

ONERA

Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail

SOMMAIRE

Préambule

CHAPITRE 1 - Le champ d'application

CHAPITRE 2 - Réduction du temps de travail

- les jours de repos
- la durée du travail
- compte épargne temps

CHAPITRE 3 - Effet sur l'emploi

- Maintien partiel d'effectif
- Embauches complémentaires
- Garantie d'emploi

CHAPITRE 4 - Les termes de l'équilibre de l'accord ARTT

- en matière salariales
- en matière de temps de travail
- en matière de formation

CHAPITRE 5 - Modalités de mise en oeuvre

- Conditions de mise en place
- Commission de pilotage
- Définition de nouveaux axes de réflexion
- Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord
- Effet sur les textes applicables à l'ONERA

Annexe

- Calcul du nombre de jours de repos
 - Régime de travail des standardistes d'Ile de France
 - Régime de travail des chauffeurs d'Ile de France
 - Régime de travail des pompiers-gardiens d'Ile de France
-

Préambule

Dans l'esprit de la loi d'orientation du 13 juin 1998, les organisations syndicales et la direction de l'ONERA affirment leur volonté commune de contribuer, par l'aménagement et la réduction du temps de travail, à la résolution des problèmes d'emploi, notamment scientifique.

Reconnaissant l'importance stratégique qu'il y a à retrouver la voie d'un maintien et même d'un enrichissement continu du potentiel scientifique, technique et industriel de l'ONERA, elles entendent saisir l'occasion exceptionnelle qui leur est offerte, pour :

- améliorer tant le climat social que la dynamique collective avec des flux plus réguliers d'embauches de jeunes scientifiques, ingénieurs ou techniciens, par le renforcement et le rajeunissement des équipes auxquels ils conduiront.
- satisfaire les aspirations des agents à un enrichissement de leur vie familiale et sociale et à la recherche de l'équilibre optimal entre vie professionnelle et vie personnelle au bénéfice de leur épanouissement individuel ;
- repenser le contenu et l'organisation du travail, tant au niveau des unités de base que de l'ensemble de l'entreprise, dans le sens d'une plus grande responsabilité individuelle et d'une efficacité collective accrue, en redonnant l'initiative aux acteurs, au plus près du terrain ;

Cette perspective ne sera viable que si l'ONERA est capable, collectivement, de préserver et renforcer sa compétitivité. L'accord établi doit maintenir l'ONERA dans une position de force pour faire face aux enjeux stratégiques auxquels il est confronté dans le cadre national et européen : maintien de l'avance technologique dans ses domaines d'excellence, qualité et compétitivité des prestations, réduction des risques de défaillance de compétences,...

L'accord exigera, pour sa réussite, la mobilisation de tous, l'acceptation d'un effort de solidarité équitablement réparti, et la volonté constante d'en faire une œuvre commune au bénéfice de chacun.

Constatant l'irréversibilité de la dynamique engagée par la loi du 13 juin 1998, les partenaires sociaux considèrent donc comme essentiel de concevoir et mettre en œuvre un cadre général d'aménagement et de réduction du temps de travail, inscrit dans la durée et qui réponde, sur le long terme, tant aux aspirations individuelles qu'aux intérêts collectifs de et dans l'entreprise.

L'importante novation sociale et organisationnelle qu'il emporte, avec les espoirs et les risques qui y sont attachés, exige cependant qu'un organe collectif (Commission de pilotage), de suivi et d'évaluation du cadre conventionnel tracé, et de son impact sur tous les aspects de l'organisation et de la gestion, soit mis en place, et qu'il dispose d'un pouvoir étendu d'analyse et de proposition quant à la réorientation ou à l'extension du dispositif initial d'aménagement et de réduction du temps de travail.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux sont donc convenus d'anticiper conventionnellement la réduction légale de la durée du travail, conformément aux dispositions légales et réglementaires d'incitation à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Chapitre 1 : Champ d'application

Article 1 :

La réduction du temps de travail s'applique dans tous les établissements de l'ONERA, à l'ensemble du personnel de l'ONERA quelle que soit la nature de son contrat travail.

Sont notamment concernés les doctorants (qu'ils soient ou non entièrement rémunérés par l'ONERA) et les salariés en contrat de formation par alternance.

De même, la réduction du temps de travail s'applique aux salariés à temps partiel dans les conditions prévues à l'article 5-2 du présent accord, à l'exclusion de ceux dont le contrat de travail prévoit une durée de travail inférieure au 2/5^{ème} (15,6 heures par semaine).

Article 2 :

Des dispositions spécifiques sont précisées en annexe pour certains personnels d'Ile de France ayant des horaires particuliers (pompiers-gardiens, chauffeurs et standardistes) justifiés par des raisons de sécurité et/ou de continuité de service,

Article 3 :

La mise en place de la réduction du temps de travail à l'ONERA peut nécessiter des adaptations particulières à chaque établissement en raison de contraintes ou spécificités locales. Dans ce cas des avenants particuliers pourront être négociés et signés par la Direction Générale et les organisations syndicales centrales, accompagnées des délégués syndicaux des centres concernés.

Chapitre 2 : Réduction du temps de travail

Article 4 : principe

La durée conventionnelle collective du travail à l'Office est fixée à compter du 1er octobre 1999 au plus tard, à 35 heures de travail effectif en moyenne hebdomadaire.

Article 5 : les jours de repos, JARTT

Compte tenu des spécificités du travail scientifique et technique, et afin d'offrir au personnel de l'ONERA les meilleures conditions possibles de réduction du temps de travail, celle-ci est organisée sous la forme de jours de repos, appelés Jours d'Aménagement Réduction du Temps de Travail (JARTT).

Les modalités retenues pour la mise en place de l'ARTT à l'ONERA sont ainsi conformes à la synthèse des travaux des groupes de réflexion réunissant des salariés de l'Office et institués par le protocole d'accord relatif à l'étude sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

5-1 : Définition du JARTT :

Principe:

Les salariés travaillant à temps plein bénéficient pour une année civile complète de présence de 22,5 Jours d'Aménagement Réduction du Temps de Travail (JARTT) à utiliser entre le 1er Janvier et le 31 Décembre de l'année (le calcul est décrit en annexe 1).

Les JARTT sont répartis sur l'année en fonction de l'activité et des besoins des directions, départements ou services.

L'utilisation des JARTT est soumise aux règles suivantes :

- 0,50 jour : cette demi-journée est prise l'après-midi du dernier jour travaillé précédant la fermeture

pour les fêtes de fin d'année,

- 11 jours de fermeture décidée par la Direction Générale ("JARTT ONERA"),
- 11 jours pris à l'initiative du salarié en concertation au niveau de son équipe de travail.

Les JARTT doivent être pris par journée complète d'absence.

Il est entendu entre les partenaires sociaux que cette répartition pourra évoluer, notamment en faveur d'une plus grande flexibilité de l'utilisation des JARTT par les salariés, en fonction des recommandations formulées par la commission de pilotage.

Planification (modifié par l'avenant n°3 à l'accord sur l'ARTT signé par la CFDT et FO le 27/01/2004) :

Les "JARTT ONERA" font l'objet d'une planification annuelle. Le calendrier prévisionnel est arrêté par la Direction Générale au plus tard le 1er novembre de l'année n-1.

Le contingent de JARTT à l'initiative des salariés ne fait pas l'objet de planification particulière. Toutefois leur utilisation doit tenir compte des intérêts de chacun au sein des équipes de travail. Leur prise devra être décidée de façon concertée et suit la même procédure du demande et d'autorisation préalable que les congés payés annuels.

L'état individuel des JARTT salariés pour l'année sera mis à la disposition de tous les départements, directions et services en fin d'année n-1 par la DRH. Par ailleurs, le solde individuel de JARTT pour chaque salarié apparaît sur le bulletin de salaire.

Les JARTT doivent être tous consommés avant le 31 décembre de l'année en cours. Exceptionnellement, s'il reste des JARTT non pris à cette date, ils pourront être reportés sur le Compte Epargne Temps en place à l'Office dans les limites autorisées à l'article 2-1 du présent accord.

En tout état de cause, afin de respecter la durée hebdomadaire moyenne, il appartient à la hiérarchie de veiller à la prise effective et régulière des JARTT en cours d'année. La Direction Générale s'attachera à faire respecter ce principe et se réserve le droit d'imposer la prise de JARTT à tout moment dans l'année.

Régime du JARTT (modifié par l'avenant n°3 à l'accord sur l'ARTT signé par la CFDT et FO le 27/01/2004) :

Ces jours ne sont pas assimilés à des congés payés. Ils sont rémunérés sur la base du maintien de salaire.

Les JARTT sont comptés comme temps de travail effectif pour le calcul des droits à Congés Payés Annuels.

5-2 Cas des temps partiels :

Nombre de JARTT :

Les salariés à temps partiel au moment de la réduction collective du temps de travail pourront bénéficier de la même réduction (10,26%) de leur horaire individualisé que ceux qui sont à temps plein.

Le nombre de JARTT qui leur est attribué est alors calculé au prorata de leur taux d'activité et est arrondi à la demi-journée la plus proche.

Ainsi par exemple, un salarié à 4/5ème de temps bénéficie de 18 JARTT (soit 22,5 multiplié par 4/5ème) ; un salarié à 3/5ème de temps bénéficie de 13,5 JARTT (soit 22,5 multiplié par 3/5ème) et un salarié à mi-temps bénéficie de 11,5 JARTT (soit 22,5 divisé par 2 et arrondi)

La Direction de l'ONERA s'engage à étudier individuellement tous les cas des salariés à temps partiels qui pour des raisons justifiées ne souhaiteraient pas bénéficier de la réduction du temps de travail.

Utilisation des JARTT :

Les modalités de prise des JARTT pour les salariés à temps partiel sont les suivantes :

- 0,50 jour : cette demi-journée est prise l'après-midi du dernier jour travaillé précédant la fermeture pour les fêtes de fin d'année,
- les JARTT acquis par les salariés à temps partiel sont prioritairement imputés sur les "JARTT ONERA", le solde restant à leur initiative après concertation au sein de leur équipe de travail.

Par dérogation à l'article 5-1, les temps partiels peuvent prendre leur JARTT par demi-journées.

Adaptation pour les salariés en préretraite progressive :

Les salariés en Préretraite progressive bénéficient de la réduction du temps de travail comme tout salarié de l'ONERA à temps partiel.

Hormis 0,5 JARTT pris avant la fermeture de Noël et les "JARTT ONERA", les JARTT qui leur sont attribués peuvent être reportés sur le Compte Epargne Temps en place à l'ONERA selon les modalités décrites à l'article 7 du présent accord. Ils permettront ainsi d'anticiper leur cessation d'activité.

5-3 Cas des embauches en cours d'année civile

Tout salarié embauché à l'ONERA en cours d'année civile et entrant dans le champ d'application du présent accord, a droit à un certain nombre de JARTT. Son droit à JARTT est calculé prorata temporis.

Ainsi par exemple, un salarié à temps plein embauché au 1er juillet d'une année a droit à 11,5 JARTT.

les JARTT acquis par les salariés embauchés en cours d'année sont prioritairement imputés sur les "JARTT ONERA", le solde restant à leur initiative après concertation au sein de leur équipe de travail.

5-4: Cas des départs en cours d'année civile

Le nombre de JARTT auquel le salarié avait initialement droit est recalculé de façon à respecter la durée hebdomadaire moyenne de 35H sur la période effectivement travaillée.

Si le salarié concerné n'a pas utilisé la totalité de son contingent recalculé, les JARTT non utilisés sont payés par l'ONERA. Une indemnité compensatrice sera versée au salarié, correspondant au nombre de JARTT restant, multiplié par le salaire journalier de l'agent à la date de son départ.

En revanche, si le salarié a anticipé la prise de ses JARTT, il sera procédé à une retenue sur salaire selon les mêmes règles.

5-5: Cas des absences de plus de 15 jours ouvrés

Hormis les absences pour congé payé annuel ou fermeture de Noël, une absence, rémunérée ou non rémunérée, de plus de 15 jours ouvrés a pour effet de réduire proportionnellement les droits à JARTT (imputés prioritairement sur le contingent à la disposition du salarié).

Il en sera notamment ainsi pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

5-6: Cas des absences des agents détachés rémunérés par l'ONERA

En cas de détachement temporaire pendant lequel le salarié continue d'être rémunéré par l'ONERA, le salarié conserve en principe son droit à JARTT.

Afin de développer les échanges entre l'ONERA et ses partenaires, des dispositions particulières et individuelles pourront être prises. Il sera établi un avenant au contrat de travail définissant les conditions d'utilisation des droits à JARTT et/ou les clauses de compensation en tenant compte de la situation de l'ONERA et de celle de l'organisme ou de l'entreprise d'accueil.

La Commission de pilotage est informée des cas de détachement et de la nature des compensations

Article 6: Durée du travail

6 - 1 : Horaires de travail

Les modalités de réduction du temps de travail retenues impliquent que l'horaire hebdomadaire d'une semaine de travail est inchangé et reste fixé à 39 heures.

6 - 2 : Contrôle de la durée du travail

Compte tenu de la culture d'entreprise à l'ONERA, il n'est pas décidé de généraliser les modalités de contrôle des horaires existant déjà dans le centre de Lille.

Néanmoins, afin de répondre à une préoccupation des signataires de l'accord, la commission de pilotage devra analyser et définir ce que devrait être le contrôle du temps de travail à l'ONERA et proposer, en conformité avec les dispositions légales en vigueur, le dispositif le mieux adapté pour répondre aux problèmes qu'elle aura mis en évidence. La commission devra rendre ses premières conclusions à l'issue de la 1^{ère} année d'application de l'accord.

6 - 3 : Régime du Laisser Passer Permanent

Les agents collaborateurs ou ouvriers, quel que soit leur coefficient hiérarchique, pourront désormais bénéficier sur leur demande du régime du Laisser Passer Permanent applicable aux ingénieurs et cadres, employés dans leur établissement d'affectation. L'admission à ce régime fera l'objet d'un avenant au contrat de travail dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 3.3 de l'appendice à l'annexe 1 de l'accord collaborateurs.

6 - 4 : Cas particulier des salariés bénéficiant d'un horaire variable ou d'un horaire souple

Dans certains établissements, des accords particuliers ont mis en place pour tout ou partie du personnel un horaire variable (ou horaire souple) . Les salariés concernés sont autorisés à ne pas suivre l'horaire affiché dans la mesure où ils respectent la durée moyenne hebdomadaire de 39 heures.

Les accords d'horaire souple des établissements d'Ile de France, de Modane, et du Fauga-Mauzac sont maintenus pour une durée illimitée.

6-5 : Durée maximale du travail

L'ensemble du personnel doit continuer de respecter strictement les limites journalières et hebdomadaires maximales concernant la durée du travail applicables à l'ONERA, soit 10 heures par jour et 47 heures par semaine (45 heures sur 12 semaines consécutives)

6-6 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ont un caractère exceptionnel et ne peuvent être effectuées par des salariés qu'après un accord préalable de la Direction Générale.

Dans la mesure où les 4 heures hebdomadaires comprises entre 35h et 39h sont compensées par des JARTT, elles ne peuvent en aucun cas être considérées comme heures supplémentaires et entraîner leur paiement ou


récupération.

Ainsi, seules les heures effectuées à partir de la 40^{ème} heure par le personnel autorisé, ont la caractéristique d'heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles.

Conformément à l'article L212-5 du Code du travail, les salariés ayant effectué des heures supplémentaires pourront demander à remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur de remplacement.

Dans le cas où la majoration est remplacée par un repos compensateur, les heures supplémentaires considérées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires de 94 heures.

Dans le cas où la majoration est payée, les heures supplémentaires effectuées s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 7: Compte Epargne Temps  (modifié par l'avenant n°3 à l'accord sur l'ARTT signé par la CFDT et FO le 27/01/2004) :

Le dispositif du compte épargne temps a été créé par l'accord du 19 février 1998 et complété par l'accord du 29 juin 1999.

Ce dispositif est modifié dans les conditions suivantes afin de tenir compte de l'évolution des textes législatifs ainsi que des besoins des salariés de l'ONERA.

7-1 Bénéficiaires du « compte épargne temps » :

Le dispositif du C.E.T. est ouvert à tous les salariés de l'ONERA en contrat à durée indéterminée, aux doctorants et aux salariés en formation par alternance.

La durée minimale d'ancienneté à l'ONERA pour que le bénéfice du C.E.T. soit ouvert, quelle que soit la catégorie de bénéficiaire, est fixée à 1 an.

7-2 Epargne de congés :

Les salariés de l'ONERA, peuvent, en fonction de leurs droits, demander à épargner et capitaliser une fraction ou la totalité des congés suivants :

- * Les congés payés annuels par jours entiers dans la limite de 10 jours par an ;
- * Les jours entiers acquis au titre des missions opérationnelles ;
- * Les JARTT qui auront été dans l'impossibilité d'être pris avant le 31 décembre, dans la limite de 50% des JARTT acquis dans l'année.

Le total des jours épargnés à ce titre ne peut dépasser 22 jours par an.

Par ailleurs, les salariés âgés d'au moins 55 ans qui souhaitent anticiper leur départ à la retraite, peuvent également demander à convertir leur prime semestrielle en jours de congés qui seront intégralement placés sur le Compte Epargne Temps. Ces jours ainsi convertis ne s'imputent pas sur le quota défini précédemment.

7-3 Demande d'épargne :

La demande de placement sur le C.E.T. doit être transmise par le salarié, sous couvert de sa hiérarchie, à la Direction des Ressources Humaines, ou aux services correspondants pour les établissements de province :

- * avant le 31 décembre de chaque année pour les jours de congés payés annuels et les JARTT ;
- * au moins un mois avant le versement de la prime semestrielle pour le placement des jours de congés prime semestrielle ;
- * dans les deux mois suivants leur notification au salarié, pour le placement des jours de compensation des missions opérationnelles.

7-4 Congé Epargne temps :

Les jours de congés ainsi épargnés dans les « compte épargne temps » individuels ouvrent droit à un « congé épargne temps » rémunéré sur la base du taux horaire des intéressés au moment du départ en « congé épargne temps ».

Les jours épargnés peuvent être pris à tout moment, sans durée minimale. Toutefois, ils doivent être pris dans les cinq années qui suivent leur placement. Cette période de 5 ans peut être portée à 10 ans lorsque le salarié concerné a un enfant de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai et lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans.

Le « congé épargne temps » peut être accolé à des congés payés annuels ou des JARTT. Il est considéré comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés annuels.

Lorsque le « congé épargne temps » sert à indemniser tout ou partie d'un congé non payé de longue durée, le salarié concerné retrouve, à son issue, son emploi ou un emploi de niveau équivalent.

7-5 Abondement du « congé épargne temps » :

Lorsque le congé épargne temps est utilisé en vue d'anticiper une fin de carrière, les salariés bénéficieront d'un abondement de 10% sur la totalité de ces congés.

Par ailleurs, les jours placés au titre de la prime semestrielle bénéficient d'un abondement supplémentaire de 10%.

Ces jours sont arrondis au nombre de jours entier supérieur.

7-6 Demande de congé :

Le salarié souhaitant bénéficier d'un « congé épargne temps » doit en faire la demande en respectant la procédure mise en place pour les congés payés annuels.

Toutefois, lorsque le « congé épargne temps » est d'une durée minimale de 20 jours, la demande doit être faite au moins trois mois avant le départ en congé.

7-7 Rupture du contrat :

En cas de rupture du contrat à l'initiative de l'ONERA ou du salarié, avant utilisation du compte, une indemnité compensatrice sera versée au salarié, correspondant au nombre de jours épargnés multiplié par le salaire journalier du salarié à la date de son départ. Cette indemnité a un caractère de salaire et est soumise à cotisations sociales.

En cas de versement d'une indemnité compensatrice au titre du « compte épargne temps » aucun abondement n'est dû.

Article 8: Conversion des primes semestrielles

A compter du 1^{er} janvier 2000, la possibilité de convertir les primes semestrielles sera réservée aux seuls personnels âgés d'au moins 55 ans qui souhaitent anticiper leur départ à la retraite. Les jours ainsi convertis seront placés sur leur compte épargne temps.

CHAPITRE 3 : Effet sur l'emploi ↗

Cet accord étant signé dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 Juin 1998, l'ONERA s'engage à mener une politique d'emploi volontariste afin d'atteindre un effectif cible de 1725 salariés (EqTP):

- maintien partiel du sureffectif déterminé par le Plan d'adaptation de l'emploi,
- Embauches complémentaires.

L'ensemble de ce dispositif est conforme à la circulaire du 24 juin 1998 relative à la RTT. L'ONERA se rapprochera donc de l'administration du travail pour signer une convention d'aide, indispensable à l'équilibre financier lié au maintien d'emplois et aux embauches.

Article 9 : Maintien partiel de l'effectif ↗

En contrepartie de la réduction du temps de travail, 68 emplois dont la suppression avait été envisagée dans le cadre du Plan d'Adaptation de l'Emploi mis en place à l'Office sur une période s'étendant du 01 Avril 1998 au 31 Décembre 1999, seront maintenus.

Article 10 : Embauches complémentaires ↗

En outre, l'ONERA s'engage à embaucher 35 personnes, permettant à l'Office de rajeunir ses équipes scientifiques et de bénéficier ainsi d'un potentiel supplémentaire pour atteindre les objectifs du Plan d'Entreprise.

Les embauches seront réalisées sous forme de contrats à durée indéterminée dans un délai maximum d'un an, à compter de la signature de l'accord.

Elles seront déterminées, par la Direction Générale et bénéficieront prioritairement au personnel opérationnel selon les modalités suivantes:

- environ 90% d'opérationnels et 10% de fonctionnels
- 2/3 d'ingénieurs et cadres et 1/3 de non cadres.

Pour répartir ces embauches dans les différents centres ou équipes de travail, la Direction Générale tiendra compte des besoins exprimés par les directions, départements et services et de l'effectif atteint par ces derniers par rapport à l'effectif cible défini au plan d'entreprise.

L'ONERA recherchera en priorité, la transformation de contrat à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, au bénéfice notamment des doctorants, et des contrats en alternance.

Dans le cas où le sureffectif à maintenir au 31.12.1999 s'avérerait différent de 68 ETP, le nombre d'embauches serait augmenté ou réduit d'autant. Dans le cas d'une augmentation, les embauches complémentaires seraient réalisées sous forme de contrat à durée déterminée.

Article 11 : Garantie d'emploi ↗

L'effectif de 1725 ETP sera maintenu au minimum deux ans à compter de la dernière embauche effectuée en contrepartie de la réduction du temps de travail.

Les embauches effectuées à cette occasion seront effectuées en contrat à durée indéterminée.

La politique d'embauche s'attachera, lorsque ce sera nécessaire, à promouvoir le renforcement des effectifs de techniciens.

Le maintien et la création d'emplois seront donc de 103 emplois.

Après cette première période, un effectif de 1750 ETP, dont au minimum 1725 ETP titulaires d'un CDI, sera maintenu pour une nouvelle période de 2 ans, soit jusqu'au 30 septembre 2004.*

* avenant n°2 à l'accord sur l'ARTT signé par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et FO le 24/10/2002

CHAPITRE 4 : Les termes de l'équilibre de l'accord de réduction du temps de travail

Article 12 : En matière salariale

12-1: Maintien du salaire de base

La réduction du temps de travail n'a pas d'effet de diminution sur le niveau des appointements bruts permanents atteint à la date de la mise en œuvre de l'accord.

12-2: Effort salarial

Dans un souci d'équilibre conforme à l'esprit de la loi, un effort est demandé aux personnels de l'ONERA. La modération salariale conduira à une évolution de la RMPP (rémunération moyenne des personnels en place) de 1,34% en 1999 et 1% en 2000, pour cette dernière année sous forme d'une prime en masse non reductible qui sera versée dans le courant du 2^{ème} semestre.

Cette prime sera attribuée à tous les personnels dont le salaire brut mensuel n'excède pas 30 000F, présents à la date du versement, sous forme d'une prime uniforme.

Ce dispositif sera complété, pour tous les ingénieurs et cadres, par un gel des abscisses d'une durée de deux ans, du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000.

Les salaires d'embauche seront calculés sur la même base que pour les salariés présents au jour de la mise en place du présent accord.

Article 13 : En matière d'aménagement du temps de travail

13-1 : Congés payés annuels

La possibilité de fractionner des Congés Payés Annuels par demi journée est étendue à 4 journées (soit 8 demi-journées).

L'article 4 du chapitre 12 de l'accord de base est, en conséquence, modifié.

13-2 : Congés pour fractionnement

Les congés supplémentaires prévus à l'article L223-8 du code du travail, ne seront dorénavant accordés qu'en cas de fractionnement des congés payés résultant d'une demande formelle de la Direction Générale

L'article 5 du chapitre 12 de l'accord de base est, en conséquence, modifié.

13-3 : Congés de fin d'année

A titre exceptionnel, afin de permettre la réalisation de travaux urgents et impératifs qui ne peuvent s'accomplir en période d'activité normale, il sera possible de demander à une équipe déterminée (autre que le personnel de gardiennage et de sécurité déjà concerné), dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables, de travailler durant la période de fermeture des fêtes de fin d'année.

Les salariés concernés auront droit à la récupération des jours travaillés.

13-3 : Travail du week-end et pendant les jours de fermeture

A titre exceptionnel, afin de permettre la réalisation de travaux urgents et impératifs qui ne peuvent s'accomplir en période normale, il sera possible de demander à une équipe déterminée, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables, de travailler le week-end ou pendant les jours de fermeture.

Les salariés concernés auront droit à la récupération des jours travaillés.

Article 14 : En matière de formation

14-1: Formation professionnelle

Les actions de formation qui entrent directement dans les objectifs de l'ONERA sont inscrites au plan de formation et sont financées par le budget formation, tant en ce qui concerne les frais d'inscription que le maintien du salaire pendant l'absence du salarié.

Au surplus, les salariés pourront désormais demander leur inscription à des formations individuelles ne répondant pas à une nécessité directe pour leur poste de travail mais visant à renforcer leurs compétences professionnelles et améliorer ainsi leur évolution de carrière. Dans ce cas, un accord pourra être passé entre le salarié et l'ONERA. Ce dernier prendra en charge les frais pédagogiques alors que le temps d'absence du salarié sera imputé sur ses JARTT.

Les comités d'établissement seront informés de ces demandes et de la suite qui leur sont réservée.

14-2: Enseignement

Des autorisations d'absence rémunérées sont données chaque année à des personnels de l'Office qui enseignent dans des écoles ou à l'université.

La limite a été fixée à 45 heures d'absence en général et à 60 heures pour les salariés du centre de Toulouse enseignant à l'ENSAé ou les salariés de Salon de Provence qui professent à l'Ecole de l'Air.

Les agents concernés pourront se consacrer à des activités d'enseignement de manière plus importante mais en utilisant la fraction des JARTT dont ils ont la disposition.

CHAPITRE 5 : Modalités de mise en oeuvre

Article 15 - Condition de mise en place de la réduction du temps de travail

L'entrée en application de cet accord, conclu dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 est subordonnée à la conclusion d'une convention entre l'ONERA et l'Etat, relative aux modalités de la réduction des cotisations sociales et des embauches compensatrices.

Article 16- Commission de pilotage:

Compte tenu de l'importance des dispositions prévues par le présent accord ainsi que des conséquences qui en découlent sur l'organisation du travail à l'ONERA, les parties signataires conviennent de mettre en place une commission de pilotage pour une durée minimale de 3 ans.

Cette commission est composée de cinq représentants désignés par la Direction Générale et de deux représentants de chaque organisation syndicale représentatives du personnel de l'ONERA, dont les délégués syndicaux centraux. La commission pourra s'adjoindre si nécessaire, et en qualité d'expert, toute personne qu'elle choisira en fonction des sujets qu'elle aura à traiter.

Elle se réunira sous la présidence et à l'initiative du Secrétaire Général, au moins trois fois la première année et deux fois chacune des années suivantes. La commission pourra décider, en fonction des besoins, de la tenue de réunions complémentaires. Son programme de travail sera arrêté par son président, en accord avec les membres.

La commission de pilotage aura pour mission de suivre et vérifier l'application de l'accord, d'analyser et d'évaluer l'impact du dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail, sur tous les aspects de l'organisation et de la gestion qu'il comporte.

Elle s'attachera plus particulièrement aux thèmes suivants:

- les embauches,
- la nature et le contrôle de la durée du travail,
- l'organisation du travail, notamment l'utilisation des JARTT,
- la définition et la mesure de la productivité. Dès à présent, considérant que la viabilité économique et financière du dispositif d'ARTT repose, de façon essentielle, sur la capacité de l'ONERA à améliorer la productivité globale contractuelle d'au moins 4% en deux ans, la commission de pilotage s'attachera à évaluer de façon régulière, l'écart entre la productivité globale constatée et la valeur cible de 2% par année. Elle proposera une analyse des causes, notamment organisationnelles, de ces écarts et recommandera les moyens d'y remédier.

Sur la base de ses travaux, elle proposera les adaptations nécessaires au présent accord et recommandera, le cas échéant, l'ouverture de discussions entre les organisations syndicales et la Direction Générale.

Article 17 Définition de nouveaux axes de réflexions

Les partenaires sociaux de l'ONERA engageront, avant la fin de l'année 1999, une réflexion commune sur différents thèmes complémentaires à la mise en place de l'aménagement du temps de travail:

- la gestion des carrières à l'ONERA,
- l'intéressement des personnels,
- La prise en considération des spécificités locales.

D'ores et déjà et sur ce dernier point, les spécificités déjà identifiées du centre de Modane (horaires, organisation du travail, effectif, dispositif salarial...) liées à son activité industrielle, conduiront les partenaires

sociaux à se rencontrer pour engager la négociation d'un avenant particulier, dès le mois de juillet 1999.

Article 18 : Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord ↗

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans le cas où la convention entre l'Office et l'Etat ne pourrait être conclue, quelle que soit la cause de cette impossibilité, le présent accord serait de plein droit privé de tout effet.

Il en serait de même si les dispositions législatives et réglementaires qui ont présidé à sa mise en oeuvre venaient à être changées, modifiant ainsi l'équilibre du dispositif.

La date d'entrée en vigueur de cet accord est fixée au 1^{er} octobre 1999.

Article 19 - Effet sur les accords et contrats en vigueur ↗

Les parties signataires reconnaissent que le présent accord met en place un dispositif globalement plus favorable aux salariés que les dispositions actuellement en vigueur. De ce fait, l'accord de réduction de temps de travail modifie de plein droit tous les textes, accords et décisions applicables à l'ONERA dans le cadre strict de son objet. Ainsi, l'accord du 18 février 1999 sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation de l'emploi, sera caduc à compter du 1^{er} octobre 1999 à l'exception du dispositif du compte épargne temps.

Il a également pour effet de modifier les contrats de travail.

Fait à Châtillon le 29 juin 1999.

Le Président de l'ONERA :

Signé Michel SCHELLER

Pour les organisations syndicales représentatives du personnel.

Pour la CFDT

Signé Thierry OCHIN

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Signé Jean-Pierre EVRARD

Pour la CGT

Pour FO

Signé Michel PACAUD



ANNEXE 1 A L'ACCORD SUR L'ARTT ↗

Modalités de Calcul des jours de repos

1- La durée annuelle actuelle

Cette durée annuelle est calculée comme suit :

Durée annuelle	365 jours
Repos hebdomadaire (52 semaines x 2 j)	104 jours
Jours fériés	11 jours
Pont (Ascension)	1 jour

Congés annuels	25 jours
Congés annuels conventionnels (Noël)	4,6 jours
Nombre de jours travaillés	219,4 jours
Nombre de semaines travaillées :	43,88 semaines
219,4 jours / 5 jours	
Nombre d'heures travaillées :	1 711,32 heures
43,88 semaines X 39 heures	

2- Nouvelle durée annuelle du travail

La nouvelle durée annuelle sur la base de 35 heures hebdomadaires est la suivante :

$$43,88 \text{ semaines} \times 35 \text{ heures} = 1\,535,8 \text{ heures,}$$

ce qui conduit à une réduction annuelle de 175,52 heures ou 22,50 jours de 7h80.

Cette réduction correspond à 10,26 % de la durée du travail.

La période de décompte s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours.

ANNEXE 2 A L'ACCORD SUR L'ARTT

Régime de travail des standardistes d'Ile-de-France

Les standardistes bénéficient, au même titre que les autres salariés de l'ONERA, de la réduction du temps de travail.

Depuis le 6 Juillet 1992, l'horaire hebdomadaire moyen des standardistes de l'établissement d'Île de France est fixé à 35h10.

A compter de la mise en place de la réduction du temps de travail à l'ONERA, le 1er octobre 1999, leur situation est modifiée comme suit:

Article 1^{er}

L'horaire moyen annuel des standardistes passe à 35 heures par semaine.

Cette durée moyenne du travail tient compte des jours de repos supplémentaires accordés, comme pour les autres salariés, au titre de l'aménagement réduction du temps de travail (JARTT).

Article 2

L'horaire normal hebdomadaire des standardistes est fixé à 39 heures réparties sur 5 jours selon les modalités prévues à l'article 3 de la présente annexe. La prise en compte des JARTT entraîne donc un décompte des heures supplémentaires à partir de la 39ème heure hebdomadaire.

Article 3

Compte tenu des nécessités de présence minimale liées à leur activité, les horaires de travail de chaque standardiste font l'objet d'une planification hebdomadaire sur une base de 39 heures.

Le planning des horaires est élaboré en concertation par les standardistes le jeudi précédent la semaine concernée et est soumis pour avis au chef de service.

Article 4

Comme pour l'ensemble du personnel de l'ONERA, la rémunération actuelle des standardistes est maintenue.

Article 5

Les standardistes bénéficient du même nombre de JARTT que l'ensemble du personnel, soit 22,5 JARTT.

L'utilisation de ces JARTT est soumise aux mêmes règles que pour les autres salariés de l'Office.

ANNEXE 3 A L'ACCORD SUR L'ARTT

Régime de travail des chauffeurs d'Ile-de-France

Les chauffeurs bénéficient, au même titre que les autres salariés de l'ONERA, de la réduction du temps de travail.

La durée du travail qui leur est actuellement applicable est fixée contractuellement à 41 heures par semaine.

A compter de la mise en place de la réduction du temps de travail à l'ONERA, le 1^{er} octobre 1999, leur situation est donc modifiée comme suit:

Article 1^{er}

L'horaire moyen annuel des chauffeurs passe à 36,9 heures par semaine.

Cette durée moyenne du travail tient compte des jours de repos supplémentaires accordés, comme pour les autres salariés, au titre de l'aménagement réduction du temps de travail (JARTT).

Article 2

L'horaire normal hebdomadaire des chauffeurs reste fixé à 41 heures réparties sur 5 jours (éventuellement 4 si nécessaire). La prise en compte des JARTT entraîne donc un décompte d'heures supplémentaires à partir de la 39^{ème} heure hebdomadaire.

Article 3

Comme pour l'ensemble du personnel de l'ONERA, la rémunération actuelle des chauffeurs est maintenue.

Article 4

Les chauffeurs bénéficient du même nombre de JARTT que l'ensemble du personnel, soit 22,5 JARTT.

L'utilisation de ces JARTT est soumise aux mêmes règles que pour les autres salariés de l'Office.

ANNEXE 4 A L'ACCORD SUR L'ARTT

Régime de travail des pompiers-gardiens d'Ile-de-France

Afin de permettre aux pompiers-gardiens d'Île de France de bénéficier de la réduction du temps de travail à compter du 1 octobre 1999, comme l'ensemble du personnel ONERA, l'accord régissant leur organisation du travail en cycle est modifié comme suit.

Les parties signataires sont convenues de se référer à la notion de cycle telle que prévue aux articles L. 212-5 et suivants du Code du travail, ainsi qu'à l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982.

Pour l'application du présent accord, il est entendu que :

- le mois civil va du premier jour du mois à 0h00, au dernier jour du mois 24h00,
- la semaine civile va du dimanche 0h00 au samedi 24h00,
- la journée civile va de 0h00 à 24h00.

Article 1^{er}

Le présent accord est applicable à l'ensemble des centres ONERA d'Île de France et pour les seuls pompiers-gardiens.

Article 2

La durée du travail des pompiers-gardiens est organisée sous forme d'un cycle de travail d'une durée de 4 semaines. A l'intérieur de ce cycle, les pompiers-gardiens travailleront un jour sur quatre représentant ainsi un horaire moyen annuel de 37,57 heures de travail par semaine, *compte tenu des jours de repos supplémentaires accordés au titre de l'aménagement réduction du temps de travail (JARTT)*.

Article 3

Au regard des dispositions de l'article 2 ci-dessus, les heures supplémentaires représentent au *maximum*

3 heures par semaine, soit au plus 12 heures sur le cycle.

Article 4

Les programmes des vacances seront établis par référence au cycle.

Toute modification ayant pour effet de remettre en cause l'organisation des vacances à l'intérieur du cycle doit être portée à la connaissance des intéressés, par écrit, au moins 3 jours francs avant son entrée en vigueur.

Article 5

En cas d'ajustement ponctuel de l'horaire de travail justifié par des nécessités de service, se traduisant par des services ou heures supplémentaires, le salarié doit en être informé au moins 4 jours à l'avance. Ce délai peut être réduit avec son accord.

Article 6

Comme pour l'ensemble du personnel de l'ONERA, la rémunération actuelle des pompiers-gardiens est maintenue.

Article 7

Les congés sont accordés aux pompiers-gardiens de telle sorte qu'outre les dispositions légales, ils bénéficient de tous les avantages accordés aux autres agents de l'Office (jours fériés hors week-end, ponts, semaine de Noël, "JARTT").

7-1 : S'agissant du décompte des droits, et considérant que sur un cycle de 4 semaines complètes comportant vingt jours ouvrés, un pompier-gardien assure 7 vacations de 24 heures, il est considéré qu'un jour ouvre droit aux $7/20^{\text{ème}}$ d'une vacation soit 0,35 tour de service.

7-2 : S'agissant de la planification des congés payés, celle-ci reste conformément à la législation de travail du ressort de l'employeur. Comme pour les autres agents, elle est établie en tenant compte des desirata des intéressés. Il est toutefois précisé qu'en raison de la nécessité absolue de maintenir la continuité du service de sécurité, la mise en congé des pompiers-gardiens ne doit jamais avoir pour effet de réduire à moins de deux pompiers-gardiens, toutes catégories d'absence confondues, chacune des équipes constituées.

7-3 : Les congés sont pris par vacation complète. Toutefois, à titre exceptionnel et sur justification, une absence de 8 ou 16 heures sur une vacation, correspondant à une ou deux journées d'absence, peut être accordée.

7-4 : *S'agissant des JARTT, les pompiers-gardiens en bénéficient dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel, soit 8 gardes de 24 heures (22,5 JARTT multipliés par 0,35). L'utilisation des JARTT est soumise aux règles suivantes :*

- 4 gardes: sont décidées par la hiérarchie,
- 4 gardes : sont pris à l'initiative du salarié, en concertation avec son équipe de travail.

Les JARTT doivent être pris par journée complète d'absence.

Article 8

Pour l'application des dispositions de l'article L. 212-5-1 du Code du travail, les pompiers-gardiens des centres ONERA d'Île de France bénéficieront, pour 7,80 heures de repos compensateur acquis, d'un repos d'une journée calculée selon le principe déjà retenu à l'article 7 ci-dessus pour le décompte des congés, soit trente cinq centième du temps d'une vacation.

Article 9

Il est convenu, par dérogation à l'article 6 de l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982, que le nombre d'heures effectuées dans la semaine pourra être porté à 48 heures maximum.

Article 10

Les dispositions du présent accord s'appliquent, le cas échéant, aux salariés sous contrat à durée déterminée et à tout salarié entrant en cours de cycle.

Dans la mesure où ces salariés n'accompliraient pas un cycle complet, leur rémunération devra être calculée au prorata du temps de travail effectif.



[retour au serveur intranet d'Île-de-France : wwwi.onera](http://wwwi.onera)

Mis en ligne le 3 janvier 2004
en cas de problème technique sur cette page,
envoyez un mel à gaultier@onera.fr