

## Antennes régionales, la CFDT signe après avoir obtenu plusieurs améliorations des conditions de vie pour ces missions très particulières !

*Cet accord, la CFDT l'a voulu pour avoir un cadre des conditions faites aux salariés qui répondent à l'activité soutien dans les régiments et plus précisément pour les contrats actuels MLS et SSPP. Depuis la négociation sur l'accord des missions-déplacements, le point particulier des antennes régionales a été soulevé par les délégués CFDT. La direction n'a pas souhaité le traiter dans cet accord missions-déplacements et elle a même tenté de faire échapper les antennes régionales à un accord d'UES. Les raisons étaient multiples et surtout parce que ce type de missions à Giat industries a toujours été traité à part (exemple des expatriés ou des précédents salariés en unité) où la direction négociait de gré à gré avec les salariés ou à l'aide d'une charte dans laquelle la direction imposait ses conditions. Pour toutes ces raisons, la CFDT a fortement insisté pour établir un cadre sur les antennes régionales, activité appelée à se développer si l'on en croit les dirigeants du groupe.*

### Des salariés Nexter pour assurer le soutien !

S'il faut retenir une seule motivation qui a conduit la CFDT à trouver un compromis pour les antennes régionales, nous retiendrons la nécessité d'assurer le soutien chez le client par des salariés Nexter. Ceci n'était pas aussi évident pour tous, et notamment pour les dirigeants du groupe qui gardent trop souvent comme objectif premier «la marge» du contrat. Le risque n'était donc pas nul de voir confier l'activité des antennes à des prestataires que nous connaissons tous puisqu'ils opèrent depuis de nombreuses années pour le groupe.

Pour la CFDT, l'image Nexter dans ce type de contrat est extrêmement importante vis à vis du client, d'autant que notre entreprise ne cache pas son intention d'étendre les contrats de soutien à d'autres matériels que le Leclerc et le VBCI, y compris sur des marchés export. Bien sûr, la CFDT a déjà eu l'occasion de s'exprimer sur les limites à trouver avec le client car si son



statut de militaire échappe aux règles du code du travail, les salariés en antennes sont protégés par la loi, notamment dans le cadre des horaires et de la durée du travail.

### Un accord d'UES, c'est une meilleure garantie pour les salariés !

Si certains se seraient passés d'un accord d'entreprise, la CFDT a préféré apporter un cadrage qui apporte des

garanties aux salariés qui peuvent être complétées, le cas échéant, pour des conditions particulières.

Si la localisation des salariés en antennes régionales reste un «à priori» dans le texte de cet accord, il reste malgré tout des possibilités de faire appel à des missions à la semaine. La direction n'y est cependant pas favorable (trop coûteux), mais elle pourrait y être contrainte en cas de candidatures insuffisantes, à moins qu'elle décide de recourir là encore à la sous-traitance.



Mais la CFDT, qui croit à l'intérêt que portent les personnels au soutien auprès du client, a cherché à améliorer les conditions de l'accord pour permettre aux salariés de répondre à cette demande de localisation. Point par point, la délégation CFDT a fait des propositions pour :

- ◆ une meilleure reconnaissance du métier, avec accès aux formations et évolutions de carrière,
- ◆ une amélioration des liens sociaux (CE, infos syndicales et directions),
- ◆ une clarification de la durée du contrat (avenant au contrat de travail),
- ◆ une augmentation des indemnités (voir liste ci-après).

Parce qu'une localisation, c'est une prise de décision importante qui entraîne le déménagement de la famille, parfois synonyme de perte d'emploi du conjoint et perturbations pour les enfants (changement d'environnement, de lycée, encadrement sportif et culturel). Si l'on ajoute que les antennes régionales peuvent se situer dans des régions où le coût de la vie, du logement, des loisirs, sont plus élevés, des compensations s'avèrent nécessaires.

**[RESPECTE]**

La CFDT a donc demandé et obtenu des points allant au delà de ceux accordés pour une mobilité intersites Nexter :

- ◆ **prime de 5% intégrée au salaire de base,**
- ◆ **indemnité compensatrice de loyer, basé sur le différentiel du prix au m<sup>2</sup> entre le nouveau logement et celui initial (logements de même natures). La surface prise en compte est celle du logement initial, plafonné à 150m<sup>2</sup>, sauf pour des familles de plus de 6 personnes,**
- ◆ **en cas d'acquisition d'un bien immobilier, maintien du calcul de base,**
- ◆ **frais de double résidence pendant 3 mois si nécessaire (renouvelable une fois). mesure portée jusqu'au 31/12/11 pour DPS Bourges,**
- ◆ **aide à la recherche d'emploi jusqu'à 910 MG soit plus de 3 000 euros pour le conjoint,**
- ◆ **aide à la recherche de logement**
- ◆ **prestation Mobilipass du 1% logement,**
- ◆ **possibilité de mettre fin au contrat sur simple demande du salarié, et sans délai en cas de force majeure,**
- ◆ **prime de mobilité géographique pour le retour également,**

- ◆ **priorité, au retour, sur les postes ouverts dans le site d'origine,**

Comme nous l'avons déjà dit, ces mesures sont complémentaires à celles de la mobilité (accord GPEC) comme :

- ◆ la période d'adaptation de 3 mois, et en cas d'échec, la garantie de retour sur son poste ou équivalent
- ◆ les frais d'installation
- ◆ les frais de déménagement
- ◆ les frais de voyage de préparation avant mutation
- ◆ la prime de mobilité géographique 1 870 MG (6283.20euros) et 155 MG (520.80 euros) par enfant dans la limite de 3.

Pour s'assurer de la bonne application de l'accord et établir un bilan régulier, une commission de suivi se réunira sur demande d'un des signataires de l'accord.

## La CFDT a pris ses responsabilités et a signé l'accord !

Après en avoir débattu avec ses équipes locales, la CFDT a annoncé pour le CCE du 6 avril qu'elle était favorable à cet accord et elle signait celui-ci dans la foulée. Consciente de l'enjeu des antennes régionales, mais aussi des attentes des salariés Nexter, la CFDT a pris la décision de signer en prenant la précaution d'une application rétroactive pour les salariés déjà en place dans les antennes (La CFDT est à l'origine de cette exigence).

Maintenant, l'accord existe, il reste à certains de se décider. **Les salariés peuvent constater que la CFDT aura encore poussé la direction à concéder quelques indemnités et qui, quoiqu'elle en dise, ne remettront en cause ni les marges, ni la pérennité de l'entreprise.** Au contraire, c'est avec des salariés volontaires et motivés que Nexter peut et doit répondre au client.