

## POURQUOI CETTE NEGOCIATION ?

Depuis plusieurs années, nous demandons à négocier un accord Groupe afin d'harmoniser les conditions de déplacement pour tous les salariés du Groupe. En effet, l'accord Thomson de 1989 ne s'applique pas à toutes les sociétés du Groupe, il n'est plus totalement d'actualité et, là, où il est en vigueur son application est totalement disparate. **Notre démarche est donc de définir de nouveaux droits communs à tous les salariés du Groupe, répondant à leurs besoins lorsqu'ils sont amenés à se déplacer en France comme à l'étranger, que ce soit de manière occasionnelle, de façon régulière ou faisant partie intégrante du métier.**

## QUEL PERIMETRE POUR CET ACCORD ?

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

- Les indemnités 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 AVANCEES ?



- **La principale avancée de cet accord est l'instauration d'une prime forfaitaire venant indemniser les contraintes liées à l'éloignement du domicile.** Cette prime se déclenche à partir de la 4<sup>ème</sup> nuit de découché, sur un trimestre glissant, et sera progressive. Cette reconnaissance en terme d'indemnisation est un acquis et un droit nouveau. Les ingénieurs et cadres III C et certaines fonctions comme les commerciaux, les managers offres et projets, etc., seront exclus de cette mesure, la direction considérant que les déplacements font partie de leur métier et de leur rémunération.
- Pour les ingénieurs et cadres, pour qui le temps de trajet n'était jusqu'ici pas compensé, une journée de repos sera attribuée, sur une période de 3 mois consécutifs, si 5 déplacements se font avec des contraintes fortes et définies concernant l'amplitude de la journée de déplacement, la durée de trajet ou un décalage horaire.

Plusieurs autres éléments ont été confirmés ou précisés, comme le fait de voyager en train en 1<sup>ère</sup> classe pour l'ensemble des salariés du Groupe, conformément à la Convention Collective des ingénieurs et cadres.

Les déplacements commencés le weekend seront compensés par un repos compensateur, et la majoration de salaire en fonction du pays, fonction de l'éloignement, de la situation social ou économique, perdue.

La prise en compte des conditions de travail particulières lors des déplacements, et les compensations associées, sont ou seront négociées au niveau société/établissement.

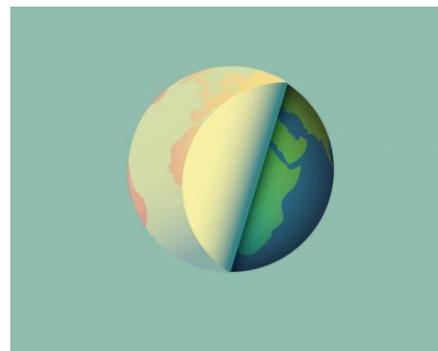


## QUELS POINTS MANQUANTS ?

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



- En premier lieu, comme nous le rappelions au recto, le premier point de désaccord est que la *Politique Voyage*, à travers la note annuelle Groupe, ne soit pas intégrée à l'accord et ne fasse pas l'objet de négociation, y compris concernant son évolution et l'impact que cela a pour les salariés, notamment ceux qui interviennent sur les chantiers, chez les clients, à l'étranger, ...
- Concernant la prime forfaitaire venant indemniser les contraintes liées à l'éloignement du domicile, la CGT revendique depuis le début des négociations 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. Nous avons par exemple proposé que les sociétés « low-cost » soient exclues des prestataires possibles, sauf s'il n'y a pas d'autres choix, du fait à la fois du dumping social qu'elles pratiquent et de leur impact environnemental. Nous avons proposé aussi que le Groupe s'engage plus fortement dans l'évaluation de l'empreinte écologique de nos activités, afin d'aller vers la diminution ou éventuellement la compensation carbone de celles-ci. Nous avons aussi proposé 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.



## QUELLE POSITION CGT THALES ?



Nos objectifs en début de négociations, la prise en compte de nos demandes et les points non aboutis sont un équilibre, qui doivent nous permettre 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 lors des déplacements, 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, en cas de signature majoritaire, 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 est donc nécessaire, selon nous, de ne pas se précipiter et de prendre le temps de revenir vers vous pour échanger, expliquer et prendre en compte vos avis pour ensuite 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.

