

**Accord Thales DMS France
sur l'indemnisation des missions professionnelles
à caractère particulier**

Entre les soussignés :

Thales DMS France, société par actions simplifiée au capital de 122 205 920 EUR dont le siège social est situé au 2, avenue Gay-Lussac – 78851 Elancourt Cedex, représentée par Madame Marianne DOUARD, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée,

d'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

La CFDT, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par : *Bernard Brunel*

La CFE/CGC, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par : *Noëlle Ballayer*
NB

La CFTC, représentée en qualité de Délégué Syndical Central par : *BRUNO TEULIER*

La CGT, représentée en qualité de Délégué Syndical Central par :

SUPPer, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par : *Nathalie YBER*

d'autre part,

- PREAMBULE -

Le 1er janvier 2018, les sociétés Thales Systèmes Aéroportés SAS, Thales Underwater Systems SAS, Thales Microelectronics SAS ont fusionné pour devenir la société Thales DMS France SAS.

A cette occasion, les parties ont ouvert une discussion nécessaire à l'harmonisation du statut collectif pour l'ensemble du personnel.

Concernant plus précisément les déplacements professionnels, les sociétés étaient couvertes, avant la fusion par une Convention sur les déplacements de Thomson CSF 1989 (devenu Thales) pour le périmètre TSA et par une Convention voyages et déplacements de 1990 pour le périmètre TUS.

Comme prévu à l'agenda social, le Groupe Thales et les organisations syndicales représentatives au niveau Groupe sont en cours de négociation de révision de la convention Thomson CSF.

L'intention des négociateurs centraux est de confier à chaque entité la charge de négocier les mesures applicables aux déplacements présentant des conditions de travail ou d'environnement spécifiques.

Sans préjuger de la conclusion de la négociation centrale, les parties au présent accord laissent l'ensemble de la négociation relative aux déplacements au Groupe Thales (temps de déplacements professionnels, déplacements professionnels récurrents, spécificités liées au pays, conciliation déplacements et qualité de vie au travail) et ne conservent que la négociation relative aux conditions de travail particulières liées aux contraintes de la mission.

C'est dans ce contexte que s'inscrit le présent accord, qui complète les mesures générales prévues au sein du Groupe Thales, par des mesures spécifiques harmonisées tenant compte de l'évolution des contraintes du travail

Article 1 – Champs d'application

Le présent accord s'applique aux salariés de la société TDMS France qui, à l'occasion de missions professionnelles, exercent leur activité dans des conditions de travail particulières, listées à l'article 2 et à l'article 3.

Il vise les missions à caractère particulier en France comme à l'étranger, en ce qui concerne l'application des règles du client, les horaires de travail, la disponibilité du personnel, son autonomie en mission, les contraintes physiques du travail.

Les affectations contractuelles sur bases ou chez le client, qui constituent un mode habituel de travail, ne sont pas visées par cet accord et n'ouvrent pas droit aux indemnités qu'il prévoit. Toutefois, les salariés affectés sur base, qui seraient amenés à exercer hors de leur site habituel des missions spécifiques telles que décrites à l'article 2, pourront bénéficier des dispositions du présent accord.

Les campagnes sur porte-avion font l'objet d'une indemnité globale spécifique à chaque campagne qui sera présentée au CSE concerné et n'ouvrent pas droit aux indemnités du présent accord.

Les déplacements, en dehors de ces contextes sont traités par les conditions applicables aux déplacements professionnels, conformément aux dispositions de la convention déplacement de Thomson-CSF 1989, ou tout accord Groupe ayant le même objet, sans majoration supplémentaire liée aux conditions spécifiques de travail.

Cet accord globalement plus favorable se substitue, pour les salariés compris dans son champ d'application, aux dispositions prévues par la convention déplacement de Thomson-CSF 1989 – aux articles 5 « majorations pour conditions particulière d'environnement du travail » de la deuxième partie, chapitres I, II et III et à l'annexe 1 « conditions particulières de travail ».

Article 2 – Dispositions communes liées à l’environnement du chantier

Ces dispositions s’appliquent à l’ensemble des salariés de Thales DMS France en déplacement professionnel, qui sont appelés à exécuter leur travail dans un environnement difficile eu égard notamment à l’isolement, l’altitude, l’exécution du travail sur chantier dans des conditions climatiques pénibles.

En ce qui concerne les missions de formation client ou rédaction technique, opérées chez le client, le salarié bénéficiera des dispositions du présent article.

Dans l’hypothèse où la mission s’effectue sur bâtiment de surface/sous-marin en mer ou sur aéronef en vol, le salarié bénéficiera en outre des dispositions de l’article 3.

2-1 Majoration à raison du pays

Cette majoration tient compte des caractéristiques du pays de réalisation de la mission professionnelle (sociales, politiques, climatiques, mesures de sécurité...) ainsi que de l’éloignement du salarié de son foyer. Elle n’est pas spécifique à l’activité chantier.

Elle est définie par l’accord Thomson CSF 1989 et le barème pays est mis à jour en tant que de besoin par la Direction du Groupe et complété d’une majoration de 10% si le pays est inscrit sur la liste mise à jour par la Direction de la sûreté du Groupe¹.

Si dans le cadre des négociations du Groupe ces mesures étaient modifiées, les dispositions de l’accord Groupe traitant de cet objet se substitueraient intégralement au présent article.

2-2 Majoration pour isolement (physique ou culturel)

Une indemnité de 10% par jour versée dans les hypothèses suivantes :

- isolement du salarié en mission lié aux commodités d’accès à toute zone urbaine (le lieu de résidence du salarié se trouve à plus de 50Km d’une zone urbaine) ou aux différences notoires de langue ;

et/ou

- isolement du salarié en mission caractérisé par sa présence exceptionnellement seul sans accompagnement ni présence Thales sur le lieu d’exécution de la mission, pendant la durée de la mission d’au moins une semaine (à l’exception des missions prévues à l’article 3.2.1 dont le niveau d’indemnisation intègre déjà cette hypothèse).

2-3 Majoration pour climat sur chantier

Lorsque sur le chantier, le travail est effectué de manière continue et régulière dans la journée ou la nuit, par :

- une température <10°C ou >30°C : indemnité de 10% du salaire journalier par jour de travail ;
- une température <0°C ou >35°C : indemnité de 20% du salaire journalier par jour de travail.

2-4 Majoration pour altitude

Lorsque sur le chantier, le travail est effectué à une altitude de plus de 2000 mètres : indemnité de 10% du salaire journalier par jour.

2-5 Majoration pour départ urgent

En cas d’urgence rendant nécessaire le départ du salarié en mission avec un délai de prévenance réduit : indemnité d’un montant forfaitaire correspondant à 15% d’un salaire journalier.

Le délai de prévenance réduit est inférieur à :

- 24h du départ pour une mission de plus de 5 jours
- 4 jours ouvrables du départ pour une mission de plus de 15 jours
- 7 jours ouvrables du départ pour une mission de plus de 30 jours

¹ Articles 4 et 5b - Dernière mise à jour du barème pays en **annexe n°4**

2-6 Culture sécurité

La société TDMS applique une politique de culture sécurité avec une formation des responsables de mission chantier. Leurs managers en seront informés et auront accès aux supports de formation. Pour les personnes en mission sur chantier, les check-in seront l'occasion d'évoquer les conditions de réalisation de ces missions.

Préalablement au départ en mission sur chantier, un plan de prévention ou une analyse de risque est élaboré. Les salariés en mission sont tenus de respecter les consignes qui leur sont données au travers des plans de prévention, analyses de risque, consignes sécurité (fiches pays).

Pour capitaliser les bonnes pratiques, faire remonter les situations dangereuses et les risques non identifiés en amont et contribuer ainsi à la démarche d'amélioration continue, les services HSE ont besoin des retours d'expériences précis au retour de mission.

Afin d'atteindre cet objectif, le responsable de mission ou le collaborateur en mission transmettra le formulaire² de RETEX complété au service HSE, copie manager ou responsable d'affaire, dès le retour de sa mission. Le formulaire sera annexé à la feuille de déclaration de travaux sur chantier.

2-7 Travail de nuit

Pendant la durée du chantier, lorsque le salarié est exceptionnellement contraint par les exigences client à travailler de nuit (entre 22h et 6h), il percevra une majoration d'inconfort de 25% du taux horaire de base pour les heures de travail ainsi réalisées.

Article 3 – Dispositions spécifiques liées à la nature du chantier

3-1 Principes et définitions

3-1-1 Définitions et formalités

- En ce qui concerne le personnel en décompte en heures, un forfait de rémunération sera établi pour toute la durée du chantier, intégrant l'indemnisation des heures supplémentaires pour une durée du travail hebdomadaire de 40 heures (calculée par rapport à l'horaire hebdomadaire de référence du salarié)³.
- Salaire journalier ingénieurs et cadres (SJ) = salaire mensuel de base rapporté à la journée
- Salaire journalier salariés mensuels en décompte horaire (SJ) = (salaire mensuel pour une base de forfait 40h + prime d'ancienneté) rapporté à la journée
- Repos compensateur de remplacement (RCR) = indemnisation en repos
- Les salariés transmettront au service administration-paye leurs feuilles de travaux sur chantier⁴, validées par le responsable d'affaire ou le manager, dans un délai d'un mois au retour de la mission. L'administration-paye traitera les feuilles de déclaration de travaux sur chantier dans un délai de 2 mois à compter de leur réception.

² Cf annexe 3

³ Forfait 40h, exemples :

- Salarié en horaire hebdomadaire de 37h30 : le volume d'HS hebdo payées dans le forfait sera de 2h30, (taux horaire x 2,50 x 1.25) ;
- Salarié en horaire hebdomadaire de 38h30 : le volume d'HS hebdo payées dans le forfait sera de 1h30, (taux horaire x 1,50 x 1.25) ;
- Salarié en horaire hebdomadaire de 36h30 : le volume d'HS hebdo payées dans le forfait sera de 3h30, (taux horaire x 3,50 x 1.25)

⁴ Cf annexe 5

3-1-2 modalités de prise du repos compensateur de remplacement

3-1-2-1 modalités générales de prise du repos compensateur de remplacement

- Le repos s'exerce en journée pleine. Le salarié dispose d'un délai de 6 mois à compter du chargement des droits pour prendre son repos.
- A défaut de prise dans ce délai, l'indemnité correspondante sera versée à l'intéressé, à l'occasion d'une des trois campagnes de paiement : en février, en juin et en octobre.
- Si le repos est inférieur à 1 journée, il pourra être payé sans délai à la demande du salarié. Les parties conviennent de faire un bilan de cette organisation un an après la mise en œuvre du présent accord afin de s'assurer que les délais impartis sont opérationnels.

3-1-2-2 modalités transitoires pour les droits acquis à la date de mise en œuvre de l'accord

A l'occasion de la mise en application du présent accord, les parties ont souhaité traiter le solde des compteurs de repos compensateurs sur chantiers non pris à la date de sa signature.

A cette fin, les modalités suivantes seront mises en œuvre :

- Les salariés disposant d'un compteur de repos compensateur « mission », auront la possibilité d'affecter l'ensemble des jours de repos compensateur dans le CET Groupe. Ces jours affectés dans le CET ne bénéficieront pas des abondements prévus par l'accord Groupe CET du 23 février 2017 article 5 (CET classique) et article 7 (CET de fin de carrière).
En outre, ces jours qui seraient affectés directement dans le CET de fin de carrière ne seront pas pris en compte pour calculer le plafond de 220 jours prévus à l'article 7 de l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps du 23 février 2017 – « plafonnement des droits en cas d'affectation destinés à financer un congé de fin de carrière », qui instaure un plafond au-delà duquel le salarié ne peut plus alimenter son compte CET fin de carrière.
- Les salariés qui n'auraient pas choisi d'affecter leurs jours de repos compensateur dans le CET groupe, prendront ces jours dans un délai maximum de 6 mois, à planifier en concertation avec leur hiérarchie. Les jours de récupération qui n'auraient pas été pris dans ce délai seront payés.
- La campagne d'information des salariés concernés sera lancée dans les 3 mois suivant la signature du présent accord. Les salariés disposeront d'un délai de réflexion d'un mois. A défaut d'option du salarié au terme de ce délai, les jours lui seront automatiquement payés le mois suivant.

3-2 Chantiers mer

3.2.1 Interventions embarquées en mer, bâtiment à quai ou chantier sur lac

Les missions navales sur chantier sont définies par les interventions embarquées en mer, les chantiers sur bâtiment à quai, ou chantiers sur lac.

Elles présentent des caractéristiques marquées en termes : d'inconfort due à l'environnement de chantier ; de pénibilité des conditions de travail ; d'intensité du travail et de contraintes induites par les exigences fixées par le client ; de conditions de vie en mission.

La nature particulière des travaux exercés sur chantier conduit à établir pour chaque type de chantier, une majoration spécifique du salaire journalier. Elle est établie en tenant compte des difficultés liées à l'accomplissement de la mission ainsi que de l'horaire effectué (9 heures en moyenne journalière). Elle est complétée par une indemnisation supplémentaire pour les heures travaillées au-delà de 9 heures en moyenne par jour.

Chaque type de chantier est détaillé en annexe 1 et indemnisé selon l'une ou l'autre des caractéristiques, sans cumul possible.

Le responsable hiérarchique est seul habilité à qualifier la mission en chantier au regard de ses caractéristiques.

Type de chantier	Observations	Indemnisation
Missions à quai – à bord du bâtiment	1. En cas d'embarquement l'après-midi ou de débarquement avant midi, l'indemnisation est de 50%	+20% x SJ/ jour
Missions embarquées en mer sur bâtiment de surface	2. En cas de travaux à quai d'une durée <5 heures travaillées, l'indemnisation est de 50%	+80% x SJ/jour +0,2 jour de RCR du lundi au vendredi
Missions embarquées en sous-marin en mer	3. Une même journée ne pourra donner lieu au cumul de deux types de chantier, au-delà d'1/2 journée chacun.	+170% x SJ/jour +0,2 jour de RCR du lundi au vendredi
	Jours de récupérations pour travail le week-end et jour férié (si le salarié n'a pas bénéficié d'un repos hebdomadaire ou jour férié local équivalent) : <ul style="list-style-type: none"> • Travail le samedi • Travail le dimanche • Travail un jour férié 	<ul style="list-style-type: none"> • + 0,5 jour de RCR • + 1 jour de RCR • +1,5 jour de RCR
Travaux embarqués : sous-marin, bâtiment de surface, chaland	A = somme des heures embarquées B = somme des jours embarqués	Nb heures = (A/B - 9) x B x 20% x SJ
	L'ensemble de ces majorations compense les conditions de travail et les horaires effectués. Les heures de travail ainsi indemnisées ne sont pas reportées dans le suivi horaire du salarié (la journée de mission est valorisée au temps attendu).	
Pénibilité	Travaux effectués à bord de bateau ou sous-marin en cours de construction, refonte ou carénage.	10% x SJ /jour

3.2.2 Interventions sur un chantier client/cotraitant/fournisseur/arsenal (hors cas listés ci-dessus et d'une durée au moins égale à 4 jours)

Lorsque les normes de protection collective appliquées sur le chantier diffèrent sensiblement des normes appliquées au sein de Thales, rendant nécessaire un surcroît d'équipements de protection individuelle pour réaliser le travail, une majoration de 10% du salaire journalier sera appliquée par jour de travail. L'évaluation de cette situation sera réalisée à l'occasion de la rédaction des plans de prévention ou analyse de risque établis par le service HSE et le responsable de mission avant le départ. En tout état de cause le salarié devra exercer son droit de retrait, lorsqu'il a un motif raisonnable de penser que les conditions de sécurité ne sont pas réunies

3-3 Chantiers sur aéronefs

Les missions sur aéronef sont définies par les interventions :

- sur aéronef au sol, lorsque le salarié est appelé à intervenir ponctuellement chez le client/cotraitant en assistance technique sur l'aéronef (intégration, assistance en maintenance ou retrofit),
- sur aéronef en vol, lorsque le salarié doit réaliser sa mission pendant des essais en vol, chez le client/cotraitant ou en centre d'essai en vol.

Les personnels navigants ne sont pas concernés par ces dispositions.

Les missions sur aéronefs présentent des caractéristiques marquées liées à l'environnement de la base client (indemnisées selon les dispositions de l'article 2), à la nature des travaux effectués et à l'autonomie devant le client (cf annexe 2).

Une majoration spécifique du salaire journalier est établie en tenant compte des difficultés liées à la nature des travaux.

Type de chantier	Indemnisation
Travaux sur aéronef au sol	+10% x SJ/ jour
Travaux sur aéronef en vol L'indemnisation couvre les contraintes physiques et amplitudes horaires du vol.	+80% x SJ/ jour
Jours de récupérations pour travail le week-end et jour férié (si le salarié n'a pas bénéficié d'un repos hebdomadaire ou jour férié local équivalent) : <ul style="list-style-type: none">• Travail le samedi• Travail le dimanche• Travail un jour férié	<ul style="list-style-type: none">• + 0,5 jour de RCR• + 1 jour de RCR• +1,5 jour de RCR
Incommodité des travaux en hauteur : travaux nécessitant une protection individuelle et les éléments de mise en sécurité associées à l'EPI	10% x SJ/ jour de travail en hauteur

Article 4 - Dispositions finales

4.1 Périmètre de l'Accord

Le présent accord, est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail, relatives aux accords collectifs d'entreprise.

4.2 Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du lendemain de sa date de dépôt.

Dans l'hypothèse d'une signature de l'accord Groupe Thales sur les déplacements, les parties conviennent de se réunir afin d'examiner les dispositions des anciens accords (Thomson CSF et TUS) au regard de l'accord Groupe et du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

A la demande de l'un des signataires, la Direction et les Organisations Syndicales signataires se réuniront afin de se positionner sur d'éventuelles difficultés d'application du présent accord.

4.3 Commission de suivi de l'accord

4.3.1 Modalités générales de fonctionnement

Le suivi du présent accord sera mené par une commission centrale de suivi, composée d'un représentant par Organisation Syndicale signataire et d'un représentant de la Direction.

Elle se tiendra une fois par an, au cours du premier trimestre de l'année. A l'issue de la réunion, les éléments de suivi seront transmis au CSEC. Le bilan des Repos Compensateurs (RCR) sera annexé aux informations transmises aux commissions locales de suivi du temps de travail ainsi qu'à la commission centrale de suivi du temps de travail.

Le bilan annuel N communiqué à la commission de suivi au 1^{er} trimestre N+1 et portera sur :

Pour chaque type de chantier

- Le nombre de missions réalisées
- Le nombre de salariés concernés
- La fréquence des missions/salarié (moyenne par salarié)

Pour chacune des dispositions communes

- le nombre de salariés concernés
- la fréquence d'utilisation par salarié

Pour le RCR

- Le solde de récupérations (RCR) par salarié
- Le nombre de RCR pris / payés sur la période

Pour RETEX

- Le nombre de RETEX reçus par les services HSE

A l'issue d'une durée de deux ans, la commission centrale de suivi s'assurera de la pertinence des indicateurs et pourra le cas échéant les ajuster.

4.3.2 Modalités particulières à la mise en œuvre de l'accord :

Au terme de la campagne d'apurement des compteurs RCR (cf article 3.1.2.2), un bilan sera transmis aux membres de la commission et présenté en CSEC.

En outre, la commission sera réunie, au terme des douze premiers mois de mis en œuvre, afin d'examiner le bilan du processus administratif prévu à l'article 3.1.2.1.

4.4 Dépôt de l'Accord

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives au niveau de la société et déposé par la Direction des Ressources Humaines Thales DMS France sous forme électronique, en un exemplaire pdf signé et un exemplaire sous format Word anonymisé, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Rambouillet.

Fait à Elancourt en 7 exemplaires originaux, le 28 juin 2021.....

Pour la Société Thales DMS France : Madame Marianne DOUARD, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines

M. Douard

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Société Thales DMS France :

CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	SUPPer
<i>E</i>	<i>=</i>	<i>CFTC</i>		<i>SUPPer</i>

MD

14

ANNEXE 1 – Caractéristiques des chantiers pour les activités navales

Type	Description	Principales caractéristiques des conditions de travail/d'environnement
Mission à quai – à bord du bâtiment (bâtiment de surface, sous-marin, barge en lac)	Le salarié est à bord, Le bâtiment est à l'eau ou en cale sèche ou il s'agit d'une barge d'essai en lac ou d'un shelter(*) posé sur le quai ou le bâtiment de surface.	Incommodité liée aux conditions de travail et à l'environnement : <ul style="list-style-type: none"> • <u>Travail</u> : incommodités physiques marquées (au fond du sous-marin, en fond de cale pour les baies et antennes de coque, à l'arrière du bâtiment près des treuils, en centre opérationnel de commandement non installé...), conditions de safety, port d'EPI systématique ; • <u>Environnement de chantier</u> : promiscuité, exigüité, bruit, posture debout, le cas échéant peinture; • <u>Intensité du travail</u> : plages d'intervention limitées par les contraintes d'intervention liée à la co-activité à bord, reconfiguration permanente du travail en fonction des aléas du chantier; • <u>Contraintes client</u> : contrôle permanent du client, autonomie devant le client, résolution de problèmes pendant la mission avec parfois un contact impossible avec l'entreprise. • <u>Vie en mission</u> : retour le soir à l'hôtel
Mission embarquée en mer sur bâtiment de surface	Le salarié est à bord Le bâtiment est en mer	Incommodité liée aux conditions de travail et à l'environnement : <ul style="list-style-type: none"> • <u>Travail</u> : incommodités physiques marquées, conditions de safety, port d'EPI systématique ; • <u>Vie à bord</u> : selon les règles client, promiscuité, inconfort marqué ; • <u>Intensité du travail</u> : plages d'intervention imposées par les contraintes de sortie du bateau; • <u>Contraintes client</u> : contrôle permanent du client, autonomie devant le client, résolution de problèmes pendant la mission sans contact possible avec l'entreprise; • <u>Vie en mission</u> : pas de retour possible le soir à l'hôtel pendant la période d'embarquement.
Mission embarquée en mer sur sous-marin	Le salarié est à bord Le sous-marin est en mer	Incommodité liée aux conditions de travail et à l'environnement : <ul style="list-style-type: none"> • <u>Travail</u> : incommodités physiques marquées, conditions de safety, port d'EPI systématique, plongée • <u>Vie à bord</u> : selon les règles client, promiscuité, inconfort marqué, exigüité; • <u>Intensité du travail</u> : plages d'intervention imposées par les contraintes de sortie du sous-marin; • <u>Contraintes client</u> : contrôle permanent du client, autonomie devant le client, résolution de problèmes pendant la mission sans contact possible avec l'entreprise; • <u>Vie en mission</u> : pas de retour possible le soir à l'hôtel pendant la période d'embarquement.

(*) précisions sur le shelter :

- le shelter à quai n'est caractérisé que si les conditions d'incommodité sont celles prévues par le descriptif

- les conditions d'indemnisation associées au shelter ne sont pas applicables en shelter sur site Thales, ni au travail en constructions modulaires.

- le responsable hiérarchique et le responsable décident si les conditions en shelter remplissent les critères d'indemnisation.

ANNEXE 2 – Caractéristiques des chantiers pour les activités sur aéronefs

Type	Description	Principales caractéristiques des conditions de travail/d'environnement
Mission à bord de l'aéronef en vol	Le salarié est à bord de l'aéronef – en vol	<p>Incommodité liée aux conditions de travail et à l'environnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Travail</u> : aptitude médicale nécessaire, incommodité physique marquée (variations de pression, altitude), réalisation des mesures dans un environnement non statique. • <u>Vie à bord</u> : selon les règles client, promiscuité, exigüité, bruit • <u>Intensité du travail</u> : plages d'intervention imposées par les aléa de vol (météo,...), durée des travaux limitée à la durée du vol. • <u>Contrainte client</u> : selon les règles client. • <u>Vie en mission</u> : retour le soir à l'hôtel.
Mission à bord de l'aéronef au sol	Le salarié travaille sur l'aéronef et l'aéronef est au sol (avion ou hélico)	<p>Incommodité liée aux conditions de travail et à l'environnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Travail</u> : incommodité physique (hauteur, bruit). • <u>Environnement de chantier</u> : travail en extérieur. • <u>Intensité du travail</u> : plages d'intervention imposées par le planning directeur. • <u>Contrainte client</u> : selon les règles client. • <u>Vie en mission</u> : retour le soir à l'hôtel.

N B

BB

W

N

REX HSE - Fin de mission

Nom / Prénom (Resp. affaire / PM / Chef de mission) :

Lieu :

Affaire :

Date mission : Du Entrez une date au Entrez une date

Participants :

Activité :

SÉCURITÉ		Cocher si applicable	Commentaires	Actions prises ou à prendre pour une prochaine mission
Accident travail / trajet	<input type="checkbox"/>			
Situations dangereuses	<input type="checkbox"/>			

+

CONTEXTE		Cocher si applicable	Points positifs	Difficultés rencontrées	Actions prises ou à prendre pour une prochaine mission
Conditions d'hébergement	<input type="checkbox"/>				
Conditions de déplacement	<input type="checkbox"/>				
Conditions climatiques (chaud, froid...)	<input type="checkbox"/>				
Conditions sécuritaires (sûreté)	<input type="checkbox"/>				
Commentaires / Remarques / Autres					

CLIENT

Démarche HSE du client Accueil, contrôle respect règles HSE, BTR...	<input type="checkbox"/>			
Gestion des urgences Procédure, n° d'urgence, équipements d'urgence, exercices organisés...	<input type="checkbox"/>			
Environnement de travail Bruit, amiante, coactivité, essais en mer, espace confiné...	<input type="checkbox"/>			
Equipements de travail mis à disposition Matériel de lavage, éclairage, servitudes provisoires, gilets de sauvetage...	<input type="checkbox"/>			
Commentaires / Remarques / Autres				

NB
BT
BB
M

3

ACTIVITÉS SUR SITE	Cocher si applicable	Points positifs	Difficultés rencontrées	Actions prises ou à prendre pour une prochaine mission
Maintenance mécanique / levage	<input type="checkbox"/>			
Maintenance manuelle	<input type="checkbox"/>			
Intervention en espace confiné	<input type="checkbox"/>			
Utilisation de produits chimiques, gaz	<input type="checkbox"/>			
Utilisation des équipements de travail EPI, matériel ...	<input type="checkbox"/>			
Essais et mises en service du matériel	<input type="checkbox"/>			
Gestion des consignations Électriques, mécaniques, hydrauliques ...	<input type="checkbox"/>			
Travaux par point chaud	<input type="checkbox"/>			
Travaux imposant le port du harnais	<input type="checkbox"/>			
Travail isolé Personnel TDMS travaillant seul	<input type="checkbox"/>			
Risque électromagnétique	<input type="checkbox"/>			
Utilisation du fer à souder	<input type="checkbox"/>			
Commentaires / Remarques / Autres				

NB
BT

BB

MY

ANNEXE 4

DASG/24.04.97

BAREME DES COEFFICIENTS DEPLACEMENT PAR PAYS

ABU DHABI	20 %	FIDJI	10 %	NELLE GUINEE	15 %
ACORES	5 %	GAGON	20 %	NELLE ZELANDE	10 %
AFGHANISTAN	20 %	GAMBIE	15 %	OMAN	20 %
AFRIQUE DU SUD	15 %	GHANA	15 %	OUGANDA	20 %
ALBANIE	5 %	GILBERT Iles	15 %	PAKISTAN	20 %
ALGERIE	10 %	GRANDE-BRETAGNE	0 %	PANAMA	20 %
ALLEMAGNE	0 %	GRECE	0 %	PARAGUAY	20 %
ANDORRE	0 %	GUADELOUPE	10 %	PAYS-BAS	0 %
ANGOLA	20 %	GUATEMALA	20 %	PEROU	20 %
ARABIE SAOUDITE	20 %	GUINEE	15 %	PHILIPPINES	15 %
ARGENTINE	15 %	GUINEE BISSAO	15 %	POLOGNE	15 %
AUTRICHE	0 %	GUYANE FRANCAISE	10 %	POLYNESIE	10 %
AUSTRALIE	10 %	HAITI	10 %	PORTUGAL	0 %
BAHREIN	20 %	HONDURAS	20 %	QATAR	20 %
BENGLADESH	20 %	HONG-KONG	10 %	REUNION	10 %
BELGIQUE	0 %	HONGRIE	5 %	ROUMANIE	5 %
BELIZE	20 %	INDE	20 %	RWANDA	20 %
BENIN	15 %	INDONESIE	15 %	EX SAHARA ESPAG.	10 %
BIRMANIE	20 %	IRAK	20 %	SALVADOR	20 %
BOLIVIE	20 %	IRAN	20 %	ST PIERRE & MIQUEL	15 %
BOSNIE HERZEGOVINE	20 %	IRLANDE Belfast	0 %	SENEGAL	15 %
BOTSWANA	15 %	IRLANDE Dublin	0 %	SERBIE	20 %
BRESIL	15 %	ISLANDE	10 %	SEYCHELLES	10 %
BRUNEI	15 %	ISRAEL	10 %	SIERRA LEONE	15 %
BULGARIE	5 %	ITALIE	0 %	SINGAPOUR	10 %
BURKINA FASO	15 %	JAMAIQUE	10 %	SLOVAQUIE	5 %
BURUNDI	20 %	JAPON	10 %	SLOVENIE	20 %
CAMBODGE	20 %	JORDANIE	10 %	SOMALIE	20 %
CAMEROUN	15 %	KENYA	15 %	SOUDAN	20 %
CANADA	5 %	KOWEIT	20 %	SRI LANKA	20 %
CANARIES	0 %	LAOS	20 %	SUEDE	0 %
CAP VERT	5 %	LIBAN	10 %	SUISSE	0 %
CENTRAFRIQUE	20 %	LIBERIA	15 %	SYRIE	10 %
CHILI	15 %	LIBYE	15 %	TAIWAN	20 %
CHINE	20 %	LUXEMBOURG	0 %	TANZANIE	20 %
CHYPRE	5 %	MACEDOINE	20 %	TCHAD	20 %
COLOMBIE	20 %	MALAISIE	15 %	REP. TCHEQUE	5 %
COMORES	10 %	MALAWI	15 %	THAILANDE	15 %
CONGO	20 %	MADAGASCAR	15 %	TOGO	15 %
COREE DU NORD	20 %	MALI	20 %	TONGA (Iles)	10 %
COREE DU SUD	20 %	MALTE	0 %	TRINITE & TOBAGO	10 %
COSTA RICA	15 %	MAROC	5 %	TUNISIE	5 %
COTE D'IVOIRE	15 %	MARTINIQUE	10 %	TURQUIE	10 %
CROATIE	20 %	MAURICE	10 %	URUGUAY	15 %
CUBA	10 %	MAURITANIE	15 %	VANUATU	10 %
CURACAO	10 %	MAYOTTE	10 %	VENEZUELA	15 %
DANEMARK	0 %	MEXIQUE	15 %	VIETNAM	20 %
DJIBOUTI	20 %	MONGOLIE EXTER.	20 %	YEMEN DU NORD	20 %
REP DOMINICAINE	10 %	MONTENEGRO	20 %	YEMEN DU SUD	20 %
DUBAI	20 %	MOZAMBIQUE	20 %	ZAIRE	20 %
EGYPTE	15 %	NICARAGUA	20 %	ZAMBIE	15 %
EQUATEUR	10 %	NIGER	20 %	ZIMBABWE	15 %
ESPAGNE	0 %	NIGERIA	20 %		
ETATS-UNIS	5 %	NORVEGE	5 %		
ETHIOPIE	20 %	NELLE CALEDONIE	10 %		
FINLANDE	5 %				

Ex pays URSS (voir détail page suivante)

PAYS DE L'EX URSS ET EUROPE ORIENTALE : 20 %

ARMENIE
AZERBAIDJAN
BASHKORTOSTAN
BELARUS
ESTONIE
GEORGIE
KAZAKHSTAN
KIRSHISTAN
KOMI (République de)
LETONIE
LITUANIE
MARI'EL
MOLDAVIE
OUDMOURT (République d')
OUZBEKISTAN
RUSSIE
TADJIKISTAN
TATARSTAN
TCHETCHENIE
TURKMENISTAN
UKRAINE
YAKOUTIE

W B
BB
BT M

Déclaratif mission

Temps de travail Forfait Jour 36h30 37h00 37h30 F 37h30 F 38h00 F 38h30

Motif du déplacement : Formation Réunion Chantier

N° semaine : _____ du _____ au _____

Centre de Coût : _____

TGI : _____

Lieu de la mission (ville, pays): _____

Jour	Date	Lieu départ (1)	Destination (2)	Heures transport Matin Début-Fin	Heures travaillées Début - Fin	Heures transport Soir Début-Fin	Si Chauffeur Nbre d'heures (3)	Lieu retour (1)	Réserve DRH
Lundi									
Mardi									
Mercredi									
Jeudi									
Vendredi									
Samedi									
Dimanche									
Totaux									

(1) Domicile, Site TDMS, Hôtel, Autres (2) Société, villa, pays, autres (3) A ne remplir que dans le cas où le chauffeur transporte du matériel lourd et encombrant ou du personnel de la Société

Par défaut les heures travaillées au-delà de l'horaire de référence créditeront le compteur d'horaire variable (sauf validation HS ou chantier mer)

Signature du Salarié

Si heures supplémentaires :
 Paiement ou Récupération

Attention :
 Pour une mission < 5 jours, cocher : Paiement ou Récupération
 Pour une mission > à 5 jours un préavis de travail en dehors de l'horaire normal est nécessaire.

Nom et Visa du Manager

NB
BB M BT

6

