



Les déplacements – Compte-rendu de l'enquête auprès des salariés de la Région Ouest

Si les déplacements représentent une contrainte acceptable pour 33 % de la population, d'un peu plus près, il ressort que :

- 83 % ont une moyenne d'âge de 30 ans, les 17% restants ayant plus de 50 ans,
- 44 % de ces salariés ne sont pas chargés de famille.

La moyenne d'âge des salariés ayant répondu à cette enquête se situant autour de 37 ans, cela explique pourquoi, pour cette population souvent chargée de famille, se déplacer représente une contrainte forte ou très forte.

Aucun collaborateur ne doit perdre d'argent quand il se déplace, car cela équivaldrait à une diminution de ses revenus, ce qui est interdit par la Loi.

Globalement, les collaborateurs sont responsables puisqu'ils acceptent de faire des efforts supplémentaires en période de crise en se déplaçant davantage. Mais la crise doit être réelle et ne pas servir à masquer des carences.

Si l'on s'intéresse aux 43 % des salariés pour qui se déplacer est inhérent au statut de prestataire, on constate que :

- 35 % de ces personnes ne se sont jamais déplacées,
- 56 % de ces salariés ne sont pas chargés de famille,
- 94 % de ces collaborateurs ont ensemble, une moyenne d'âge d'environ 33 ans.

et cela ne signifie pas pour autant qu'ils encouragent ce mode de travail.

Concernant les compensations pour les déplacements, souhaitées par l'immense majorité des collaborateurs (81 %), les chiffres qui suivent attestent plusieurs choses :

- le besoin que soit reconnue la pénibilité des missions en déplacement,
- la confirmation d'une politique salariale au rabais.

Parmi les collaborateurs qui considèrent qu'un déplacement doit être compensé par une prime pendant la durée de la mission :

- 22% souhaiteraient également bénéficier d'une augmentation,
- 32% aimeraient être crédités de jours de récupération,
- 5% voudraient bénéficier des 3 compensations : prime, augmentation, récupération.

Un nombre significatif de personnes expriment, au travers des commentaires libres, leurs attentes en période de déplacement :

- prise en compte comme temps de travail, des durées de transport pour se rendre chez des clients éloignés (comme pour les managers, par exemple) ou récupération de ce temps sous forme de temps non travaillé,
- compensation des contraintes induites par les déplacements (hébergement au rabais, non-reconnaissance, charges familiales en plus, disparition de la vie en dehors du travail...)
- limitation des déplacements dans le temps, l'espace et la fréquence..

Le déplacement ne peut être LA solution pour pallier des carences commerciales ou l'inadéquation des compétences au marché local car, dans ce cas, il faut former le salarié.

« Compte-rendu Sud » de la réunion paritaire du 2 septembre 2004 (Championnet)

Ont participé : DRH, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SUD.

1) Déblocage anticipé de l'épargne salariale, dit déblocage « Sarkozy » :

Suite à la publication en date du 09/08/2004 de la loi sur ce sujet, deux avenants aux accords GFI ont été proposés pour approbation. On y retrouve l'esprit de la loi, mais notre prestataire demande 15 Euros de frais

par opération de déblocage à la charge unique des salariés. La DRH doit discuter de ces frais avec le prestataire. Affaire à suivre.

2) Evolutions de l'UES :

Trois projets ont été évoqués. Les informations données sont confidentielles pour le moment.

3) Compte Epargne Temps (Suite) :

Point non abordé.

4) Frais de déplacement (Suite) :

Point non abordé. Le syndicat SUD s'en indigne et quitte la réunion...

5) Points d'actualité :

Le Groupe de Travail sur « l'Accord Travail de Nuit – WE – Posté » a été défini, a travaillé mais n'a rien à présenter pour le moment.

Le syndicat SUD en a marre mais continue à se battre.

Depuis deux ans nous demandons à la direction de revoir les frais de mission, les tickets restaurant (qui sont, sans doute, en dehors du blocage des salaires, les préoccupations principales des salariés). Mais, depuis, la DRH fait semblant de lancer des négociations et essaie à chaque fois de noyer le poisson et de gagner du temps pour attendre des « jours meilleurs ».

Pour preuve la proposition de la direction au niveau des frais de déplacement.

Déplacements éloignés mais inférieurs à une semaine : (Pas le cas le plus courant de nos collaborateurs mais plutôt de nos dirigeants et de nos commerciaux) 79,27 € (51.83 €hôtel et 13.72 €par repas)

Déplacements éloignés mais supérieurs à une semaine : (cas le plus courant de nos collaborateurs mais pas de nos dirigeants et de nos commerciaux) 58.20 € (hôtel et 2 repas compris).

Pour nous, il ne peut s'agir d'une base de départ.

Premièrement, parce que l'URSSAF ne fait plus de distinction cadre et non cadre. (cacher cette distinction par des artifices de durée est inacceptable).

Deuxièmement, car le plafond de l'URSSAF doit être la base de départ de la négociation. En effet ce plafond ne veut pas dire que c'est un maximum mais qu'au-delà cela devient un avantage en nature. (Avantage qui peut compenser des préjudices financiers ou moraux engendrés par le déplacement). Jusqu'à ce 'plafond' l'URSSAF estime que le collaborateur peut se loger et manger décemment sans en tirer aucun avantage. Il s'agit donc pour nous d'un minimum. Ainsi pour les déplacements éloignés

Hors région parisienne le plafond est à 70 €(40€hôtel et 15€par repas)

Dans la région parisienne le plafond est à 84€(54€hôtel et 15€par repas)

La négociation doit se faire au-delà de ces plafonds pour compenser :

- ❑ Les préjudices financiers (hors repas et hôtel) dus à l'éloignement. Exemples : augmentation des frais de garde d'enfants, impossibilité d'exercer des activités pour lesquelles on a payé une cotisation annuelle et autres cas.
- ❑ Les préjudices sociaux. Les amis ne nous suivent pas en déplacement, nous ne pouvons participer à la vie collective de nos communes etc...
- ❑ Les préjudices moraux. Les relations de couple et les relations parents enfants. (Dans ce cas les préjudices ne sont pas réservés au collaborateur mais à toute sa famille.)

Nous demandons donc de reprendre les négociations à ce niveau et d'oublier totalement la proposition de la direction. Nous ne pouvons plus accepter la devise SHADOCK que la DRH a fait sienne.

<p>POUR QU'IL Y AIT LE MOINS DE MECONTENTIS POSSIBLE IL FAUT TOUJOURS TAPER SUR LES MEMES.</p>
--