déplacement.	1 jours de congés par mois pour les missions supérieures à 1 mois. Pris sur place ou dans les 3 mois après le retour de déplacement.
Conditions de déplacements/mode de transport	
<u>Accord Groupe</u>	<u>Convention de 89</u>
Trajet de train en 1 ^{er} pour tous les salariés Trajets en avion en classe économique, sauf classe affaire autorisée pour : <ul style="list-style-type: none"> • Vols de plus de 6 heures • Vols de plus de 5h dont le départ s'effectue à partir de 20H • Avis médicale motivé 	Trajet de train en 1 ^{er} pour tous les salariés Trajets en avion en classe économique, sauf classe affaire pour : <ul style="list-style-type: none"> • Vol de plus de 4H sur autorisation du chef de service
Prime d'astreinte	
<u>Accord Groupe</u>	<u>Convention de 89</u>
RAS. Régit par les accords d'astreintes des sociétés.	Prime de 10% du taux horaire de base par heure d'astreinte.
Prime de responsabilité	
<u>Accord Groupe</u>	<u>Convention de 89</u>
RAS.	Prime de 10% du taux horaire pour les salariés de niveau I, II et III.1 ayant la responsabilité temporaire d'une équipe de 4 personnes au moins.



Très globalement les mesures de cet accord sont plus favorables ou identiques à la convention de déplacement de 1989.

La formulation de certains points de cet accord peut, malgré de nombreuses tentatives de réécriture pendant toute la durée de la négociation, être relativement sujette à interprétation, même si le sens a clairement été définis lors de la négociation.

Nous pouvons citer par exemple :

- ⇒ Les articles 4.1 et 4.2 sur la notion de forfaits et de mensuels... qui a été modifié au tout dernier moment suite à notre demande.
- ⇒ L'article 5.1 sur les conditions d'acquisition de repos en fonction des horaires de départ est lui aussi sujet à interprétation, même s'il faut lire la condition la plus favorable.



Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !