



Organisation du travail en Détachement et en Campagne au sein d'Astrium SAS

ENTRE

La société Astrium SAS,
représentée par son Président,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives du personnel,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La société Astrium SAS, issue de la fusion de EADS Space Transportation, EADS Astrium et EADS SM&S, a été créée le 1^{er} juillet 2006.

Par accord du 21 septembre 2006, les organisations syndicales représentatives et la Direction ont fait part de leur objectif d'aboutir à la conclusion d'un statut social commun au sein d'Astrium SAS.

Suite aux travaux des groupes paritaires réalisés au cours de la période transitoire, une négociation a été organisée. Cette négociation a été menée par les parties avec le souhait de bâtir un statut harmonisé, en tenant compte des Histoires et cultures des structures fusionnées ainsi que de l'appartenance au groupe EADS.

La négociation a abouti à la conclusion d'un accord le 20 juillet 2007.

Il avait été convenu que les parties poursuivront progressivement l'examen des questions relatives au statut social du personnel.

S'agissant de la négociation relative aux questions de l'organisation du travail en détachement et en campagne, les parties au présent accord ont constaté que l'organisation de la Société en « Business Units » répond à une logique industrielle d'organiser la société par "activités" : lanceurs et véhicules spatiaux, satellites, conception et fournitures de services.

Astrium SAS

Société par actions simplifiée (393 341 516 Paris) au capital de 16 587 728 €

Siège social : 6 rue Laurent Pichat - 75016 PARIS - FRANCE

TVA : FR 63 393 341 516 - APE : 353 C

Page : 1/31
Ref : FD/PhR/SG/AE034

Handwritten signatures and initials: TP, PG, BT, JPC, JD, and a large signature at the bottom left.



Les activités de chaque BU répondent donc à des logiques et des contraintes d'ensemble différentes, tant en terme d'organisation du travail que de conditions de travail, même si des situations ponctuelles identiques peuvent être relevées.

Des règles qui fonctionnent, historiquement mises au point progressivement et optimisées pour répondre à des besoins spécifiques

Par le présent accord, les parties ont décidé de prendre en compte, globalement, les contributions des salariés aux trois « activités » de l'entreprise :

- en pérennisant l'accord de détachement/campagne appliqué au sein de la Business Unit « Space Transportation ».
- En conservant la réglementation appliquée actuellement au sein des BU « Satellites » et « Services » en attendant une revue de cette réglementation au cours d'une négociation ultérieure.

Les parties signataires tiennent à affirmer leur volonté de se retrouver afin de faire évoluer le contenu du présent accord lorsque de nouvelles activités se développeront dans l'entreprise nécessitant la mise en place d'un détachement ou de campagnes.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord concerne la société Astrium SAS constituée actuellement des établissements d'Aquitaine, de Kourou, des Mureaux, de Paris, de Toulouse, de Vélizy, leurs annexes et détachements.

Il s'applique à l'ensemble du personnel de la société Astrium SAS.

Article 2 - Réglementation applicable aux activités exercées au sein de la Business Unit « Space Transportation »

Article 2-1 : Salariés concernés

Les salariés concernés par la réglementation relative aux détachements et campagnes et applicable aux activités exercées au sein de la Business Unit « Space Transportation » sont les salariés relevant des établissements suivants :

- Aquitaine,
- Les Mureaux,
- Kourou,

ainsi que leurs détachements et succursales.

Article 2-2 : Réglementation sociale applicable

En matière de détachement/ campagne, la réglementation sociale applicable aux activités exercées au sein de la Business Unit « Space Transportation » est celle qui est définie par l'accord du 4 mars 2005 et intitulé « Accord relatif aux personnels en détachement et en campagne ».

Ce texte fait partie intégrante du présent accord et lui est annexé (Annexe 1 : conditions de détachement et de campagne du personnel de la BU « Space Transportation »).

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are several sets of initials, including "TP", "PG", "BT", "AD", and "JLQ".

Page : 2/31
Ref : FD/PhR/SG/AE034
J C A



Article 3 - Maintien temporaire de la réglementation applicable aux Business Unit « Satellites » et « Services ».

Article 3-1 : Salariés concernés

Les salariés concernés par la réglementation relative aux campagnes de tir applicable aux activités exercées au sein des Business Units « Satellites » et « Services » sont les salariés relevant des établissements suivants :

- Toulouse,
- Vélizy,
- Paris,

ainsi que leurs détachements et succursales.

Article 3-2 : Réglementation sociale applicable

En matière de campagne de tir, la réglementation sociale applicable aux activités exercées au sein des Business Units « Satellites » et « Services » est celle qui est définie par voie de notes de réglementation (cf annexe 2 : conditions de campagne de tir du personnel des BU « Satellites » et « Services »).

Cette réglementation conserve sa nature. Une négociation sera organisée afin d'examiner notamment le système d'indemnisation des salariés participant aux campagnes de tir. L'objectif est d'aboutir à un accord dans un délai de 24 mois.

Article 4 - Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

Si une difficulté d'interprétation des dispositions du présent accord survient dans la Société, elle peut être soumise à une commission d'interprétation qui sera réunie dans les mêmes conditions que celle prévue à l'article 4 de l'accord du 20 juillet 2007.

Une commission de suivi sera réunie annuellement afin d'examiner la mise en œuvre de cet accord. Elle se réunira dans la même composition que celle retenue pour les réunions de négociation.

Les barèmes d'indemnisation qui ne sont pas assis sur un pourcentage du salaire feront l'objet d'un point annuel avec les négociateurs des accords d'entreprise.

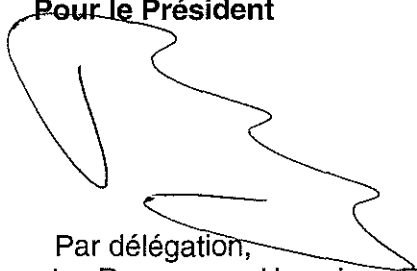
Handwritten signatures and initials. On the left, a large, stylized signature. To its right, the initials "TP" and "PG" are written. Further right, the initials "BD" and "JPG" are written.

Article 5 - Formalités de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L2231-6, L 2262-8, D 2231-2 à D 2231-8, L2262-5, R 2262-1 et R 2262-2 du Code du Travail.

Fait à PARIS, le 22 décembre 2008

Pour le Président

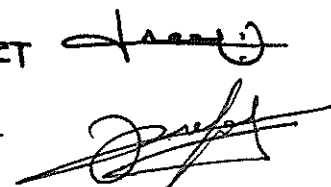


Par délégation,
Le Directeur des Ressources Humaines France
Philip BENOIT

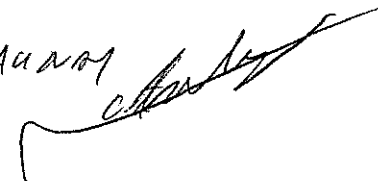
Pour la CFTD J.P. QUEILLE

J.C. ASPIER


Pour la CFE-CGC
GRAPINET

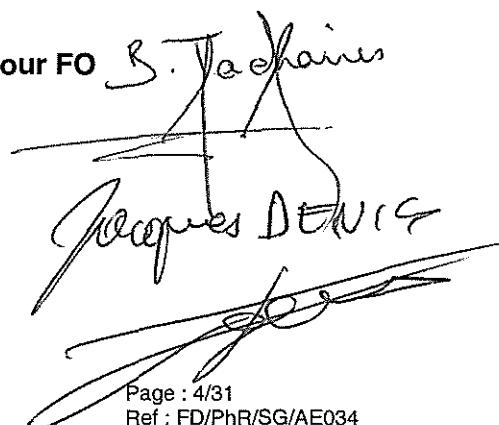
T. PREFOL


Pour la CFTC

RIVIÈRE AUAUAY


Pour la CGT

Pour FO B. Tachaine


Jacques DENIS



Annexe 1 : Conditions de détachement et de campagne du personnel de la BU « Space Transportation »

Accord relatif aux personnels en détachement et en campagne

Entre la Société EADS SPACE Transportation SAS,
représentée par son Président,

Et les Organisations Syndicales représentatives du personnel de la Société,

Après consultation du CCE en date du 24 février 2005,

Il a été convenu ce qui suit :

Preamble

L'évolution des responsabilités contractuelles et l'environnement évolutif de ses activités ont impliqué le lancement par EADS SPACE Transportation (dénommée ci-après « la Société ») d'une réflexion au cours du premier semestre 2004 conduisant à réviser les modes de gestion « ressources humaines » des personnels en détachement ou en situation dite de « campagne ».

En effet, dans le cadre du lot Ariane 5 PA, la Société devient maître d'œuvre industriel « prime contractor » du lanceur. Ceci implique la mise en place d'une nouvelle organisation à Kourou avec une baisse d'activité d'intégration des étages d'accélération à poudre et, en contrepartie, la prise de responsabilité de l'exploitation du bâtiment d'intégration lanceur et des opérations s'y déroulant.

A la base maritime de Brest, la Société se positionne aussi en maître d'œuvre industriel du missile M51. Une montée en puissance des activités dont elle aura la charge est programmée durant les prochaines années.

Ces évolutions de responsabilités contractuelles se déroulent pour autant dans un contexte économique contraint relatif aux coûts du lanceur Ariane 5 et du missile M51.

Ainsi, la Société entend donc optimiser la gestion « ressources humaines » de ses salariés en détachement ou en situation dite de « campagne ».

Elle a engagé une phase de concertation préalable sur le sujet, avec les partenaires sociaux, qui s'est déroulée du 15 juin au 17 septembre 2004. Des réunions de travail ont été organisées avec les délégués du personnel des détachements constitués ainsi qu'avec les délégués syndicaux.

La Société a décidé d'ouvrir une négociation avec les organisations syndicales représentatives le 21 septembre 2004 en suivant les principes conducteurs suivants :

- nécessité de pragmatisme en la matière et adaptation aux contraintes opérationnelles et géographiques.

14 86 00
[Signature]

J. C. A.

B.

- maintien du nécessaire équilibre entre la maîtrise des coûts et la motivation du personnel,
- harmonisation des conditions appliquées aux personnels détachés et en campagne
- simplification des modes de gestion « ressources humaines » de ces salariés,
- promotion de cette catégorie de mobilité professionnelle constituée par le détachement ou l'activité en campagne.

Pour leur part, les organisations syndicales signataires du présent accord ont souhaité réaffirmer les principes de la politique contractuelle développée au sein de la Société depuis sa création et se sont déclarées convaincues de la nécessité du dialogue entre les représentants de la Direction et ceux du personnel, en vue d'atteindre dans les meilleurs conditions les objectifs ci-dessus.

Les parties signataires tiennent à affirmer leur volonté de se retrouver pour faire évoluer le contenu du présent accord lorsque de nouvelles activités se développeront dans l'entreprise nécessitant la mise en place d'un détachement ou de campagnes.

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la Société pour toutes les situations de détachement et de campagnes ayant lieu en France métropolitaine ou en Guyane française.

Article 2 – Publicité

Le texte de l'accord est déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont dépend le siège social par lettre recommandée avec accusé de réception.

Un avis indiquant l'existence de l'accord est affiché dans chaque établissement et centre sur les panneaux Direction, pendant un mois complet, suivant son dépôt.

Article 3 – Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 – Dénonciation de l'accord

L'accord peut être dénoncé conformément aux dispositions du Code du travail.

En particulier, la dénonciation doit être notifiée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont dépend le siège social par lettre recommandée avec accusé de réception.

CHAPITRE II – DEFINITIONS

Les parties signataires, dans un souci de clarification, se sont entendues pour établir les définitions ci-après.

96 14 11 2 15



Article 5 – Mission

La mission ou le déplacement professionnel s'entendent comme la situation dans laquelle un salarié exécute son activité professionnelle en dehors de son lieu d'activité habituel sur consigne hiérarchique et avec établissement d'un ordre de mission.

La durée maximale est de 8 semaines, et peut être portée à 16 semaines pour certaines situations à titre exceptionnel.

En cas de dépassement de la durée maximale, un détachement ou une mutation devra intervenir.

Article 6 – Campagne

La campagne s'entend comme un mode d'exécution d'activités particulières notamment de type essais, lançements, expérimentales, donnant lieu à des contraintes de flexibilité horaire afin de remplir des objectifs contractuels et, indemnisées suivant un régime spécifique et dédié.

Article 7 – Détachement

Le détachement s'entend comme une situation particulière de mission ou de déplacement, en raison de sa durée (de 6 mois à 3 ans maximum en principe) et du fait que, mis à la disposition d'une autre entité, le personnel concerné est placé provisoirement, et pour la période du détachement, sous l'autorité juridique de l'entité dans laquelle il est détaché.

Le détachement implique la modification, d'un commun accord, par convention de détachement, avec une durée déterminée, du lieu de travail habituel du salarié concerné.

Article 8 – Mutation

La mutation s'entend comme la situation par laquelle le lieu de travail habituel d'un salarié est modifié par avenant au contrat de travail afin de permettre l'activité professionnelle de l'intéressé, à durée indéterminée dans une autre implantation géographique (centre ou établissement) de la Société.

Article 9 – Transfert

Le transfert s'entend comme la situation par laquelle le contrat de travail d'un salarié est rompu d'un commun accord afin de permettre l'activité professionnelle de l'intéressé dans une autre Société du groupe EADS.

CHAPITRE III – GESTION DES PERSONNELS EN SITUATION DE DETACHEMENT

Article 10 – Gestion des carrières

Les parties signataires ont convenu que la gestion des salariés en situation de détachement est rendue délicate du fait de l'éloignement et qu'il est nécessaire d'y apporter une attention particulière. Ainsi, le suivi des carrières des salariés en détachement est adapté pour tenir compte de leur situation spécifique.

En conséquence, la mise en place d'outils dédiés de gestion des ressources humaines est garantie aux salariés concernés.

PL 14 111 JCA 10

De même, un examen plus approfondi et une attention particulière doivent être accordés chaque année concernant la politique salariale des personnels détachés au travers des réunions annuelles de transparence organisées au niveau Société.

Article 11 – Entretien annuel spécifique

La hiérarchie de détachement organise un entretien chaque année de détachement. Cet entretien concerne l'ensemble des salariés (non-cadres et cadres).

Son objet est de déterminer les objectifs assignés au salarié. Le contenu de chacune des rubriques est adapté selon la classification de chacun.

Pour permettre le suivi du déroulement de carrière, une copie de l'entretien annuel est transmise par la hiérarchie au responsable ressources humaines dédié à la Direction d'appartenance du salarié concerné.

Article 12 – Entretiens de détachement

Ces entretiens ont pour ambition de permettre une bonne intégration du salarié arrivant dans une situation de détachement d'une part et de préparer efficacement le retour de l'intéressé au sein de son entité d'origine d'autre part.

Ils sont systématiquement organisés et donnent lieu à une formalisation écrite. Ainsi, l'entretien de début de détachement comme celui de fin sont joints à l'entretien annuel des années correspondantes.

Article 12-1 – Entretien de début de détachement

Le responsable ressources humaines dédié organise et anime un « *entretien de début de détachement* ». Ce dernier se déroule en présence du salarié, de la hiérarchie du site d'origine et de celle du lieu de détachement. Il peut se tenir en utilisant les moyens de vidéo ou d'audio-conférence.

Au cours de ce rendez-vous, les points suivant sont notamment abordés :

- Description du poste en détachement,
- Adaptation, le cas échéant, des objectifs individuels de l'année,
- Compétences nécessaires.

Article 12-2 – Entretien de fin de détachement

Un « *entretien de fin de détachement* » est organisé lorsque le salarié quitte le lieu de détachement pour revenir sur le site d'origine.

Il rassemble en plus de la hiérarchie du lieu de détachement et du salarié concerné, la hiérarchie du site d'origine.

L'entretien est animé par le responsable ressources humaines dédié.

Un bilan du détachement est alors réalisé. Il porte notamment sur les thèmes suivants :

- Compétences acquises,
- Souhaits d'évolution,
- Salaire,

JCA

16

14
na
net

15

-1

- Classification,
- Formations suivies.

De plus, une attention toute particulière doit être portée à la valorisation de l'expérience acquise dans le cadre du détachement.

Article 12-3 – Entretien d'orientation

En vue de préparer le retour du salarié, un « *entretien d'orientation* » est organisé.

Il se tient avec le responsable ressources humaines dédié. Ce dernier est informé en temps utile par le service du personnel de la date de fin de détachement afin de prendre rendez-vous avec l'intéressé six mois avant son retour.

Un pré-bilan de l'activité est alors réalisé afin d'évaluer au mieux le ou les postes qui, disponibles, sont en adéquation avec les compétences et qualifications du salarié concerné. Ce dernier peut se faire assister, au cours de cet entretien, par un représentant du personnel s'il en manifeste formellement le souhait auprès du responsable ressources humaines dédié.

Article 13 – « Comité de carrière détachés »

Les signataires du présent accord conviennent que la diversité des situations des salariés détachés rend nécessaire leur examen approfondi.

En conséquence, une fois par an, les principales hiérarchies concernées sont réunies par les responsables ressources humaines dédiés pour participer à une réunion intitulée « comité de carrière détachés ».

Cette réunion, au cours de laquelle la situation des différents salariés détachés est évoquée, porte plus particulièrement sur la prise en compte des souhaits exprimés par les personnels détachés quant à leur évolution de carrière. Cette action est menée selon les opportunités existantes dans l'entreprise.

Article 14 – Fin de la période conventionnelle de détachement

En principe, le salarié réintègre son établissement d'origine.

Toutefois, une prolongation du détachement à l'initiative de la Société est possible, de même que la mutation volontaire de l'intéressé.

Article 14-1 – Prolongation à l'initiative de la Société

A l'issue des trois années conventionnelles de détachement, la hiérarchie peut exceptionnellement demander au salarié de poursuivre son détachement pour des raisons opérationnelles.

La prolongation requiert l'accord formel de l'intéressé et donne lieu à la signature d'un avenant à la convention de détachement.

Sa durée est fixée à un an reconductible une fois, portant la durée totale de détachement à cinq ans au maximum.

86 14 RN JCA 15 5 W

(Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "RN", "JCA", "15", "5", and "W".)

Durant la ou les prolongations, l'ensemble des indemnisations prévues (cf. articles 21 et 22 du présent accord) perdure à taux plein.

Article 14-2 – Mutation à l'initiative du salarié

A l'issue des trois années conventionnelles de détachement ou, à l'issue des périodes de prolongation réalisées sur demande hiérarchique décrites ci-dessus, le salarié peut, de son côté, solliciter la Société afin de poursuivre son activité professionnelle sur le lieu de détachement.

Après accord hiérarchique, et si un poste correspondant aux compétences de l'intéressé est disponible, une mutation ou un transfert est effectué.

Article 15 – Accès à la formation

En application des dispositions législatives et réglementaires relatives au Droit Individuel à la Formation (DIF), les salariés détachés dans un centre ou un établissement de la Société bénéficient d'un DIF de 20 heures par an pouvant être capitalisées sur 6 ans maximum.

L'entretien de fin de détachement comprend un volet synthèse des compétences acquises et examine la nécessité d'action de formation « adaptation » en vue de la prise du nouveau poste. Les heures capitalisées au titre du DIF peuvent alors être utilisées partiellement ou intégralement.

Elles ne sont pas perdues automatiquement au bout des 6 ans.

Le salarié conserve pendant son détachement les heures acquises avant son départ.

Article 16 – Aspects contractuels

Article 16-1 – Convention de détachement – principes généraux

Le détachement peut intervenir :

- dans un détachement collectif constitué appelé « centre » ou dans un autre établissement de la Société
- dans une filiale du Groupe EADS. Il est alors appelé « prêt de personnel à titre gratuit »
- dans une Société extérieure au Groupe EADS. Il est alors appelé « prêt de personnel à titre gratuit » et donne lieu à suspension du contrat de travail.

Une convention individuelle est conclue entre la Société et le salarié dans tous les cas de détachement. Elle vaut avenant au contrat de travail de l'intéressé et peut produire deux effets principaux :

- modifier des clauses du contrat de travail comme le lieu principal d'activité (détachement en interne Société)
- suspendre le contrat de travail (cas des prêts de personnel à une autre entité juridique)

Article 16-2 – Prêt de personnel à titre gratuit

96 lu J c A B

na

W

Pour organiser le prêt de personnel à titre gratuit, une convention-cadre est systématiquement conclue entre les deux entités juridiques parties à l'accord.

Ce texte préalable fixe l'objet du prêt de main d'œuvre (besoins en compétences spécifiques, partenariat stratégique...) et les conditions générales dans lequel il s'opère.

Une copie de cette convention-cadre est remise aux salariés détachés dans l'entité en question.

Les délégués syndicaux peuvent avoir communication à leur demande de ce texte.

Article 16-3 – Contenu des conventions individuelles de détachement

Les conventions individuelles de détachement comprennent obligatoirement :

- l'entité d'accueil, le lieu et la durée déterminée du détachement
- l'objet du détachement
- le statut local
- les appointements
- les conditions d'indemnisation
- la prise en charge de retour au domicile
- la clause de réintégration au sein de la Société
- la couverture des risques maladie et accidents
- les dispositions en cas d'arrêt de travail
- l'adresse sur le lieu de détachement
- l'interlocuteur administratif de gestion du personnel
- la reprise de l'ancienneté

En cas de prêt de personnel à titre gratuit, les conventions individuelles de détachement comprennent spécifiquement :

- la précision de la situation juridique du salarié en cas de suspension du contrat de travail,
- les modalités de suivi de l'évolution de carrière du salarié concerné selon le prêt de personnel à titre gratuit dont il fait l'objet,
- le délai de prévenance en cas de rupture du détachement pour ceux dont le contrat de travail est suspendu.

Article 17 – La représentation du personnel

Il est tout d'abord rappelé que si l'article L.421-1 al. 1 du Code du travail dispose que l'institution des délégués du personnel est obligatoire lorsque deux conditions sont remplies :

- existence d'un établissement,
- effectif atteignant 11 salariés (en moyenne sur les 12 derniers mois),

la Société a décidé, de manière supra-légale et d'un commun accord avec les partenaires sociaux d'instituer des délégués du personnel dans les centres de Kourou (2 titulaires et 2 suppléants) et de Brest (1 titulaire et 1 suppléant).

Article 17-1 – Détachement et délégués du personnel

Pour les situations futures comme pour les centres ou établissements secondaires actuellement en activité et qui ont un effectif supérieur à 11 salariés, il est convenu de retenir que la représentation du personnel se fera au travers des délégués du personnel à hauteur de 2 titulaires et 2 suppléants a minima. Les protocoles préélectoraux feront référence au présent accord.

16

14/04/2014
JCA
B

7

W

Les élections de délégués du personnel dans ces centres ou établissements secondaires sont effectuées à la même date qu'en Aquitaine et aux Mureaux.

En plus des moyens prévus par le Code du travail, les délégués du personnel institués par le présent article disposent d'un voyage aller et retour par an afin de rencontrer les représentants des salariés d'Aquitaine et des Mureaux.

Article 17-2 – Détachement et Comité d'établissement

L'article L.435-1 al. 1 du Code du travail dispose que l'institution d'un comité d'établissement est obligatoire lorsque deux conditions sont remplies :

- existence d'un établissement
- effectif atteignant 50 salariés (en moyenne sur les 12 derniers mois)

Au sein de la Société, seuls deux établissements situés respectivement en Aquitaine et aux Mureaux disposent de l'effectif requis à la date de signature du présent accord. Les salariés détachés demeurent rattachés à leur comité d'établissement d'origine.

En cas de création d'un nouvel établissement et d'un effectif atteignant le seuil des 50 salariés, un comité d'établissement sera mis en place par voie électorale. Les élections des représentants du personnel à ce nouveau comité se dérouleront au moment du renouvellement des mandats des représentants élus en Aquitaine et aux Mureaux. Par voies de conventions, les œuvres sociales et culturelles seront gérées par les établissements d'Aquitaine et des Mureaux.

CHAPITRE IV – STRUCTURE D'INDEMNISATION DES PERSONNELS EN DETACHEMENT ET/OU EN CAMPAGNE

Les parties signataires se sont entendues pour simplifier la structure d'indemnisation des personnels en détachement et/ou en campagne. En effet, celle-ci n'était plus cohérente ni adaptée aux nouvelles situations à gérer et ne facilitait pas la polyvalence des personnels entre les activités civiles et militaires.

Deux catégories de primes sont mises en place :

- celles liées à l'activité, qui concernent les situations de campagne, et payées en fonction de la nature de l'activité (essais/opérations d'intégration...)
- celles liées au lieu d'activité et payées en fonction du site où se déroule le détachement et/ou la campagne.

Ces primes s'appliquent à l'ensemble du personnel relevant des accords d'entreprise cadre et non cadre du 31 mai 1999. Elles sont payées selon une valeur journalière globale et forfaitaire et versées mensuellement au vu du réalisé selon un pourcentage prédéterminé par le présent accord (voir articles 18 et suivants).

Cette structure de rémunération se substitue à tous les éléments de salaire ou accessoires de salaire versés antérieurement dans les situations de détachement et/ou de campagne à l'exclusion de ceux versés en contrepartie des contraintes suivantes :

- travaux d'exécution de lancement à partir de caisson ou de sous-marin
- travaux embarqués sur bateau de surface et sous-marin
- séjours en mer sur bateau de surface et sous-marin

Ces contraintes continuent à donner lieu au cas par cas à indemnisation particulière définie par le service du personnel de la Société.

En revanche, la nouvelle structure d'indemnisation définie par le présent accord ne couvre pas les remboursements de frais engagés à l'occasion de détachement ou de campagne car ils relèvent de la politique générale de la Société en matière de déplacements.

Article 18 – Définitions

Article 18-1 – Prime de disponibilité

La prime de disponibilité est un accessoire de salaire appliqué sur le salaire mensuel brut de base et la prime d'ancienneté. Elle est versée en cas de campagne impliquant une flexibilité horaire (adaptation des horaires de travail aux contraintes opérationnelles), des horaires décalés (par rapport aux horaires affichés, hors travail en équipe) ou des dépassements d'horaires sur une période à durée déterminée dans le respect des durées maximales du travail.

La prime de disponibilité intègre la prime dite de flexibilité prévue par l'accord collectif inter-entreprises du 18 mai 1990 pour la base spatiale de Kourou ou tout autre prime (ou dispositif) indemnisant les mêmes contraintes.

Article 18-2 – Prime de travaux exceptionnels

La prime de travaux exceptionnels est un accessoire de salaire appliqué sur le salaire mensuel brut de base et la prime d'ancienneté. Elle est versée en cas de campagne nécessitant des activités spécifiques notamment de type travail à quai, à la mer (hors embarquement c'est à dire bâtiment de surface ou SNLE), en aéronefs, essais, préparation de pré et post lancement ou de vol.

Article 18-3 – Prime d'éloignement

La prime d'éloignement est un accessoire de salaire appliqué sur le salaire mensuel brut de base et la prime d'ancienneté. Elle est versée en dédommagement d'un éloignement de son établissement d'origine (Aquitaine ou Les Mureaux).

Article 18-4 – Prime de cherté de vie

La prime de cherté de vie est un accessoire de salaire appliqué sur le salaire mensuel brut de base et la prime d'ancienneté. Elle est versée en détachement, en contrepartie d'un coût de la vie, durablement supérieur à celui connu en établissement d'origine.

Article 19 – Majorations prévues par les primes liées au lieu d'activité

Le champ d'application et les montants prévus sont définis dans les articles suivants.

Article 19-1 – Majorations prévues par la prime d'éloignement

Les majorations prévues par la prime d'éloignement sont fixées à

- | | |
|-----|---|
| 5% | pour toute activité réalisée en détachement et/ou campagne au sein d'un centre constitué de la Société (Biscarrosse, Toulon, Toulouse, Brest, Cherbourg) et les prêts de personnel réalisés au sein du groupe EADS en France, |
| 40% | pour les salariés détachés au sein de l'établissement de Guyane (hors résident longue durée cf. article 25 du présent accord), conformément à l'accord collectif inter-entreprises du 18 mai 1990 pour la base spatiale de Kourou (convention de site), |

- 10 à 40% pour les salariés missionnaires en campagne au sein du Centre Spatial Guyanais soit 10% du 1^{er} au 21^{ème} jour de mission,
 - 20% pendant les 7 jours suivants,
 - 30% pendant les 7 jours suivants,
 - 40% pendant les 7 jours suivants et au-delà.

En cas de prêt de personnel à l'extérieur du groupe EADS en France, la majoration prévue par la prime d'éloignement sera fixée au cas par cas en fonction des contraintes réelles rencontrées par le salarié concerné.

Article 19-2 – Majoration prévue par la prime de cherté de vie

La majoration prévue par la prime de cherté de vie est fixée à

- 25% pour toute activité réalisée en détachement et/ou campagne au sein du Centre Spatial Guyanais, conformément à l'accord collectif inter-entreprises du 18 mai 1990 pour la base spatiale de Kourou (convention de site).

Article 20 – Majorations prévues par les primes liées à l'activité

Le champ d'application et les montants prévus sont définis dans les articles suivants.

Article 20-1 – Majoration prévue par la prime de disponibilité

Les majorations prévues par la prime de disponibilité sont fixées à

- 10% pour les activités d'intégration, d'opérations de lancement réalisées en détachement et/ou campagne au sein des établissements d'Aquitaine, des Mureaux et des centres constitués de la Société situés à Toulouse, Brest, Cherbourg,
- 15% pour les activités d'essais réalisées en détachement et/ou campagne au sein des centres constitués de la Société situés à Biscarrosse et Toulon,
- 20% pour les activités d'intégration, d'opérations de lancement réalisées en détachement et/ou campagne au sein du Centre Spatial Guyanais.

Article 20-2 – Majoration prévue par la prime de travaux exceptionnels

Les majorations prévues par la prime de travaux exceptionnels sont fixées à

- 10% pour toute activité réalisée en détachement et/ou campagne au sein des établissements d'Aquitaine, des Mureaux, des centres constitués de la Société situés à Biscarrosse, Toulon, Toulouse et au sein du Centre Spatial Guyanais,
- 15% pour toute activité réalisée en détachement et/ou campagne au sein des centres constitués de la Société situés à Brest et Cherbourg.

CHAPITRE V : CONDITIONS DE DEPART DE L'ENTREPRISE

Article 21 – Prise en compte des sur-salaires dans le calcul des indemnités de rupture

16

1/4 m
net

J C A

B

10

W

Les parties signataires s'accordent pour prendre en compte une partie des sur-salaires, versés par la Société au salarié qui a été en situation de détachement et/ou de campagne, dans le calcul des indemnités de rupture de son contrat de travail.

Article 21-1 – Indemnités de rupture

Les indemnités de rupture auxquelles s'applique la prise en compte d'une partie des sur-salaires sont :

- L'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- L'indemnité de départ à la retraite ;
- L'indemnité de mise à la retraite.

Article 21-2 – Sur-salaires intégrés

Sont intégrés dans la base de calcul des indemnités mentionnées ci-dessus les sur-salaires suivants :

- Prime d'éloignement de l'article 19-1 du présent accord ;
- Prime de cherté de vie de l'article 19-2 du présent accord ;
- Prime de disponibilité l'article 20-1 du présent accord ;
- Prime de travaux exceptionnels de l'article 20-2 du présent accord.

Article 21-3 – Mode de calcul

Les sur-salaires sont intégrés à hauteur de 50 % du montant total perçu à ce titre (détachement et/ou campagne) par l'intéressé au cours de la période servant de référence au calcul de l'indemnité de rupture.

Article 22 – Prise en compte des sur-salaires dans le calcul de la rente de pré-retraite

Les parties signataires s'accordent pour prendre en compte une partie des sur-salaires, versés par la Société au salarié qui a été en situation de détachement et/ou de campagne, dans le calcul de l'assiette servant à déterminer le montant de la rente de pré-retraite.

Article 22-1 – Dispositif de pré-retraite concerné

La prise en compte des sur-salaires liés à une situation de détachement et/ou de campagne est applicable au « Dispositif Groupe de Fin de Carrière » résultant de l'accord signé au niveau du Groupe EADS en France le 2 mai 2003 et auquel la Société a adhéré le 23 mai 2003.

Article 22-2 – Sur-salaires intégrés

Sont intégrés dans la base de calcul des indemnités mentionnées ci-dessus les sur-salaires suivants :

- Prime d'éloignement de l'article 19-1 du présent accord ;
- Prime de cherté de vie de l'article 19-2 du présent accord ;
- Prime de disponibilité l'article 20-1 du présent accord ;
- Prime de travaux exceptionnels de l'article 20-2 du présent accord.

16

Handwritten signatures and initials:
14 m [signature] JCA [signature]

Article 22-3 – Mode de calcul

Les sur-salaires sont intégrés à hauteur de 40 % du montant total perçu à ce titre (détachement et/ou campagne) par l'intéressé au cours de la période servant de référence au calcul de l'assiette permettant de fixer la rente..

CHAPITRE VI – PROCEDURE DE MISE EN PLACE D'UN MODE D'ACTIVITE DE CAMPAGNE

Les parties signataires ont convenu de clarifier les modalités de mise en place d'un mode de travail de type campagne afin de garantir une transparence et une équité de traitement entre les salariés pour l'application des majorations prévues par les primes liées à l'activité.

Article 23 – Responsabilité de la Direction de programme

Dans le cadre de chaque programme, le Directeur ou son représentant rédige une directive générale précisant les domaines d'activités qui peuvent donner lieu par principe à l'ouverture de campagne.

Ce document contient obligatoirement un argumentaire expliquant le contexte économique pouvant justifier le recours à un tel mode d'activité et la nature des opérations à réaliser (essais, intégration, lancement...).

Cette directive de la Direction de programme, adressée à la Direction des ressources humaines, est réactualisée en début de chaque année et présentée au comité central d'entreprise pour information.

Article 24 – Ouverture, interruption et fermeture d'une campagne

S'inscrivant dans le périmètre de la directive générale de la Direction de programme, une note annonçant l'ouverture d'une campagne est systématiquement rédigée par le responsable opérationnel du programme une semaine minimum avant la mise en place effective de ce mode d'activité.

Ce document contient obligatoirement les clauses suivantes :

- l'intitulé de la campagne,
- l'objet précis,
- le spécimen (maquette, plateforme, hall d'intégration...),
- le lieu,
- la date de début et de fin prévisionnelle de la campagne,
- le nom du responsable de la campagne,
- la liste des personnels concernés,
- les modalités d'imputation des frais inhérents.

Cette note d'ouverture de campagne, adressée au service du personnel, est présentée pour information au comité d'établissement dont relèvent les salariés concernés.

En cas d'interruption ou d'arrêt du mode campagne, le responsable opérationnel du programme le notifie au service du personnel.

CHAPITRE VII – DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX PERSONNELS DETACHES EN GUYANE

Les salariés détachés au sein de l'établissement de Guyane sont régis par l'ensemble des accords d'entreprise en vigueur au sein de la Société mais aussi par les dispositions de

Handwritten signature and initials: "lu nn" followed by a large flourish, and "J C A" with a small mark below it.

l'accord collectif inter-entreprises du 18 mai 1990 pour la base spatiale de Kourou, désigné par l'appellation courante « convention de site », auquel la Société a adhéré le 1^{er} juillet 1998.

Au-delà des clauses contenues dans le présent accord, les salariés détachés en Guyane bénéficient, dans le cadre d'une convention de détachement, de dispositions particulières relatives notamment aux voyages, astreintes, logement, bagages, crédit mobilier, missions, congés payés, congés exceptionnels, arrêts de travail, sécurité sociale, rapatriement sanitaire.

Les dispositions du présent accord s'imposent aux dites conventions individuelles de détachement conclues après la date d'entrée en vigueur de celui-ci.

Article 25 – Résidents longue durée

A l'issue des trois années conventionnelles de détachement ou, à l'issue des périodes de prolongation réalisées sur demande hiérarchique visées à l'article 14-1 du présent accord, le salarié peut solliciter la Société afin de poursuivre son activité professionnelle en Guyane.

Après accord hiérarchique, et si un poste correspondant aux compétences de l'intéressé est disponible, le statut de résident longue durée (RLD) est appliqué. Il traduit le caractère à durée indéterminée du poste de travail occupé. Dans ce cas de figure, une convention particulière de détachement est conclue entre les parties.

Lors du passage sous statut de résident longue durée, à l'issue de la période conventionnelle de 3 ans de détachement, la prime d'éloignement subit une dégressivité portant son montant à 30% la 4^{ème} année et 20% la 5^{ème}. Ce sur-salaire n'est plus appliqué ensuite.

Lors du passage sous statut de résident longue durée à l'issue de la première année de prolongation de détachement, la prime d'éloignement subit une dégressivité portant son montant à 20% la 5^{ème} année. Ce sur-salaire n'est plus appliqué ensuite.

Lors du passage sous statut de résident longue durée à l'issue de la deuxième année de prolongation de détachement, la prime d'éloignement subit une dégressivité portant son montant à 20% la 6^{ème} année. Ce sur-salaire n'est plus appliqué ensuite.

Article 26 – Dispositions relatives à l'accession à la propriété

Suite à l'étude menée par la commission logement du comité central d'entreprise, les salariés détachés en Guyane peuvent bénéficier, dans le cadre de la mobilité professionnelle, des dispositifs de prêts dits « 1% logement » afin d'accéder à la propriété d'un logement neuf ou ancien constituant la résidence principale et familiale en Guyane.

Les demandes de prêts, adressées aux assistantes sociales des deux établissements d'Aquitaine et des Mureaux, sont traitées par les CIL partenaires de métropole.

Les salariés en situation de résident longue durée bénéficient également de cette clause.

Article 27 – Véhicule

Les salariés détachés, dont les résidents longue durée, bénéficient de la mise à disposition par la Société d'un véhicule de location longue durée de catégorie « A » pendant la durée de leur séjour en Guyane. Le véhicule ainsi fourni participe à l'accomplissement du travail demandé.

P6

14 nn

JCA
B

Conformément à la réglementation, une contribution mensuelle relative à l'usage privatif du véhicule est supportée par les salariés détachés.

Si ces derniers souhaitent bénéficier d'un véhicule de catégorie supérieure à celle prévue par le présent accord, ils financent directement le surcoût du loyer généré par leur choix.

Article 28 – Voyages

Article 28-1 – Voyages de congés

La Société prend en charge tous les deux ans les frais d'un voyage aller et retour en classe économique (Cayenne – France métropolitaine – Cayenne) pour les résidents longue durée et les membres de leur famille résidant en Guyane.

Pour le salarié détaché, la périodicité de cet avantage est annuelle soit trois fois au cours de la période conventionnelle de détachement.

EADS SPACE Transportation pourra prendre en charge un second voyage aller et retour en classe économique (Cayenne/France Métropolitaine/Cayenne) pour le détaché et les membres de sa famille résident en Guyane si, en fonction du déroulement des opérations, le calendrier fait apparaître, pour la nécessité de service et donc à l'initiative de l'employeur, l'obligation de scinder la durée du congé principal.

Article 28-2 – Voyages pour action de formation

Concernant les salariés résidents longue durée, bien que le recours aux services du bureau local des carrières du Centre Spatial Guyanais doit être privilégié, les frais d'un voyage aller et retour en classe économique (Cayenne – France métropolitaine – Cayenne) peuvent être pris en charge par la Société tous les trois ans afin de permettre au personnel concerné de suivre une formation en métropole nécessaire à son employabilité lorsque aucune offre adéquate n'existe en Guyane.

CHAPITRE VIII - DATE D'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Article 29 – Date d'entrée en vigueur

Par principe, les dispositions contenues dans le présent accord prennent effet le 1^{er} mars 2005.

Toutefois, de manière spécifique, les clauses relatives aux salariés détachés en Guyane s'appliqueront lors du démarrage, par la Société au Centre Spatial Guyanais, de l'exécution des travaux du contrat de production Ariane 5 PA. Cette date, liée aux impératifs industriels, sera celle de l'ouverture de la campagne (conformément à la procédure décrite dans le présent accord).

Les situations de détachement en Guyane, convenues entre la Société et les salariés concernés, qui verraient le jour à compter de la date de signature du présent accord se voient appliquer les conditions mentionnées ci-dessus dès le 1^{er} mars 2005.

Pb

lu

ma

1 c A



Bj

Fait à PARIS, le 4 mars 2005

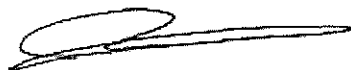
Pour le Président
Hervé GUILLOU



Par délégation
Human Resources Director
Philippe PEZET

Pour la CFDT

J.-C. ABBÉ



Pour la CFE-CGC

P. GRAPINET

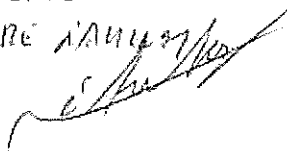


B. JOLLIVET



Pour la CFTC

RIVIÈRE



Pour la CGT

Pour FO

J. L. HARDY



R. NIGAYRON





Annexe 2 : Conditions de campagne de tir du personnel des BU « Satellites » et « Services »

Campagnes de tir Astrium Satellites

Réglementation générale

Les dispositions suivantes constituent les conditions générales applicables aux campagnes de tir effectuées par Astrium Satellites.

Une annexe spécifique à chaque lieu de mission édicte préalablement au départ en campagne les niveaux des compensations et les règles particulières adaptées au lieu du lancement.

1. REMUNERATION

a) Base de calcul de la majoration

- ⇒ Cadres, forfaits horaires, forfaits jours et sans référence horaire (sauf IIIC) appointements mensuels forfaitaires base France métropolitaine.
- ⇒ Mensuels : appointements mensuels sur la base de 35h, ancienneté comprise.

b) Majoration de salaire

- ⇒ Forfaits horaires, forfaits jours et sans référence horaire : **45 %**
- ⇒ Mensuels : **70 %**

c) Majoration supplémentaire liée aux conditions de travail sur le lieu de mission

En fonction des conditions de travail rencontrées dans les pays de mission, une majoration supplémentaire de 10% pourra être appliquée.

Ces majorations sont applicables sur chaque journée ouvrée travaillée sur site (hors voyage)

d) prime pour l'acquisition de vêtements grand froid

En fonction des conditions de climatiques rencontrées sur le lieu de mission, il peut être attribué une prime pour l'achat d'effets personnels « grand froid ». Cette prime, versée sur justificatifs, est attribuée pour une période de 3 ans.

e) prime journalière de campagne

En fonction des conditions de vie et des frais particuliers rencontrés sur le lieu de mission, une prime journalière de campagne peut être accordée suivant le lieu de mission, pour chaque journée calendaire de présence sur le site d'accueil

f) travail les jours fériés

Pour toute activité d'une journée complète se déroulant les jours fériés suivants :

- ♦ 1^{er} janvier,
- ♦ 1^{er} mai,
- ♦ 14 juillet,
- ♦ 25 décembre,

Le salarié concerné bénéficiera d'une prime (montant défini dans l'accord ATT du 31 août 2001) et d'un jour de récupération.

g) Prime de campagne de tir

Cette prime est attribuée à partir de la 5^{ème} semaine de présence continue sur le lieu de mission au titre de la campagne de tir.

Son montant est progressif en fonction de la durée de la campagne.

Pour trois campagnes effectuées dans l'année civile, cette prime sera attribuée dès la 13^{ème} semaine en cumul sur l'année.

Cette modalité est mise en œuvre, dans les conditions ainsi définies, pour donner un résultat supérieur à celui du calcul de base précité. Elle s'y substitue dans la mesure où elle apparaît plus favorable.

Les taux et les conditions sont précisés sur le tableau ci-après :

I		II	
REGLE DE BASE		MODALITES D'APPLICATION Cas de participation à plusieurs campagnes dans l'année civile Au-delà de 12 semaines <u>en cumul sur l'année</u> (1) ET au plus tôt à partir de la 3ème campagne dans la même année (1)	
		Semaines de la campagne (2)	Montant de la prime par jour (3)
1		1ère	9,15 €
2		2ème	18,30 €
3		3ème	18,30 €
4		4ème	18,30 €
5	9,15 €	5ème	27,45 €
6	18,30 €	6ème	27,45 €
au-delà	27,45 €	et au-delà	

(1) Année civile du 1^{er} Janvier au 31 Décembre.

(2) Semaines continues pendant lesquelles le salarié participe à une campagne de tir.

Dans le cas de retours en France métropolitaine et, plus généralement, d'interruptions de mission au cours d'une même campagne de tir, le cumul des semaines est interrompu et s'effectue sur chaque phase séparément. Le calcul est alors corrigé et remplacé par la modalité (colonne II) relative au cumul sur l'année civile.

(3) la base retenue est le jour calendaire

Toutefois, en fonction des conditions de vie et des frais particuliers rencontrés sur certains lieux de mission, une prime journalière de campagne peut être accordée pour chaque journée calendaire de présence sur le site d'accueil, au-delà du dispositif précité.

2. CONDITIONS ET FRAIS DE SEJOUR

Les règles d'indemnisation des frais de mission, notamment l'hébergement et les repas, sont définies avant le départ en campagne en fonction du lieu de mission.

Nota :

En cas de prise de congés sur place, il sera procédé à une interruption du versement des majorations de salaire et des remboursements journaliers.

3. CONGE SUPPLEMENTAIRE DE DETENTE

Ce congé est attribué à raison de :

- ⇒ Jusqu'à la 6^{ème} semaine de campagne incluse : un jour par quinzaine entière,
- ⇒ À partir de la 7^{ème} semaine consécutive : un jour par semaine entière.

En outre, dans le cas où un jour férié (chômé et payé en France métropolitaine) autre que ceux définis au paragraphe 1.1 d) serait travaillé selon les conditions décrites au paragraphe 1.1 d) et non compensé par un autre jour de repos pendant la mission, chaque journée ainsi travaillée donnera lieu à l'attribution d'un jour de repos payé sur demande écrite de la hiérarchie.

Ces jours sont pris au retour de la mission, dès que possible, aux dates fixées en accord avec la hiérarchie. Ils sont payés au taux du salaire de base plus ancienneté.

4. Les congés supplémentaires, les primes et les majorations constituent un dispositif qui prend en compte forfaitairement les contraintes dans le cadre de ces missions, et qui, en particulier, inclut l'ensemble des horaires effectués, en semaine comme en weekend, y compris selon des organisations en équipes.

Annexes : tableaux d'application

	KOUROU	BAIKONOUR
	<i>Ingénieurs et cadres</i>	
Base de calcul de la majoration	Forfait mensuel	Forfait mensuel
Majoration de salaire	45% calculée en 22ième – appliquée sur chaque journée travaillée hors voyage	45% calculée en 22ième - appliquée sur chaque journée travaillée hors voyage
Majoration supplémentaire liée aux conditions de travail sur le lieu de mission	10% calculée en 22ième - appliquée sur chaque journée ouvrée travaillée à partir du jour de l'arrivée sur le site jusqu'au jour de départ	10% calculée en 22ième - appliquée sur chaque journée ouvrée travaillée à partir du jour de l'arrivée sur le site jusqu'au jour de départ
Prime d'acquisition de vêtements grands froids	non	250 euros attribuée pour une période de 3 ans - versée entre le 15 avril et le 15 octobre
Prime journalière de campagne	non	76 euros par journée calendaire passée en campagne hors voyage
Prime additionnelle de campagne	Non	Non

	KOUROU	BAIKONOUR
	<i>Ingénieurs et cadres</i>	
Prime de campagne de tir	suivant durée (voir barème)	suivant durée (voir barème)
Travail les jours fériés 1er janvier, 1er mai, 14 juillet, 25 décembre	1 journée de récupération + prime suivant les dispositions de l'accord ATT (157,17 en 2008)	1 journée de récupération + prime suivant les dispositions de l'accord ATT (157,17 en 2008)
Travail les jours fériés hors 1er janvier, 1er mai, 14 juillet, 25 décembre	1 journée de récupération	1 journée de récupération
	Hébergement / petit déjeuner : - soit réservation et paiement direct par le salarié , suivant la politique de déplacement d'ASTRIUM => Remboursement aux frais réels sur présentation des justificatifs - soit réservation et paiement direct par le projet auprès de la base vie = Remboursement forfaitaire de 6 euros pour le petit déjeuner Repas - soit remboursement aux frais réels sur présentation de justificatifs - soit versement d'une indemnité forfaitaire de 60 euros (30 euros par repas) Indemnité forfaitaire globale En l'absence de réservation d'hôtel par ASTRIUM SAS, versement d'une indemnité globale forfaitaire de 135 euros par jour entier sur le site . Cette indemnité forfaitaire couvre les frais d'hébergement - petit déjeuner - repas. Dans le cas de journées incomplètes à l'arrivée ou/et au départ de Guyane, les frais engagés concernant l'hébergement, le petit déjeuner et/ou les repas seront remboursés sur justificatifs	Frais d'hébergement / repas pris en charge directement par la Société
Conditions et frais de séjour		

	KOUROU	BAIKONOUR
	<i>Ingénieurs et cadres</i>	
Congés supplémentaire de détente	jusqu'à la 6ième semaine incluse : un jour par quinzaine entière à partir de la septième semaine : un jour par semaine entière	jusqu'à la 6ième semaine incluse : un jour par quinzaine entière à partir de la septième semaine : un jour par semaine entière

	Kourou	Baïkonour
	Mensuels	
Base de calcul de la majoration	Salaire 35h + Ancienneté	Salaire 35h + Ancienneté
Majoration de base	70% calculée en 22ième - appliquée sur chaque journée ouvrée travaillée à partir du jour de l'arrivée sur le site jusqu'au jour de départ.	70% calculée en 22ième - appliquée sur chaque journée ouvrée travaillée à partir du jour de l'arrivée sur le site jusqu'au jour de départ
Majoration supplémentaire liée aux conditions de travail sur le lieu de mission	10% calculée en 22ième - appliquée sur chaque journée ouvrée travaillée à partir du jour de l'arrivée sur le site jusqu'au jour de départ	10% calculée en 22ième - appliquée sur chaque journée ouvrée travaillée à partir du jour de l'arrivée sur le site jusqu'au jour de départ.
Prime d'acquisition de vêtements grands froids	non	250 euros attribuée pour une période de 3 ans - versée entre le 15 avril et le 15 octobre
Prime journalière de campagne	non	76 euros par journée calendaire passée en campagne hors voyage
Prime additionnelle de campagne	non	Non
Prime de campagne de tir	suivant durée (voir barème)	suivant durée (voir barème)
Travail les jours fériés 1er janvier, 1er mai, 14 juillet, 25 décembre (non compensé par un autre jour de repos pendant la mission)	1 journée de récupération + prime suivant les dispositions de l'accord ATT (157,17 en 2008)	1 journée de récupération + prime suivant les dispositions de l'accord ATT (157,17 en 2008)

	Kourou	Baïkonour
	Mensuels	
Travail les jours fériés hors 1er janvier, 1er mai, 14 juillet, 25 décembre (non compensé par un autre jour de repos pendant la mission)	1 journée de récupération	1 journée de récupération
Conditions et frais de séjour	Hébergement / petit déjeuner : - soit réservation et paiement direct par le salarié , suivant la politique de déplacement d'ASTRIUM => Remboursement aux frais réels sur présentation des justificatifs - soit réservation et paiement direct par le projet auprès de la base vie = Remboursement forfaitaire de 6 euros pour le petit déjeuner Repas - soit remboursement aux frais réels sur présentation de justificatifs - soit versement d'une indemnité forfaitaire de 60 euros (30 euros par repas) Indemnité forfaitaire globale En l'absence de réservation d'hôtel par ASTRIUM SAS, versement d'une indemnité globale forfaitaire de 135 euros par jour entier sur le site . Cette indemnité forfaitaire couvre les frais d'hébergement - petit déjeuner - repas. Dans le cas de journées incomplètes à l'arrivée ou/et au départ de Guyane, les frais engagés concernant l'hébergement, le petit déjeuner et/ou les repas seront remboursés sur justificatifs	Frais d'hébergement / repas pris en charge directement par la Société
Congés supplémentaire de détente	jusqu'à la 6ième semaine incluse : un jour par quinzaine entière à partir de la septième semaine : un jour par semaine entière	jusqu'à la 6ième semaine incluse : un jour par quinzaine entière à partir de la septième semaine : un jour par semaine entière