

# Missions Déplacements Ne pas en «être de sa poche» et compenser les multiples contraintes !

## Salariés concernés

Tous les salariés sont assujettis à l'accord, dans l'ensemble de l'UES, conventions collectives, ouvriers sous décrets, fonctionnaires, mensuels et cadres.

## Types de missions

Deux catégories de missions sont identifiées :

- les **missions courantes**
- les **missions spécifiques** qui répondent à :
  - 1/ Chantier MCO et rétrofit en unité,
  - 2/ Assistance technique,
  - 3/ Formation du client,
  - 4/ Essais qualifications ou démonstrations.

Le cas particulier des missions forfaitaires (MLS et SSPP) seront traitées ultérieurement, lorsque les exigences clients et les conditions d'organisation seront déterminées (voir au verso).

## Indemnisation du temps de déplacement

*Les cadres ne sont pas concernés (horaire au forfait)*

- **déplacement sur le temps de travail**, indemnisé avec prise en compte de l'ensemble des éléments variables;
- **déplacement en dehors de la journée de travail**, indemnisé sur le salaire de base + ancienneté pour les CC et salaire de base + prime de rendement pour les OSD. Le déplacement entre lieu d'hébergement et lieu de travail est indemnisé sur cette même base.

## Retour tardif

En cas d'arrivée au delà de minuit, **le salarié a droit à prendre la séance de travail du matin suivant deux heures plus tard** (la journée de travail s'en trouve réduite d'autant). Pour les cadres au forfait, la direction rappelle qu'ils organisent eux-même la compensation de leur temps de déplacement.

## Déplacement sur le week end et jour férié

Au cas où la mission nécessite un départ, ou une arrivée, pendant un jour de repos ou férié, **indemnisation majorée** (rémunération +25%) pour les mensuels ou récupération. Pour les cadres, récupération par demi journée ou journée entière, sous un délai de 3 mois.

## Frais de mission

Les remboursements sont basés sur les **dépenses réelles**

et sur justificatifs. L'hébergement et la restauration restent plafonnés et définis annuellement par la direction.

Les «**faux frais**» (ex 3MG) **seront dorénavant remboursés au réel** sur justificatif, sans limitation, mais conditionnés à des dépenses dites de «restauration légère (café, boisson sans alcool, casse-croûte, etc.); ceci pour que le salarié n'en soit pas de sa poche.

## Le forfait pour des missions spécifiques

Uniquement dans le cadre de missions spécifiques de plus de 4 nuitées citées ci-dessous :

- assistance client
- formation client
- déplacement sur autre établissement
- double résidence pour mobilité géographique.

Les barèmes sont fixés annuellement par l'ACOSS.

## Primes de déplacement

nuitées	montant		RC
1 à 4			1h par nuitée
5	10%	ou	1h par nuitée
6 et +	15%		1h par nuitée

**Ces primes d'éloignement** (tableau ci-dessus) ne s'appliquent pas pour les formations et ne concernent pas les cadres.

**Cas particuliers** : nous avons obtenu que dans le cas de **missions entraînant 75% de nuitées** hors du domicile sur un mois (soit 3 nuitées en moyenne par semaine), la prime d'éloignement de 10% soit versée au salarié mensuel ou cadre (sauf commercial et dirigeant, mesures intégrées au contrat de travail).

Mais aussi, en cas de **missions spécifiques entraînant entre 50 à 75%** de nuitées hors du domicile sur un mois (soit 2 à 3 nuits en moyenne par semaine), un prime d'éloignement de 5% sera versée à ces mêmes salariés.

Les primes seront calculées sur le salaire de base + ancienneté pour les CC et base + rendement pour les OSD. Pour les cadres, calcul réalisé selon la règle du 21,66 jour/mois.

**Les autres primes** (durée, risque, pénibilité, dépaysement) sont maintenues et améliorées puisque les cadres (sauf commerciaux et dirigeants) pourront désormais prétendre à la prime de pénibilité lorsque cette contrainte sera reconnue.

## La CFDT veut des précisions sur l'application de l'accord !

La direction a soumis le projet d'accord aux organisations syndicales le 23 juin dernier pour signature. La CFDT, qui a été très impliquée dans cette négociation, a alors adressé un courrier au DCRH de l'UES en l'interpellant sur 3 points :

1/ Lorsqu'il a fallu traiter des missions spécifiques et particulièrement de celles en rapport avec les contrats de soutien globaux (MLS et SSPP), il a été difficile aux partenaires sociaux de débattre des dispositions à mettre en oeuvre pour la simple raison que les exigences clients ne sont pas connues d'une manière précise. La délégation CFDT a donc proposé de traiter ce cas particulier ultérieurement par un avenant si les missions nécessitaient des conditions particulières (hébergement à proximité des sites d'intervention en régiment par exemple) au cas où le nombre de salariés concernés exigerait le traitement par accord collectif. A la lecture du projet, il n'est pas fait état de cette possibilité qui pourtant peut se produire, à un horizon proche, si l'on considère l'engagement de l'entreprise avec ce nouveau type de contrat de soutien.

2/ Plusieurs salariés nous ont dernièrement interpellé sur leur situation lors de missions plus ou moins longues, parfois à l'étranger, où le délai de traitement de la mission, malgré le retrait différé via la carte affaire, a occasionné soit des frais d'aggio supportés par le salarié, soit la nécessité d'opérations bancaires avec leurs fonds personnels. Il est clair que nous parlons de missions spécifiques de plusieurs semaines et une avance financière à titre exceptionnel dans ces cas-là éviterait des situations délicates pour les salariés, sans remettre en cause le traitement général des missions.

3/ Préciser que les primes de déplacement (voir au recto) sont calculées en fonction de la rémunération de base + ancienneté pour les CC et FD et base + prime de rendement pour les OSD, comme c'est le cas dans l'accord actuellement encore en vigueur.

## La direction répond par courrier !

C'est par courrier du 10 juillet au soir que le DCRH a apporté les réponses à nos dernières demandes :

Point 1 : confirmation que les missions forfaitaires nécessitant une affectation locale feraient l'objet d'un accord collectif si le nombre de salariés concernés l'exigeait.

Point 2 : rappel que «le processus de remboursement ne doit pas entraîner de découvert bancaire pour le salarié». Pour cela et à titre exceptionnel, la direction accepte, dans le cas particulier de missions en fin de mois pour une durée supérieure à 2 semaines et si impossibilité de se connecter à internet durant la mission, d'établir une avance couvrant la dépense du billet d'avion. Ce point sera intégré dans le do-

cument de la politique voyage de Nexter.

Point 3 : La direction intègre les précisions sur les éléments pris en compte telles que formulées dans notre courrier.

**Ce sont donc trois réponses positives à notre courrier, des précisions précieuses pour les salariés appelés à se déplacer pour des raisons professionnelles et pour lesquels la CFDT a mené les discussions jusqu'au bout pour obtenir un accord qui garantisse que les salariés n'en soient pas de leur poche et que les contraintes induites soient compensées par des mesures de repos ou financières.**

## La CFDT signera l'accord d'UES relatif aux missions et déplacements professionnels

Parce que sans accord, ce sont les textes des conventions collectives qui s'appliqueraient alors que nous avons obtenu :

- ⇒ la rémunération du trajet entre hôtel et lieu de travail (retrait du forfait de 1h30 AR),
- ⇒ la récupération majorée du temps de déplacement en WE et jour férié, y compris pour les cadres au forfait,
- ⇒ les primes d'éloignement pour des missions courtes mais répétitives ou spécifiques sur un mois,
- ⇒ extension de cette prime d'éloignement et de la pénibilité aux cadres dans certains cas,
- ⇒ l'intégration d'éléments (prime d'ancienneté ou rendement) dans le calcul des heures de déplacements et des indemnités,
- ⇒ les primes de déplacement pour les ingénieurs d'affaires (exclu auparavant) dans les mêmes conditions que les autres ingénieurs et cadres.
- ⇒ la garantie que les évolutions des accords de branche seront appliquées dès lors qu'elles seraient plus favorables.
- ⇒ une avance dans certains cas où les délais de traitement présentent des risques de découvert bancaire.

Les équipes CFDT de l'UES, après concertation, ont décidé de signer l'accord pour que les salariés de l'UES soient indemnisés correctement lors de leurs missions et déplacements professionnels.

**La CFDT s'engage, la CFDT ne laisse pas les autres prendre ses responsabilités à sa place !**