

PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LA DIRECTION DE L'ONERA ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

C.G.T.
C.G.T.-F.O.
C.F.D.T. (C.F.T.C.)
C.G.C.
S.N.C.I.M.
S.N.I.C.M.

Tel que modifié par :

- *Avenant non numéroté* *Lettre N° 1010 / D du 02/02/1970 (référence à l'accord national sur les classifications des Ingénieurs et cadres métallurgie)*
- *Avenant n° 1* *Accord du 08/12/1972 (droit syndical)*
- *Avenant n° 2* *Accord du 31/03/1976 (commission consultative paritaire de discipline)*
- *Avenant n° 3* *Accord salarial du 31/03/1982 - annexe (durée du travail et congés payés annuels)*
- *Avenant n° 4* *Avenant n°1 du 10/11/1982 à l'accord salarial du 31/03/1982 – annexe II (fermeture de Noël)*
- *Avenant n° 5* *Accord du 14/10/1983 (délégués du personnel)*
- *Avenant n° 6* *Accord du 24/01/1984 (droit d'expression)*
- *Avenant n° 7* *Accord du 29/08/1984 (création des CE et du CCE)*
- *Avenant n° 8* *Accord du 08/11/1984 (droit syndical)*
- *Avenant n° 9* *Accord du 09/06/1987 (droit d'expression)*
- *Avenant n° 10* *Accord du 17/11/1989 (commission consultative paritaire de discipline)*
- *Avenant n° 11* *Accord du 14/01/1991 (maladies de longue durée)*
- *Avenant n° 12* *Accord du 29/10/1991 (droit syndical)*
- *Avenant n° 13* *Accord du 24/12/1991 (commission consultative paritaire)*
- *Avenant non numéroté* *Accord du 26/08/1992 (statut des inventeurs)*
- *Avenant n° 14* *Accord du 25/06/1996 (modifications diverses : fermeture de Noël, congés payés annuels, CE et CCE)*
- *Avenant n° 14bis* *Accord du 15/12/1997 (commission consultative paritaire)*
- *Avenant non numéroté* *Accord ARTT du 29/06/1999 (art. 13-1 et 13-2) (congés payés annuels fractionnement)*
- *Avenant n° 15* *Accord du 05/05/2004 (droit syndical et IRP)*
- *Avenant n° 16* *Accord du 25/10/2006 (droit syndical et IRP ; commission consultative paritaire)*

**PROTOCOLE D'ACCORD
O.N.E.R.A. - SYNDICATS
ACCORD DE BASE**

Entre :

l'Office National d'Études et de Recherches Aérospatiales, agissant par son Directeur Général,

d'une part, et :

les organisations syndicales représentatives soussignées,

d'autre part,

SOMMAIRE

	Pages
CHAPITRE 1 - CONTENU - FORME	6
CHAPITRE 2 - APPLICATION DES TEXTES CONVENTIONNELS COLLECTIFS DE LA MÉTALLURGIE	8
CHAPITRE 3 - DURÉE - DÉNONCIATION - RÉVISION - ADHÉSION	10
CHAPITRE 4 - DROIT SYNDICAL	12
CHAPITRE 5 - INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	21
CHAPITRE 6 - EXPRESSION DES SALARIÉS	28
CHAPITRE 7 - DISCIPLINE	31
CHAPITRE 8 - EMBAUCHAGE	32
CHAPITRE 9 - DUREE DU TRAVAIL - HORAIRES	33
CHAPITRE 10 - CONGÉS ANNUELS PAYÉS	35
CHAPITRE 11 - FERMETURE DE NOËL	37
CHAPITRE 12 - DROITS DES INVENTEURS	38
CHAPITRE 13 - MALADIES DE LONGUE DUREE	39
CHAPITRE 14 - ANNEXE : COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE	42

Il est d'abord exposé ce qui suit :

L'ONERA, établissement public scientifique et technique de l'État, doté de l'autonomie financière, placé sous l'autorité du Ministre des armées, et dont l'activité de recherche est vouée au progrès des sciences et des techniques aérospatiales, diffère des entreprises publiques ou privées se livrant à l'industrie ou au commerce.

De cette situation particulière, il résulte que certaines dispositions de la législation sociale actuelle ne sont pas appliquées aux relations de l'Office et de son personnel, bien que celui-ci soit placé dans un régime de droit commun, non statutaire.

Il en est ainsi, en particulier, de la loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives, de la loi du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises, de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée instituant les comités d'entreprise.

La direction et les organisations syndicales de l'ONERA sont d'accord pour considérer qu'il importe de placer le personnel dans des conditions comparables à celles dont jouissent les salariés des entreprises industrielles et commerciales.

Jusqu'ici, la direction a fixé comme règle des contrats individuels, l'application des conventions et accords collectifs de la métallurgie de la région parisienne, sous deux réserves tenant à la situation particulière de l'Office, à savoir, d'une part de les adapter par des décisions et instructions, d'autre part de recueillir l'agrément des autorités de tutelle sur l'incidence financière de toute disposition collective nouvelle.

Dans ce sens, il a été décidé par un arrêté du 26 mai 1954 que les appointements et salaires minimaux sont alignés de plein droit sur ceux résultant des accords collectifs appliqués dans l'industrie aéronautique.

De même, la représentation du personnel est assurée, dans chaque établissement ou centre, d'une part par les responsables des organisations syndicales, d'autre part par des délégués élus.

La direction et les organisations syndicales représentatives estiment qu'il convient maintenant d'établir sur des bases conventionnelles et collectives les rapports essentiels entre l'Office et le personnel, de préciser et d'améliorer diverses dispositions en vigueur, de perfectionner le système de représentation du personnel en instituant des garanties particulières au profit des délégués élus, et d'étendre la participation du personnel à la vie de l'Office, notamment en l'associant étroitement à l'étude et à la solution des questions sociales.

Elles ont le désir et l'intention d'appliquer aux relations de travail les dispositions des conventions et accords collectifs en vigueur dans le secteur aéronautique et aérospatial de la métallurgie, sous réserve des adaptations éventuellement nécessaires.

Le présent accord de base, ainsi que les autres textes contractuels définis au chapitre 1 ci-après, fondés sur les dispositions de l'article 1134 du Code civil, répondent essentiellement aux intentions précisées dans les paragraphes précédents.

La direction et les organisations syndicales déclarent que ces accords, conclus dans la situation de fait présente, n'ont pas un caractère définitif.

La direction serait conduite à réviser sa position dans le cas où interviendraient des dispositions législatives ou réglementaires comportant, notamment en ce qui concerne les problèmes de rémunération dans le secteur public, une orientation différente.

De leur côté, les organisations syndicales maintiennent leur désir de voir rendre légalement applicables à l'ONERA les dispositions de la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives.

Les parties reconnaissent que ces accords sont indépendants des dispositions de nature réglementaire édictées notamment par les décrets ou arrêtés concernant l'organisation et le fonctionnement de l'ONERA, ainsi que du règlement intérieur, dont l'objet est distinct et dont l'application ne découle pas d'accords du présent type.

Ceci exposé, les parties engagées sont convenues de ce qui suit :

CHAPITRE 1 - CONTENU - FORME

1. Le protocole d'accord passé entre l'Office et les représentants des organisations syndicales représentatives est constitué par :
 - 1-1. Le présent accord de base, de caractère permanent, portant sur les dispositions générales concernant l'ensemble des établissements et centres de l'Office, et qui, sauf précision contraire, sont applicables à l'ensemble du personnel de l'Office.
Cet accord de base est signé par le Directeur Général de l'ONERA, d'une part, les représentants des organisations syndicales représentatives, d'autre part.
Il peut être complété ou modifié par des annexes, des avenants, des échanges de lettres valant avenant, sous la signature du Directeur Général de l'Office, d'une part, et de la majorité des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord de base ou y ayant adhéré ultérieurement, d'autre part.
 - 1-2. Des accords particuliers dont l'objet est de fixer les conditions particulières applicables soit à chacune des catégories de personnel de l'Office, soit à certains établissements ou centres, et qui ne sont pas précisées dans l'accord de base.
Ces accords particuliers peuvent être complétés ou modifiés par des annexes, par des avenants ou des échanges de lettres valant avenant.
Les représentants de l'ensemble des organisations syndicales signataires de l'accord de base ou y ayant adhéré participent à l'élaboration des accords particuliers ; ces accords particuliers, ainsi que les annexes, avenants ou échanges de lettres valant avenant, sont signés par le Directeur Général de l'ONERA ou ses délégués, d'une part, par les représentants des organisations syndicales de la catégorie du personnel intéressée ou des établissements ou centres considérés, d'autre part.
 - 1-3. Un exemplaire original de tout texte pris en application du paragraphe 1 du présent chapitre est remis à chacune des parties signataires.
Un exemplaire conforme sera remis aux inspecteurs du travail ayant compétence territoriale pour les divers établissements et centres de l'Office¹.
Des exemplaires conformes seront, selon la nature des textes, soit remis individuellement aux intéressés, soit publiés par affichage in extenso ou par extrait, et, de toute façon, tenus à la disposition du personnel dans chaque établissement ou centre pour être consultés sur place.
2. Les dispositions des accords s'imposent aux rapports nés des contrats individuels², sauf si les clauses du contrat individuel sont plus favorables pour l'intéressé.

¹ Un exemplaire conforme serait déposé dans les secrétariats des conseils des prud'hommes compétents le jour où un décret ferait figurer, dans les branches professionnelles relevant de ces juridictions, une branche professionnelle englobant la recherche scientifique aéronautique ou aérospatiale.

² On entend par "contrat individuel" une lettre d'engagement ou un contrat proprement dit.

3. En accord avec le ou les intéressés, des règles particulières pourront être décidées et appliquées, en raison des circonstances propres à l'événement, à des membres du personnel qui seraient temporairement affectés ou détachés dans des organismes, services, centres, ou entreprises extérieurs à l'Office.
4. La direction de l'ONERA se réserve de placer hors du cadre des présents accords et par l'effet de leur contrat individuel, certains cadres supérieurs, des fonctionnaires, magistrats ou militaires en service détaché ou en mission, des collaborateurs provisoires, remplaçants, stagiaires, ouvriers d'État, extras de cantine, etc.
5. Les dispositions des présents accords ne seront pas de plein droit applicables aux établissements ou centres qui pourraient être créés ou rattachés postérieurement à leur signature.

CHAPITRE 2 - APPLICATION DES TEXTES CONVENTIONNELS COLLECTIFS DE LA MÉTALLURGIE

1.

1-1. Les textes collectifs actuels de référence sont les suivants :

Convention collective de la métallurgie de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée par l'accord du 4 juillet 1962, avenant « ouvriers » de la même date et son annexe I, avenant « collaborateurs » de la même date et son annexe, annexe I du 4 juillet 1962 à ladite convention collective, convention collective des ingénieurs et cadres du 30 décembre 1960 et son annexe, modifiée par avenants du 26 décembre 1962, 3 mai 1963 et 22 avril 1964 et par l'accord national sur la classification des ingénieurs et cadres du 3 novembre 1969.

1-2. Ils sont appliqués dans les conditions où ils ont été mis en vigueur, adaptés et étendus par les décisions, instructions et notes de la direction qui ont été diffusées auprès du personnel et remises aux représentants syndicaux.

1-3. Les dispositions desdites décisions, instructions et notes qui seraient contraires à celles du présent accord de base et des accords particuliers sont abrogées.

1-4. Les textes collectifs applicables aux centres de province sont déterminés par les accords particuliers qui les concernent.

2. La mise en application à l'Office de tout ou partie des textes conventionnels collectifs de la métallurgie qui viendraient à être ultérieurement signés et publiés, sera soumise à la réglementation suivante :

2-1. La mise en application à l'Office d'un texte conventionnel nouveau est subordonnée à une demande formelle d'extension dont l'initiative appartient soit à la direction de l'Office à l'égard des organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré, soit à ces dernières à l'égard de l'Office. La demande d'extension précise s'il s'agit d'une application du texte en l'état ou d'une adaptation partielle de ses dispositions.

2-2. Si cette demande d'extension est exprimée par l'une des parties, l'autre partie disposera d'un délai de quinze jours francs pour faire connaître sa position et exprimer éventuellement ses réserves.

2-3. Si la proposition est suivie d'une acceptation sans réserve, le texte nouveau entrera en vigueur à la lettre et dès la date de son application dans la métallurgie. Les lettres échangées seront réunies, ou leur substance résumée, en une annexe au présent accord de base ou aux accords particuliers, annexe communiquée ou déposée comme l'aura été l'accord considéré.

2-4. Si l'accord est obtenu sur un texte adapté, l'extension sera faite dans les conditions fixées par cet accord et, sauf empêchement majeur, à la date fixée par le texte collectif d'origine en cause.

L'annexe sera, en ce cas, constituée par l'échange de correspondance constatant l'accord ou par un avenant en bonne et due forme.

2-5. La direction de l'Office déclare se réserver le droit de repousser, en tout ou partie, tout texte conventionnel collectif nouveau qu'elle jugerait incompatible avec le statut juridique de l'Office ou avec les règles imposées aux établissements dont l'activité intéresse la Défense. Elle émet la même réserve pour le cas où l'application de ces textes ne recevrait pas l'approbation du Conseil d'Administration de l'Office, ou l'agrément des autorités de tutelle, dans le cas où les dispositions réglementaires en vigueur ou encore des implications touchant aux nécessités de la Défense nationale postuleraient un tel agrément.

2-6. Si l'accord n'est pas réalisé en raison de ce qui précède, des négociations seront engagées par la voie de la procédure d'adaptation afin d'étudier des mesures tendant à compenser les avantages nouveaux qui n'auraient pu être appliqués ou adaptés, ceci dans l'esprit du 4^{ème} alinéa de l'exposé des motifs ci-dessus.

3. Les appointements et salaires minimaux garantis sont fixés par les barèmes annexés. Dans le cas où les appointements et salaires minimaux résultant des accords collectifs appliqués dans l'industrie aéronautique ou aérospatiale deviendraient supérieurs aux chiffres des barèmes annexés, l'alignement sera opéré de plein droit en application de l'arrêté du 26 mai 1954.

CHAPITRE 3 - DURÉE - DÉNONCIATION - RÉVISION - ADHÉSION

1. Sauf précision contraire concernant l'une ou l'autre de leurs dispositions, l'accord de base et les accords particuliers sont conclus pour une durée indéterminée, mais qui ne peut être inférieure à deux ans.
2. Après un délai minimal de deux ans à compter de leur signature, lesdits accords ou l'un des accords pourraient être dénoncés, avec un préavis de deux mois, par la direction de l'Office ou par les représentants de la majorité des organisations syndicales signataires.
 - 2-1. Si la partie dénonçante n'accompagne pas la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord, l'accord dénoncé deviendra caduc à l'expiration du préavis, en ce sens que la direction pourrait ensuite décider des mesures nouvelles : mais, en ce cas, les avantages individuels acquis par l'accord dénoncé seraient maintenus ou remplacés par des avantages au moins équivalents.
 - 2-2. Si la partie dénonçante accompagne la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord, sur lequel l'autre partie refuse d'engager des négociations, la dénonciation ne prend pas effet et l'accord dénoncé reste en vigueur.
 - 2-3. Si la lettre de dénonciation est accompagnée d'un nouveau projet d'accord, et si l'autre partie accepte d'engager des négociations sur ce projet, l'accord dénoncé reste en vigueur jusqu'à conclusion d'un nouvel accord.
Si, à l'issue des négociations, les parties ne sont pas parvenues à conclure un nouvel accord, la partie dénonçante aura le choix soit de renoncer à sa dénonciation de telle sorte que l'accord restera en vigueur, soit de la confirmer de telle sorte que l'accord deviendra caduc dans les conditions prévues en 2-1.
 - 2-4. Dans le cas où des négociations sont engagées, les parties s'engagent à ne décréter ni grève, ni lock-out durant le préavis.
3. En cas de demande de révision partielle de l'accord, formulée par la direction, ou par les représentants de la majorité des organisations syndicales signataires, les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois, sauf prorogation convenue entre les parties. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

4. Toute organisation syndicale représentative qui n'est pas signataire du présent accord aura la faculté d'apporter ultérieurement son adhésion totale et sans réserve à cet accord. Notification en sera faite aux parties qui auront précédemment signé. Les formalités de publicité et de dépôt seront effectuées selon les modalités fixées pour l'accord lui-même.

5. Nonobstant les dispositions qui précèdent, les présents accords pourraient être dénoncés à tout moment, en tout ou partie, par la direction de l'Office ou par les représentants de la majorité des organisations syndicales signataires, dans le cas où la situation actuelle décrite dans l'exposé des motifs se trouverait modifiée du fait, soit de l'extension à l'ONERA de la loi du 11 février 1950, soit de l'intervention de dispositions législatives ou réglementaires contraires aux principes ou au contenu desdits accords.

CHAPITRE 4 - DROIT SYNDICAL

I. REPRESENTATION SYNDICALE A L'ONERA

§.1.1. La section syndicale et le délégué syndical (établissement)

Chaque organisation syndicale représentative peut créer une section syndicale d'établissement. Toutefois, pour que cette section puisse disposer des moyens prévus au présent chapitre, sa création doit faire l'objet d'une information écrite auprès de la Direction des Ressources Humaines ainsi que, le cas échéant, de la Direction de l'établissement concerné.

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner, conformément aux dispositions du Code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux par établissement, pour la représenter auprès de la Direction de l'établissement. La désignation d'un délégué syndical d'établissement établit à elle seule l'existence d'une section syndicale d'établissement.

Le délégué syndical représente la section syndicale auprès de la Direction de l'établissement.

Ce paragraphe, ainsi que ceux qui s'y rapportent, s'applique à tous les établissements de l'ONERA, disposant ou non d'un comité d'établissement propre.

§.1.2. Le délégué syndical central (entreprise)

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner, conformément aux dispositions du Code du travail, un délégué syndical central d'entreprise. Il est l'interlocuteur syndical de la Direction Générale pour l'ensemble des établissements de l'ONERA et le porte parole de son organisation syndicale auprès de la Direction Générale.

Le délégué syndical central représente son organisation syndicale aux négociations annuelles obligatoires prévues par le Code du travail ainsi qu'à la négociation de tous les accords dont les mesures dépassent le champ d'application de l'établissement.

Chaque organisation syndicale représentative pourra également désigner un délégué syndical central suppléant, choisi parmi les délégués syndicaux d'établissement, et chargé de pallier l'indisponibilité du délégué syndical central. Le délégué syndical central suppléant ne bénéficie pas d'un crédit d'heures supplémentaire ; il utilise celui du délégué syndical central pour les périodes pendant lesquelles il est amené à le remplacer dans ses fonctions.

§.1.3. Le représentant syndical auprès du comité d'établissement et du comité central d'entreprise

Chaque organisation syndicale disposant d'une section sur un établissement peut désigner, conformément aux dispositions du Code du travail, un représentant syndical auprès du comité d'établissement dont il dépend.

Chaque organisation syndicale représentative au sein de l'ONERA peut désigner, conformément aux dispositions du Code du travail, un représentant syndical auprès du comité central d'entreprise.

Par dérogation aux dispositions du Code du travail, cette désignation peut également être effectuée par le délégué syndical central.

Par dérogation aux dispositions légales en la matière, les organisations syndicales représentatives du personnel (le délégué syndical central pour le comité central d'entreprise, le délégué syndical central ou le délégué d'établissement pour le comité d'établissement), pourront désigner temporairement un représentant suppléant au comité central d'entreprise ou aux comités d'établissement.

Pour cette désignation temporaire, une lettre ordinaire mentionnant le nom du remplaçant et la durée précise du remplacement devra être adressée au Président du comité concerné.

Ce remplacement pourra être prévu soit pour une seule réunion du comité concerné, l'information devant alors être transmise avant l'établissement de l'ordre du jour de ladite réunion, soit pour une période temporaire dont la durée ne pourra excéder deux mois.

II. EXERCICE DU DROIT SYNDICAL A L'ONERA

§ II-1. Crédit d'heures de délégation

Afin d'assurer le bon fonctionnement de ses activités, chaque section syndicale d'établissement dispose, par dérogation aux dispositions prévues par le Code du travail, d'un crédit annuel de 72 heures de délégation pour les établissements occupant moins de 500 salariés et de 100 heures dans les établissements occupant 500 salariés et plus.

Pour l'exercice de sa mission, chaque délégué syndical dispose de 15 heures par mois dans les établissements occupant moins de 500 salariés, et de 20 heures par mois dans les établissements occupant 500 salariés et plus.

Chaque délégué syndical central dispose d'un crédit spécifique de 20 heures de délégation par mois.

Chaque représentant syndical auprès d'un comité d'établissement dispose d'un crédit de 20 heures par mois. Chaque représentant syndical auprès du comité central d'entreprise dispose d'un crédit de 12 heures par trimestre.

Le temps passé par les représentants syndicaux aux séances du comité d'établissement ou du comité central d'entreprise n'est pas déduit de leur crédit d'heures.

Afin de tenir compte des variations d'activités en cours d'année, inhérente à leur mandat, chaque délégué syndical, délégué syndical central ou représentant syndical au comité d'établissement ou au comité central d'entreprise, pourra utiliser le crédit d'heures précité en le globalisant sur l'année civile.

Une désignation en cours d'année ouvre droit à un crédit d'heures au *pro rata* du nombre de mois restant à courir jusqu'au 31 décembre de l'année considérée.

§ II-2. Réunions

§ II-2a. Relations avec la Direction

A l'occasion des réunions de négociation prévues par le second alinéa du paragraphe § I-2. ci-dessus, une délégation syndicale peut être formée. Celle-ci est constituée, au moins pour moitié, de délégués syndicaux et comprend quatre salariés au maximum.

Le déplacement de la délégation syndicale est pris en charge par l'ONERA comme mission.

Pour favoriser le dialogue entre la Direction Générale et les délégués syndicaux d'établissement, une rencontre est organisée au moins une fois par an entre les délégués syndicaux de chaque établissement et les représentants de la Direction Générale.

Cette réunion est organisée, dans la mesure du possible, dans les locaux des établissements concernés.

Dans le même sens, une rencontre est organisée au moins une fois par trimestre entre les délégués syndicaux centraux et les représentants de la Direction Générale.

Saisie d'une demande de réception formulée par un délégué syndical central faisant connaître l'objet précis de la démarche, la Direction Générale répond sous huitaine et, en cas d'accord, fixe la date, l'heure et le lieu de la réception.

Les Directeurs d'établissement font de même à l'égard des délégués syndicaux de leur établissement dans un délai de trois jours.

§ II-2b. Réunion inter-établissements des délégués syndicaux

Chaque délégué syndical central peut organiser trois fois par an une réunion des délégués syndicaux et du représentant syndical au CCE de son organisation syndicale.

Ces réunions, dont la durée unitaire est égale à une journée ouvrée, se déroulent, pour au moins l'une d'entre elles, en Île-de-France, les autres se tenant dans la commune d'implantation d'un établissement de l'ONERA.

L'ONERA prend en charge comme mission, dans la limite unitaire d'une indemnité journalière plus un repas, le déplacement des intéressés sans qu'il soit, pour le délégué syndical central, comptabilisé dans le contingent défini au paragraphe § II-3. ci-dessous.

L'absence des participants n'est imputée sur leur crédit d'heures de délégation que pour le temps excédant la durée de la journée de travail concernée.

§ II-2c. Assemblée des adhérents

Chaque section syndicale peut tenir des assemblées plénières de ses adhérents dans l'enceinte de l'établissement.

Les modalités pratiques en sont fixées, si possible une semaine à l'avance, en accord avec la Direction de l'établissement.

Les adhérents disposent à cet effet, en excipant de leur qualité d'adhérent, de quatre heures ouvrables par an payées comme temps de travail.

§ II-2d. Assemblée générale du personnel

Sur la demande commune d'une ou plusieurs sections syndicales majoritaires d'un même établissement, des assemblées ou réunions d'information du personnel peuvent être tenues à des heures et dans des lieux fixés si possible une semaine à l'avance, en accord avec la Direction de l'établissement.

On entend par section(s) syndicale(s) majoritaire(s), la ou les sections dont le cumul des audiences respectives aux dernières élections des délégués du personnel est majoritaire.

En cas de liste de candidatures intersyndicale aux dernières élections des délégués du personnel, il sera tenu compte d'une audience répartie à égale proportion entre les sections composant cette liste.

Dans la limite globale de trois réunions et de trois heures par an par établissement, les assemblées générales du personnel peuvent se tenir pendant le temps de travail ; au-delà de cette limite, elles ne peuvent se tenir qu'en dehors de ce temps.

§ II-3...Déplacement du délégué syndical central

Le délégué syndical central peut se déplacer 5 fois par an dans les établissements de l'ONERA autres que son établissement d'affectation. Ce crédit peut également être partagé avec le délégué syndical central suppléant dans les mêmes conditions.

Chaque absence du délégué syndical central au titre du présent paragraphe, dont la durée unitaire est égale à une journée ouvrée, est imputée sur son crédit d'heures de délégations pour le temps excédant la durée de la journée de travail concernée. Chaque absence est prise en charge par l'ONERA comme mission, dans la limite d'une indemnité journalière plus un repas.

§ II-4...Actions de formation accordées pour l'exercice du droit syndical.:

§ II-4a. Formation économique, sociale et syndicale

Les congés de formation économique, sociale et syndicale, accordés par le Code du travail peuvent être assortis du maintien intégral des appointements dans la limite d'un contingent annuel de 20 journées ouvrées par organisation syndicale. Chaque délégué syndical central valide auprès de la Direction des Ressources Humaines, pour son organisation syndicale, le nom du ou des bénéficiaires préalablement à l'établissement de la demande de congé.

§ II-4b. Formation – délégué syndical et délégué syndical central

Les salariés titulaires d'un mandat de délégué syndical ou de délégué syndical central depuis au moins six mois pourront bénéficier, à ce titre et à leur demande, d'une facilité d'accès à des stages de formation inscrits au plan de formation de l'ONERA, dont le contenu est en lien avec l'exercice de leur mandat.

Il s'agira notamment de stages relatifs aux différentes formes d'expression et de communication, ainsi que des stages de formation économique, de gestion ou de connaissances générales sur l'ONERA.

§ II-5. Progression de carrière et reconnaissance du mandat

Pour que les salariés titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux soient à même de remplir effectivement leurs fonctions, il apparaît nécessaire qu'une véritable politique soit mise en œuvre à leur égard en considérant que l'acceptation par un salarié de ce type de responsabilité constitue une étape naturelle et intéressante tant pour l'ONERA que pour lui-même. Celle-ci ne doit pas constituer, pour l'intéressé, une entrave dans son épanouissement professionnel, ni un frein à la progression de sa carrière.

A cet égard, la Direction des Ressources Humaines s'engage chaque année à se rapprocher des responsables encadrant un ou plusieurs salariés titulaires de mandat(s) internes ou externes, afin de résoudre les éventuelles difficultés d'organisation de l'activité du salarié lui-même, ou de fonctionnement de leur entité découlant de l'exercice, par les intéressés, de leur(s) mandat(s).

Par ailleurs, après chaque renouvellement des mandats de représentant du personnel au comité d'établissement et de délégués du personnel, la Direction des Ressources Humaines présente aux délégués syndicaux centraux un bilan portant sur le positionnement des salariés ayant assumé et/ou assumant des fonctions de représentation du personnel ou syndicale depuis le début du mandat précédent.

§ II-5a. Entretien avec la hiérarchie suite à l'accès au mandat

A l'occasion de l'accès à un mandat par lequel la somme des crédits d'heures mensuels théoriques accordés au salarié, au titre de ses mandats syndicaux ou représentatifs internes à l'ONERA tels que définis à l'article § II-5c. ci-dessous, dépasse le seuil de 20 % de la durée mensuelle légale de travail, un entretien devra systématiquement être organisé à l'initiative de sa hiérarchie. Lors de cet entretien devront être recherchées les modalités d'organisation du travail permettant la meilleure compatibilité possible entre l'activité professionnelle du salarié et l'exercice de sa mission syndicale.

Ce paragraphe est systématiquement appliqué au salarié qui accède au mandat de délégué syndical central.

§ II-5b. Entretien annuel d'appréciation et recours

Lors de l'entretien annuel d'appréciation d'un salarié titulaire d'au moins un mandat syndical, l'évaluation des résultats et des objectifs par les responsables hiérarchiques devra être faite en tenant compte des charges résultant du ou des mandats. Un examen systématique des appréciations portées au sein des Directions et Services, et des écarts de rémunération et de progression de carrière, sera réalisé par la Direction des Ressources Humaines.

Par ailleurs, l'intéressé pourra soumettre sa situation en s'adressant directement à la Direction des Ressources Humaines qui devra lui apporter une réponse explicite dans les quinze jours. Il pourra également saisir directement de son dossier le Président de la commission consultative paritaire prévue à l'annexe de l'accord de base ONERA.

§ II-5c. Évolution de la rémunération

Lorsque le total théorique mensuel moyen des crédits d'heures de délégation accordés individuellement à un salarié, au titre de ses mandats syndicaux ou représentatifs internes à l'ONERA, est supérieur à 20 % de la durée mensuelle légale du travail, l'intéressé bénéficie d'une augmentation individuelle au moins égale à une somme, déterminée selon la formule suivante : « (taux d'AI ¹) x (salaire moyen de la catégorie ²) ».

¹ Défini par l'accord ou la décision unilatérale sur la politique salariale de l'année considérée par catégorie, en tenant compte des mesures particulières éventuellement définies (mesure jeune, mesure catégorielles, ...)

² Chiffre fourni aux organisations syndicales avant la première réunion de négociation de la politique salariale de l'année considérée par catégorie (IC, TDAM, Employés, Ouvriers)

Le décompte individuel du total théorique mensuel moyen des crédits d'heures de délégation s'effectue au *pro rata temporis* sur l'année civile complète écoulée.

Relèvent du présent paragraphe les crédits d'heures de délégation alloués individuellement au titre des seuls mandats exercés dans le cadre du Conseil d'administration de l'ONERA, du comité central d'entreprise, des comités d'établissement, des délégués du personnel, des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, ainsi que des mandats de délégué syndical central, de délégué syndical et de représentant syndical au comité central d'entreprise ou aux comités d'établissement.

Toutefois, pour les salariés qui, sans atteindre le seuil de déclenchement de la garantie, occupent un nombre conséquent de mandats internes ou externes, une attention particulière sera portée par la DRH sur leur situation de carrière, notamment en matière salariale.

En tout état de cause, les dispositions du présent article s'appliquent sous réserve que l'entretien annuel d'appréciation se soit préalablement tenu ou que l'absence d'entretien ne soit pas imputable au salarié.

§ II-5d. Formation – Carrière

A l'issue d'un mandat syndical interne à l'ONERA ou de permanent d'un syndicat au sens des dispositions du paragraphe § III-2. ci-dessous, d'au moins une année continue et non suivi d'autres fonctions syndicales ou représentatives du personnel, les intéressés pourront bénéficier, dans la limite de 10 jours ou 100 heures, d'actions de formation destinées à se remettre éventuellement à niveau dans leur domaine d'activité professionnelle.

De même, à l'issue d'un mandat syndical interne à l'ONERA ou de permanent d'un syndicat au sens des dispositions du paragraphe § III-2. ci-dessous, d'au moins deux ans et non suivi d'autres fonctions syndicales ou représentatives du personnel, les intéressés pourront bénéficier, à la charge de l'ONERA, d'un bilan de compétence ainsi que, le cas échéant, des formations qui seront décidées dans ce cadre.

§ II-6. Bons de délégation

Les salariés qui, du fait de leur responsabilité syndicale ou de la détention d'un mandat, disposent d'un contingent d'heures pour délégation fournissent à leur hiérarchie directe un bon de délégation pour chaque absence motivée par l'exercice de leurs fonctions.

§ II-7. Collecte des cotisations

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur des établissements de l'ONERA, pendant le temps et sur les lieux de travail, sous réserve de ne pas perturber le fonctionnement du service.

§ II-8. Moyens matériels

Dans les établissements de moins de 500 salariés, un local syndical commun est mis à la disposition de l'ensemble des sections présentes sur l'établissement.

Dans les établissements de 500 salariés et plus, un local syndical est mis à la disposition de chacune des sections présentes sur l'établissement.

Chaque section syndicale de l'établissement doit disposer, dans le local syndical commun ou de la section, d'un meuble fermant à clé, lui permettant de stocker des documents de son organisation.

Chaque local syndical dispose d'un poste informatique au standard ONERA, en accès partagé et protégé pour chacune des sections syndicales ayant accès au local, d'une imprimante, d'un téléphone et d'un appareil de télécopie (fax).

Chaque délégué syndical central dispose d'un poste informatique portable. Un scanner est mis à la disposition de chaque organisation syndicale.

La Direction de l'établissement est garante de la bonne exécution du présent paragraphe. Elle veillera notamment à respecter le principe de neutralité envers les sections syndicales de son établissement et à mettre à leur disposition un local convenable et aménagé.

§ II-9. Communications

§ II-9a. Affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement conformément aux dispositions du Code du travail. Un exemplaire de ces communications est transmis, simultanément à l'affichage, au chef de l'établissement ou à son délégué, lequel mentionne, sur demande du syndicat, l'heure et la date de remise au verso du texte affiché.

§ II-9b. Publications et tracts

Les publications et tracts de nature syndicale dont la diffusion s'effectue selon les règles prévues par le Code du travail, peuvent également être déposés à la disposition du personnel à des emplacements déterminés en accord avec la Direction de l'établissement.

§ II-9c. Page d'affichage électronique « Espace Syndicats ONERA »

Chaque organisation syndicale représentative à l'ONERA dispose d'une page d'affichage électronique propre. L'ensemble de ces pages forme l'« Espace Syndicats ONERA ».

La page mise à disposition de chaque organisation syndicale devra avoir un intitulé clair comportant le nom de l'organisation.

L'« Espace Syndicats ONERA » est accessible à partir de la page Intranet de l'ONERA et uniquement destiné à la publication d'informations syndicales qui sont mises à la disposition des salariés de l'ONERA dans le cadre de la réglementation des panneaux d'affichage.

Le contenu des pages d'affichage de l'« Espace Syndicats ONERA » est librement déterminé et réalisé par l'organisation syndicale sous réserve qu'il présente un caractère purement syndical. Les liens hypertextes vers des sites internet ou des pages intranet autres que ceux ayant un objet syndical sont interdits.

L'« Espace syndicats ONERA » ne peut servir de support à des forums de discussion ni être utilisé pour délivrer des messages individualisés aux salariés sur leur poste de travail.

Chaque communication syndicale est transmise par messagerie électronique (e-mail), à l'identique, au Directeur des Ressources Humaines, simultanément à sa publication sur la page d'affichage de l'organisation syndicale.

Les communications syndicales affichées sur l'« Espace Syndicats ONERA » doivent respecter les dispositions relatives à la presse (loi du 29/07/1881), et ne doivent contenir aucune injure ni diffamation. La protection de la vie privée et notamment le droit à l'image doivent également y être respectés.

Un salarié de l'ONERA pourra être désigné par chaque organisation syndicale chaque année pour bénéficier d'une formation prise en charge dans le cadre du plan de formation de l'ONERA sur la création et le suivi des pages intranet.

§ II-9d. Messagerie électronique syndicale

Chaque délégué syndical central et chaque section syndicale dispose d'une adresse de messagerie électronique clairement identifiable par le nom de l'organisation syndicale et la localisation (établissement) de son titulaire.

L'adresse attribuée à la section est consultable par le ou les délégués syndicaux de l'établissement. L'adresse attribuée au délégué syndical central est consultable par ce dernier.

L'adresse de messagerie électronique attribuée au délégué syndical central ou à la section syndicale lui permet de communiquer dans le cadre de ses liaisons syndicales avec ses partenaires syndicaux ou avec la Direction.

La diffusion de tracts électroniques à destination des salariés ainsi que la diffusion de documents en grand nombre par la messagerie sont interdits.

§ II-9e. Utilisation non conforme de la page d'affichage électronique ou de la messagerie électronique syndicales

Au-delà de l'application des règles légales, en cas d'utilisation non conforme des moyens accordés dans le cadre des paragraphes § II-9c. et § II-9d. ci-dessus, ou de non respect des dispositions prévues par le règlement intérieur de l'ONERA, l'organisation syndicale concernée fera l'objet d'un rappel à l'ordre par la Direction. En cas de récidive, la Direction se réserve le droit de suspendre pour une durée déterminée ou indéterminée l'accès aux moyens accordés à l'organisation syndicale dans le cadre du paragraphe concerné.

III. ACTIVITES SYNDICALES EXTERNES A L'ONERA

§.III-1... Absences pour exercer des activités syndicales externes à l'ONERA

Les membres des organisations syndicales représentées à l'ONERA peuvent participer à des réunions, des assemblées ou des congrès de leur organisation syndicale tenues, hors de l'ONERA, ou exercer toute activité à responsabilité au sein des instances dirigeantes locales ou nationales de leur organisation syndicale.

A cet effet, chaque organisation syndicale bénéficie d'un crédit annuel de 20 jours ouvrés d'absence rémunérée, fractionnables par demi-journées. Ce crédit est à utiliser entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année. Le solde non utilisé ne peut être reporté sur l'année suivante.

Le délégué syndical central adresse à la Direction des Ressources Humaines une demande écrite d'autorisation d'absence précisant le(s) nom(s) du (ou des) bénéficiaire(s) et la durée de l'absence, accompagnée d'un document d'origine syndicale attestant l'objet de la demande.

La demande doit parvenir à la Direction des Ressources Humaines avec un délai de prévenance au moins égal à la durée de l'absence sans pouvoir être inférieur à une semaine.

En concertation avec sa hiérarchie, le bénéficiaire veillera à ce que l'absence rémunérée soit compatible avec l'organisation de son service.

§.III-2... Permanent d'un syndicat

Les salariés membres d'une organisation syndicale représentative et justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à l'ONERA, peuvent bénéficier d'une suspension de leur contrat de travail d'une durée maximale de quatre ans en vue d'exercer des fonctions de permanent au service de leur organisation syndicale.

Le nombre maximum d'absences simultanées par organisation syndicale au titre de cet article ne peut être supérieur à trois.

La demande devra être adressée par l'intéressé à la Direction des Ressources Humaines par lettre recommandée avec accusé de réception au moins un mois à l'avance, accompagnée d'un document d'origine syndicale attestant l'objet de la demande.

Si la durée de la suspension est inférieure à quatre ans, elle peut être prolongée une seule fois dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, sans que la durée totale, prolongation comprise, ne puisse excéder quatre ans.

À la fin de la période de suspension, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Il bénéficie en outre des dispositions prévues par le paragraphe § II-5d. *Formation – Carrière* du présent Chapitre.

Pour les avantages liés à l'ancienneté, les services accomplis auprès de l'organisation syndicale sont assimilés aux services accomplis à l'ONERA.

CHAPITRE 5 - INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les instances représentatives du personnel prévues au présent chapitre, fonctionnent conformément aux dispositions du Code du travail, complétées par les stipulations conventionnelles qui suivent.

Si de nouvelles dispositions légales, apportent des adaptations au cas de l'ONERA, celles des clauses du présent chapitre qui seraient incompatibles avec ces adaptations seront caduques de plein droit ; une négociation sera alors engagée en vue d'apporter à ce chapitre les modifications rendues nécessaires de ce fait.

I. DELEGUES DU PERSONNEL

§ I-1... Définition des établissements

Des délégués du personnel sont élus dans les établissements de l'ONERA ayant le caractère d'établissements distincts au sens des dispositions du Code du travail relatives aux délégués du personnel.

En application de cette définition, les centres ONERA élisant des délégués du personnel sont les suivants : Châtillon, Le Fauga, Lille, Meudon, Modane, Palaiseau, Salon de Provence, Toulouse.

§ I-2... Élection des Délégués du Personnel

§ I-2a. Périodicité des élections

Les élections des délégués du personnel sont organisées pendant la même période sur l'ensemble des établissements de l'ONERA.

Le mandat des délégués du personnel d'une durée de 2 ans, pour l'ensemble des établissements de l'ONERA, débute et s'achève à la même date.

§ I-2b. Collèges électoraux

Pour l'élection de ses délégués, le personnel de l'ONERA est réparti comme suit dans les catégories prévues par le Code du travail :

- Ouvriers et employés :
 - les agents de fabrication, qu'ils relèvent de l'accord particulier « agents de fabrication » ou de l'accord particulier « collaborateurs » (techniciens d'atelier visés au paragraphe 2 de l'annexe I de cet accord),
 - les salariés désignés comme « employés » dans le même accord « collaborateurs » (paragraphe 1 de l'annexe I).
- Ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés :
 - les ingénieurs et cadres,
 - les salariés relevant de l'accord particulier « collaborateurs », hormis ceux qui sont classés ci-dessus comme « ouvriers et employés ».

§ I-2c. Accords préélectoraux

La Direction propose aux organisations syndicales représentatives dans chaque établissement, le texte d'un accord préélectoral destiné à régler conventionnellement les modalités du scrutin. Ces modalités peuvent déroger au paragraphe § I-2b. ci-dessus.

Les dérogations ne sont cependant possibles qu'à l'unanimité des organisations syndicales représentées sur l'établissement.

Cet accord peut exceptionnellement conférer au mandat des délégués à élire une durée supérieure à la durée légale, notamment pour répondre aux dispositions du paragraphe § I-2a. ci-dessus, sans que cette augmentation de durée puisse excéder un an. Dans ce cas, l'accord doit être signé à l'unanimité des organisations syndicales représentées sur l'établissement.

Si du fait de la Direction, les élections ne peuvent avoir lieu dans les délais prévus, le mandat des délégués en place est prorogé jusqu'à l'entrée en fonction des nouveaux délégués.

§ I-2d. Contestation sur l'organisation des élections

En cas de contestation sur l'électorat, l'éligibilité ou le déroulement des opérations électorales, les organisations syndicales et les salariés doivent en saisir la Direction avant l'expiration du délai de saisine du tribunal d'instance compétent, tel que prévu par le Code du travail.

En tout état de cause, les parties s'efforcent de résoudre tout litige à l'amiable, afin d'éviter l'engagement ou la poursuite d'une action judiciaire.

§ I-3. Crédit d'heures de délégation

Les délégués du personnel disposent des crédits d'heures de délégation prévus par les dispositions du Code du travail.

Toutefois, pour permettre une meilleure organisation de leur mission, les délégués du personnel titulaires peuvent utiliser ce crédit d'heures en le globalisant sur l'année civile.

§ I-4. Garanties en matière de progression de carrière

Les délégués du personnel, titulaires et suppléants, bénéficient des dispositions des paragraphes § II-5. *Progression de carrière et reconnaissance du mandat* du Chapitre 4 du présent accord.

II. COMITES D'ETABLISSEMENT ET COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

§ II-1. Définition des établissements

Des comités d'établissement sont constitués dans les établissements de l'ONERA ayant le caractère d'établissements distincts au sens des dispositions du Code du travail relatives aux comités d'établissement.

Cette notion d'établissement est plus restrictive que la notion d'établissement utilisée pour la mise en place de délégués du personnel ou de délégués syndicaux.

En application de cette définition, des comités d'établissement existent dans les établissements suivants : Île de France (Châtillon, Meudon, Palaiseau, Salon de Provence), Le Fauga, Lille, Modane, Toulouse.

§ II-2. Nombre de représentants du personnel aux comités d'établissement

Sauf stipulation plus favorable d'un accord particulier, la représentation du personnel au sein de chaque comité d'établissement est composée conformément aux dispositions du Code du travail.

§ II-3. Élection des représentants du personnel aux comités d'établissement

Les règles fixées, pour l'élection des délégués du personnel, par le paragraphe § I-2. ci-dessus, sont applicables à l'élection des représentants du personnel aux comités d'établissement.

Il est précisé toutefois que, conformément aux dispositions du Code du travail, dans les établissements occupant moins de 500 salariés, les ingénieurs et cadres ont au moins un représentant titulaire élu.

En outre, dans les établissements, quel que soit l'effectif de leurs salariés, où le nombre des ingénieurs et cadres est au moins égal à 25 au moment du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un collège spécial.

§ II-4. Comité central d'entreprise

§ II-4a. Représentation des établissements au comité central d'entreprise

Chaque comité d'établissement est représenté au comité central d'entreprise de l'ONERA de la manière suivante :

Pour les établissements occupant moins de 500 salariés, le comité d'établissement est représenté au comité central d'entreprise par un titulaire et un suppléant.

Pour les établissements occupant entre 500 et 999 salariés, le comité d'établissement est représenté au comité central d'entreprise par deux titulaires et deux suppléants.

Pour les établissements occupant 1000 salariés et plus, le comité d'établissement est représenté au comité central d'entreprise par trois titulaires et trois suppléants.

Ces sièges ne sont pas répartis *a priori* entre les catégories de personnel toutefois, au terme des élections effectuées dans chaque comité d'établissement, le comité central d'entreprise doit comporter au moins un titulaire et un suppléant de la catégorie des ingénieurs et cadres.

§ II-4b. Modalités d'élection des représentants du comité d'établissement au comité central d'entreprise

Chaque comité d'établissement élit ses représentants au comité central d'entreprise selon les modalités suivantes :

Les sièges de titulaires, d'une part, et ceux de suppléants, d'autre part, sont pourvus par des scrutins distincts.

Sont électeurs les membres titulaires des comités d'établissement, ainsi que les membres suppléants remplaçant des titulaires absents ou empêchés.

Ces électeurs constituent un collège unique qui vote en séance du comité d'établissement.

Les votes se font à bulletins secrets.

Sont seuls éligibles à un siège de titulaire les membres titulaires du comité d'établissement.
Sont éligibles à un siège de suppléant les membres titulaires ou suppléants du comité d'établissement.

Lorsqu'un seul siège est à pourvoir, il fait l'objet d'un scrutin uninominal majoritaire à un tour.

A égalité de suffrages, le candidat le plus âgé est élu.

Lorsque deux sièges sont à pourvoir, il est procédé par scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Le biffage est autorisé.

Si les scrutins effectués dans l'ensemble des établissements n'ont pas permis de réaliser la représentation minimale des ingénieurs et cadres rappelés au paragraphe § II-4a. ci-dessus, le scrutin de l'établissement occupant le plus grand nombre de salariés est annulé, et il est alors procédé à deux nouveaux scrutins uninominaux majoritaires à un tour, l'un étant réservé à un ingénieur ou cadre.

§ II-5. Règlement intérieur du comité d'établissement

Chaque comité peut fixer, par un règlement intérieur, les modalités pratiques de son fonctionnement, le nombre et l'objet de ses commissions spécialisées ainsi que les modalités de répartition des contingents globaux d'heures prévus au quatrième alinéa du paragraphe § II-6. ci-dessous ; ce règlement précise notamment les modalités des votes et les règles de majorité applicables.

§ II-6. Crédit d'heures de délégation

Chaque membre titulaire des comités d'établissement et chaque représentant syndical auprès de ces comités dispose d'un crédit mensuel de 20 heures.

Le secrétaire du comité d'établissement dispose d'un crédit mensuel supplémentaire de 15 heures dans les établissements occupant moins de 500 salariés et de 30 heures dans les établissements occupant 500 salariés et plus.

Chaque membre titulaire du comité central d'entreprise et chaque représentant syndical auprès de ce comité dispose d'un crédit trimestriel de 12 heures.

Le secrétaire du comité central d'entreprise dispose d'un crédit mensuel supplémentaire de 12 heures.

Les membres suppléants des comités d'établissement ou du comité central d'entreprise, s'ils assurent une fonction au bureau de leur instance respective, bénéficient du même crédit d'heures que s'ils étaient membres titulaires.

Un contingent trimestriel d'heures est attribué à chaque comité d'établissement au bénéfice de l'ensemble des commissions dont il est pourvu. Ce contingent, qui inclut notamment les temps de réunion, est fixé à 60 heures dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés, de 100 heures dans les établissements occupant de 100 à 499 salariés et de 200 heures dans les établissements occupant 500 salariés et plus.

Les commissions formées au sein du comité central d'entreprise bénéficient d'un contingent trimestriel global de 200 heures.

Pour permettre une meilleure organisation de leur mission, les membres titulaires des comités d'établissement et du comité central d'entreprise peuvent utiliser les crédits d'heures précités en les globalisant sur l'année civile.

§.II-7....Déplacements

Les frais de déplacement entraînés par la participation à une réunion d'un comité d'établissement sont supportés par ce comité sur son propre budget sauf pour le Président, le Médecin du travail ou tout autre représentant de la Direction.

Toutefois, lorsque le président du comité central d'entreprise prend l'initiative de convoquer les membres élus et les représentants syndicaux à une réunion, les frais de déplacement sont supportés par l'ONERA pour la durée de la réunion ainsi que, le cas échéant, pour la réunion préparatoire juxtaposant la date de la réunion initialement prévue. Dans ce dernier cas, la réunion préparatoire est prise en charge par l'ONERA comme mission, dans la limite d'une indemnité journalière plus un repas, pour les membres du comité central d'entreprise qui y participent.

§.II-8. Contribution au financement des institutions sociales des comités d'établissement

La contribution annuelle de l'ONERA au financement des activités sociales et culturelles des comités d'établissement, prévue par les dispositions du Code du travail, est égale à 3,5 % de la masse salariale brute de l'année considérée. La masse salariale prise en considération pour le calcul de la contribution correspond au compte 641 « rémunérations du personnel » inscrit au budget ; elle comprend les salaires et éléments de rémunération versés par l'ONERA à ses salariés et soumis ou non à cotisations sociales.

Cette contribution est répartie entre les comités d'établissement au *pro rata* des effectifs moyens annuels (type ind. 114 du bilan social).

Elle est versée conformément à l'échéancier suivant :

- 15 janvier : 35 % du montant prévisionnel du compte 641 budgétisé, pour l'année n, à la fin de l'année n-1. Les effectifs retenus pour la répartition entre les comités d'établissement sont les effectifs moyens (type ind. 114 du bilan social) atteints à fin octobre de l'année n-1.
- 15 avril : 30 % du montant prévisionnel tel que définit à l'alinéa précédent, corrigé de l'écart entre les montants définitifs de l'année n-1 et les montants prévisionnels versés au cours de l'année n-1. Les effectifs retenus pour la répartition entre les comités d'établissement sont les effectifs moyens définitifs de l'année n-1.
- 15 septembre : 35 % du montant prévisionnel, tel que défini au premier alinéa.

§.II-9. Subvention de Fonctionnement des comités d'établissement et du comité central d'entreprise

La subvention de fonctionnement des comités, prévue par les dispositions du Code du travail, est versée selon le même principe que la contribution au financement des œuvres sociales visée au paragraphe précédent.

Elle est répartie suivant un accord écrit conclu entre tous les comités d'établissement.

A défaut, d'une part, 15 % du montant total de la subvention est attribué à la dotation du comité central d'entreprise, les 85 % restants sont répartis entre les divers comités d'établissement suivant les modalités ci-dessous :

- Chaque comité d'établissement : 6% de la masse restante ;
- Le reste est réparti entre les comités d'établissement proportionnellement aux effectifs, tel que définis au paragraphe précédent, qui les composent.

La fourniture par l'ONERA aux comités de prestations en nature imputables sur cette subvention fait l'objet d'accords particuliers locaux, suivant les besoins et les possibilités.

§ II-10. Garanties en matière de progression de carrière

Les représentants, titulaires et suppléants, élus du personnel auprès des comités d'établissement ou du comité central d'entreprise bénéficient des dispositions des paragraphes § II-5. *Progression de carrière et reconnaissance du mandat* du Chapitre 4 du présent accord.

III. COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

§ III-1. Reconnaissance du rôle des CHSCT

En raison de la nature des travaux réalisés en son sein, l'ONERA affirme son attachement à l'existence et au bon fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans tous ses établissements.

L'ONERA reconnaît l'importance du rôle de conseil et de contrôle de cet organe dans ses domaines d'attributions.

Dans cet esprit, l'ONERA souhaite assurer en permanence aux membres des CHSCT les moyens et les garanties suffisants pour exercer au mieux leurs missions.

§ III-2. Fonctionnement des CHSCT

§ III-2a. Disposition commune à tous les CHSCT

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont institués et fonctionnent conformément aux dispositions du Code du travail, complétées par les dispositions conventionnelles suivantes.

§ III-2b. Périodicité des élections

Les élections des représentants du personnel aux CHSCT sont organisées dans les trois mois qui suivent l'entrée en vigueur des nouveaux mandats des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'établissement.

Le mandat des représentants du personnel aux CHSCT, pour l'ensemble des établissements de l'ONERA, débute et s'achève à la même date.

§ III-2c. Crédit d'heures de délégation

Les représentants du personnel aux CHSCT disposent des crédits d'heures de délégation prévus par les dispositions du Code du travail. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le crédit d'heures alloué aux membres du CHSCT pourra être dépassé. Les motifs et la durée de ce dépassement seront discutés avec la Direction de l'établissement concerné.

Pour permettre une meilleure organisation de leur mission, les représentants du personnel aux CHSCT peuvent utiliser ce crédit d'heures en le globalisant sur l'année civile.

Par ailleurs, pour l'exercice de leurs missions, les secrétaires des CHSCT des établissements de moins de 300 salariés bénéficient chacun, en plus de leur contingent d'heures légal mensuel, de 5 heures de délégation supplémentaires par mois. Ce crédit d'heures de délégation supplémentaires peut également être globalisé sur l'année.

~~§.III-3. Garanties en matière de progression de carrière~~

Les représentants du personnel aux CHSCT, bénéficient des dispositions des paragraphes § II-5. *Progression de carrière et reconnaissance du mandat* du Chapitre 4 du présent accord.

CHAPITRE 6 - EXPRESSION DES SALARIÉS

1. Le droit d'expression défini par le titre VI du livre IV du Code du travail s'exerce, dans chaque établissement de l'Office, dans le cadre de groupes d'expression intitulés conseils d'atelier ou de bureau composés d'agents appartenant à une même unité cohérente de travail et relevant, en principe, d'une même direction ou service.

L'effectif de ces groupes est fonction de celui du secteur concerné, il ne devrait pas être supérieur à vingt personnes.

2. Le droit d'expression ne se substitue pas à l'expression auprès de la hiérarchie telle qu'elle existe actuellement, ni à celle qui passe par le canal des institutions représentatives et des organisations syndicales. Il s'y ajoute et les complète.

Ce droit d'expression est un des éléments qui traduisent la reconnaissance effective de la capacité de tout salarié à participer à part entière à la vie de l'Office.

En permettant aux salariés de s'exprimer directement sur le travail qu'ils effectuent ainsi que sur les améliorations qui pourraient en transformer les conditions d'exercice, il constitue un facteur de développement de la concertation au niveau le plus proche des salariés.

Il concerne :

- les caractéristiques du poste de travail (conception de l'équipement, application concrète des programmes d'activité et d'investissement, normes d'activité, horaires, sécurité, hygiène) et de son environnement direct et indirect (environnement physique, facteurs susceptibles d'avoir un effet sur la santé physique et mentale),
- les méthodes et l'organisation du travail, la répartition des tâches, la définition des responsabilités de chacun et des marges d'initiative qui lui sont laissées, les relations entre les personnes induites par le système d'organisation, la conception de l'équipement,
- les actions d'amélioration des conditions de travail. Celles-ci concernent non seulement l'environnement physique, la réduction des nuisances, la prévention des accidents, mais aussi les possibilités d'allègement des charges de travail, l'amélioration des méthodes et des moyens de production, la recherche d'innovations technologiques et d'une meilleure productivité, les changements dans l'organisation du travail, l'élargissement et l'enrichissement des tâches, les aménagements d'horaires.

Le champ ainsi défini s'étend en fait à tout ce qui est directement lié au travail et aux conditions dans lesquelles il s'exerce. A l'inverse, il exclut les questions qui se rapportent au contrat de travail, aux classifications, aux contreparties directes ou indirectes du travail, à la détermination des objectifs généraux de production de l'Office.

3. La qualité de membre du personnel entraîne celle de membre d'un groupe d'expression. Les membres de chaque groupe d'expression sont conviés à toutes ses réunions mais la participation n'est pas obligatoire.
4. Les opinions émises au cours des réunions précitées ne peuvent motiver une sanction, mais le groupe veille à ce que les propos tenus n'aient aucun caractère discourtois et ne constituent pas de mise en cause des personnes.
5. Les groupes d'expression se réunissent selon la périodicité prévue par l'article L. 462-2 du Code du travail dans la limite d'un contingent annuel de 9 heures. Le temps passé à ces réunions est considéré comme temps de travail.

Lorsque les limites de l'horaire de travail des membres d'un groupe ne sont pas les mêmes pour tous, les réunions sont organisées pendant les plages horaires communes ou, à défaut, selon des modalités négociées localement en application de l'article 12 ci-après, de manière à entraîner le minimum de contraintes pour les intéressés.

6. Chaque directeur ou chef de service détermine la composition des groupes au sein de sa direction ou de son service en fonction de sa structure et de l'affectation des agents et après avoir recueilli leur avis.

Il peut participer ou se faire représenter à toute réunion de groupe d'agents relevant de son autorité et qui en exprime le souhait.

Le responsable hiérarchique du groupe tel que défini au paragraphe 7 ci-après, peut convier à titre d'expert, tout agent de l'Office dont les attributions concernent l'examen d'un problème particulier évoqué par le groupe ; dans le même objectif, il peut également convier tout expert extérieur à l'Office après en avoir obtenu par la voie hiérarchique l'accord de la Direction Générale qui assure alors le financement de l'intervention.

7. Le responsable hiérarchique de l'unité cohérente de travail constituant le groupe est chargé de l'organisation matérielle des réunions : détermination de la date et du lieu de réunion et convocation des participants après concertation.

Il assiste aux réunions du groupe, y prend en compte les questions qui relèvent de ses attributions et y apporte, si possible, une réponse immédiate.

Si, dans un délai de trois mois après la tenue d'une réunion, ce responsable n'a pas convoqué à nouveau les membres du groupe, ces derniers peuvent adresser à leur directeur ou chef de service une réclamation écrite précisant la date de la précédente réunion. Ce dernier provoque alors une réunion dans un délai maximum d'un mois.

8. En aucun cas, les membres des groupes ne peuvent exciper de leurs fonctions électives, hiérarchiques ou syndicales pour intervenir dans le déroulement des réunions.
9. Avant la fin de chaque réunion, un relevé succinct des vœux et avis exprimés est établi par écrit. Il est transmis par le responsable cité au paragraphe 7 à l'échelon hiérarchique supérieur, chaque échelon s'attachant à prendre en compte et régler si possible à son niveau les questions et problèmes évoqués par le groupe.
10. Sauf urgence motivée, la suite donnée aux vœux et avis est communiquée aux membres du groupe par le responsable cité au paragraphe 7 dans un délai de huit semaines suivant la réunion.
11. Les vœux et avis et la suite donnée sont transmis par chaque chef d'établissement aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel et au comité d'établissement territorialement compétents, ainsi que le cas échéant aux membres des CHSCT concernés.
12. Des accords particuliers pourront prévoir en tant que de besoin, des modalités spécifiques d'application locale du présent chapitre.
13. Les responsables cités au paragraphe 7 ainsi que les membres du personnel qui le souhaiteraient peuvent recevoir une formation spécialisée relative à l'animation des groupes d'expression, organisée par le service formation de leur établissement d'affectation.

CHAPITRE 7 - DISCIPLINE

1. Les sanctions applicables aux membres du personnel suivant la gravité des fautes commises sont définies au règlement intérieur de l'ONERA.
2. À l'exception des observations verbales ou écrites ou des avertissements non inscrits au dossier émanant des directeurs scientifiques ou des chefs de service, toute proposition ou demande de sanction est soumise pour avis, sauf demande formelle et contraire de l'intéressé à l'examen préalable d'une commission consultative paritaire dont l'organisation, le fonctionnement et les attributions sont définies à l'annexe au présent accord de base.

CHAPITRE 8 - EMBAUCHAGE

1. En cas de vacance ou de création de poste, l'ONERA recourt soit à la promotion des personnels aptes à tenir ces postes, soit à l'embauchage direct.
2. La direction peut susciter, à l'intérieur de l'Office, les candidatures aux postes à pourvoir en affichant la liste de ceux-ci.
3. A l'exception des cas particuliers visés au Chapitre 1 article 4, tout embauchage est soumis aux dispositions du présent accord de base et à celles des accords particuliers concernant la catégorie professionnelle et le lieu de travail de l'intéressé.
4. L'engagement est constaté par écrit. Il ne peut devenir définitif sans un examen médical préalable et sans que les résultats de l'enquête de sécurité soient parvenus à la direction.

CHAPITRE 9 - DUREE DU TRAVAIL - HORAIRES

1. La durée hebdomadaire du travail qui est la même pour tout l'Office et l'horaire journalier pour chaque établissement, centre ou détachement sont fixés par la direction après consultation des délégués du personnel. Ils sont portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage.
2. Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans les conditions fixées par les articles L. 212-5 et suivants du Code du travail. Le contingent annuel prévu par l'article L. 212-6 est fixé à 94 heures par salarié.

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ainsi que la durée de travail sur une même semaine, fixées par le deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du Code du travail, sont ramenées respectivement à 45 heures¹ et à 47 heures. Cette mesure prendra effet le 1^{er} mai 1982.

3. Les dérogations collectives permanentes, temporaires ou occasionnelles à l'horaire journalier normal (horaires décalés ou par poste) sont fixées par la direction après consultation des délégués du personnel intéressés ; elles sont portées à la connaissance du personnel au moins trois jours à l'avance par voie d'affichage ou de notification.
4. Toute dérogation individuelle à l'horaire journalier normal ou à la durée hebdomadaire normale du travail, permanente ou occasionnelle, est préalablement soumise à la direction, pour décision ou autorisation.
5. Sont considérées comme dérogations individuelles au sens du présent accord, non seulement celles qui concernent une seule personne, mais aussi celles qui intéressent une équipe ou un groupe composé au maximum de dix personnes.
6. Les dérogations collectives et individuelles à l'horaire journalier normal (horaires décalés ou par poste) ouvrent droit, en sus des majorations et avantages légaux et conventionnels éventuellement dus, à un congé compensateur d'une demi-heure :
 - en cas de prise de service au moins deux heures en deçà ou au moins trois heures au-delà du début de l'horaire journalier normal,
 - et à condition d'avoir effectué au moins l'amplitude normale journalière de travail.

¹ Cette limite prévue par l'art. L. 212-17 du Code du travail a été réduite à 44 heures par la Loi n° 2000-37 du 19/01/2000.

Les heures de congé compensateur ainsi acquises ne peuvent être payées ; elles doivent être prises en principe dans un délai de deux mois à partir de la fin du mois au cours duquel elles ont été acquises.

7. Les dérogations collectives et individuelles pour raison de service comportant un dépassement de la durée hebdomadaire de travail entraînent le paiement d'heures supplémentaires majorées.

Toutefois, les intéressés peuvent, dans les huit jours suivant la semaine au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées, demander à prendre un congé compensateur, pour tout ou partie des heures effectivement travaillées en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel de l'établissement.

8. Compte tenu des nécessités de service, le congé est pris dans un délai de trois mois dont le point de départ est la fin de la semaine dans laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées ; la ou les dates sont fixées en accord avec le directeur scientifique ou le chef de service compétent.

Dans le cas où l'intéressé bénéficie d'un congé compensateur, seul le montant de la majoration correspondant aux heures supplémentaires effectuées est payé après exécution de celles-ci.

9. Les dispositions des paragraphes 3 et 4 ci-dessus ne visent pas le cas des dérogations exigées par des travaux de nécessité immédiate destinés par exemple à prévenir un risque d'accident imminent, à assurer la sécurité du personnel, des bâtiments, installations ou matériels, ou à exécuter des réparations indispensables et urgentes, ou enfin à éviter de compromettre gravement la poursuite ou le résultat d'expérimentations importantes en cours.

CHAPITRE 10 - CONGÉS ANNUELS PAYÉS

1. Les droits à congé payé annuel sont calculés en fonction du temps de travail accompli pendant l'année de référence.

Lorsque ce temps de travail est de douze mois, les droits à congé sont de 25 jours ouvrés lorsqu'il est d'une durée inférieure, les droits sont calculés au prorata du nombre de mois de travail.

2. Sont assimilés au temps de travail précité, outre les périodes d'absence dont l'assimilation est prévue par la loi :
 - les périodes militaires de réserve obligatoire,
 - les arrêts de travail pour accident du travail,
 - les arrêts de travail pour maladie ou accident dans la limite d'une durée maximale d'une année,
 - les périodes de maintien des appointements au titre d'une maladie de longue durée, complétant la partie de la période de référence non couverte par une activité professionnelle ou une période assimilée.

3. La période d'exercice des droits s'étend du 1^{er} mai au 31 mai de l'année suivante.

4. Les salariés, à l'exception des pompiers-gardiens d'Ile de France et des gardiens-pompiers de Modane, peuvent prendre sur leurs droits à congés payés annuels des congés par demi-journée, dans la limite de quatre jours entre le 1^{er} mai de l'année en cours et le 31 mai de l'année suivante.

5. Les congés supplémentaires prévus à l'article L. 223-8 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.

Pour l'application de l'alinéa 3 de l'article L. 223-8 du Code du travail, il est convenu que le nombre de jours ouvrés de congé supplémentaire, est de 2 jours lorsque le reliquat des droits à congé payé annuel est au moins égal à 5 jours ouvrés, d'un seul lorsque ce reliquat est de 2 à 4 jours ouvrés.

L'accolement au congé payé annuel principal de congés compensateurs d'heures supplémentaires ou d'horaires décalés ne peut conduire à l'attribution d'un nombre de jours supplémentaires pour fractionnement supérieur à celui qui serait dû si la totalité de l'absence considérée était imputée sur les droits à congé payé annuel.

NOTA :

2^{ème} et 3^{ème} alinéas de l'article L. 223-8 du Code du travail :

« Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus en sus de vingt quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément ».

6. A partir du 1^{er} juin 1982, s'ajoutent au congé annuel principal des congés d'ancienneté déterminés dans les conditions suivantes :
- 2 jours ouvrés pour les agents ayant au moins un an d'ancienneté,
 - 3 jours ouvrés pour les agents ayant au moins 10 ans d'ancienneté ou plus de 35 ans¹,
 - 4 jours ouvrés pour les agents ayant au moins 15 ans d'ancienneté ou plus de 40 ans¹,
 - 5 jours ouvrés pour les agents ayant au moins 20 ans d'ancienneté ou plus de 45 ans¹.

Ces conditions (non cumulatives) s'apprécient à la date d'expiration de la période de référence retenue pour la détermination du congé principal.

Ces jours de congé ne peuvent être pris qu'après épuisement des droits à congés payés acquis par application du paragraphe 1.

7. L'amplitude des congés payés annuels et d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle de travail pour les agents employés à temps partiel, et arrondie, s'il y a lieu, au nombre entier de jours immédiatement supérieur.
8. La maladie ou l'accident justifié par la production dans les délais réglementaires d'un certificat médical d'arrêt de travail, interrompt tout congé payé en cours. Lorsque l'intéressé en exprime la demande par écrit, le congé reprend le lendemain du dernier jour d'incapacité de travail sous réserve du respect des dates prévues au paragraphe 3.
9. Dans les cas exceptionnels où un agent en congé payé serait rappelé pour les besoins du service, il lui serait accordé un congé supplémentaire de deux jours ouvrés.
10. Il ne peut être alloué d'indemnité compensatrice de congés payés que dans les cas suivants :
- résiliation du contrat de travail,
 - empêchement dûment constaté résultant de la maladie ou d'un accident.

¹ Sous réserve de satisfaire à la condition générale d'un an d'ancienneté.

CHAPITRE 11 - FERMETURE DE NOËL

Au congé principal s'ajoutent en outre des congés supplémentaires attribués, à l'occasion des fêtes de fin d'année, dans les conditions exposées dans le tableau ci-après :

LE JOUR DE NOËL EST	CONGE SUPPLEMENTAIRE POUR FERMETURE DES ETABLISSEMENTS
<ul style="list-style-type: none">▪ un vendredi▪ un samedi▪ un dimanche	La semaine suivante
<ul style="list-style-type: none">▪ un lundi	La semaine en cours
<ul style="list-style-type: none">▪ un mardi	Du 24 au 31 décembre inclus
<ul style="list-style-type: none">▪ un mercredi	Du 26 au 31 décembre inclus
<ul style="list-style-type: none">▪ un jeudi	Du 26 décembre au 2 janvier inclus
<i>Le régime exclut toute sortie anticipée la veille de Noël</i>	

Ces congés s'accompagnant de la fermeture des établissements sont pris par tous les personnels (à temps plein et à temps partiel), à l'exception du personnel de gardiennage et de sécurité qui bénéficie de compensation.

CHAPITRE 12 - DROITS DES INVENTEURS

Les droits des inventeurs, membres du personnel ou liés à l'ONERA en qualité de collaborateurs extérieurs, sont réglés par le statut des inventeurs de l'ONERA qui a été mis en application à la date du 26 août 1992.

CHAPITRE 13 - MALADIES DE LONGUE DUREE

Article 1 :

Les salariés de l'Office ayant au moins un an d'ancienneté et atteints de forme grave d'une affection neuro-musculaire (dont myopathie), insuffisance respiratoire chronique grave, néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique pur primitif, pénartérite noueuse, lupus érythémateux aigu disséminé, sclérodémie généralisée évolutive, polyarthrite rhumatoïde évolutive grave, psychose, trouble grave de la personnalité, arriération mentale, rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives, sclérose en plaque invalidante, spondylarthrite ankylosante grave, suites de transplantation d'organe, tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique, déficit immunitaire acquis grave, tuberculose et affection poliomyélitique entraînant momentanément une incapacité totale d'exercer leurs fonctions, conservent, jusqu'à la consolidation de leur maladie ou jusqu'à leur guérison ou jusqu'à l'âge normal de départ à la retraite, l'intégralité de leurs appointements dans la limite de trois ans.

Article 2 :

Les agents de l'Office ayant au moins un an d'ancienneté, dans l'incapacité totale d'exercer leurs fonctions car atteints de l'une des affections figurant sur la liste fixée par l'article D. 322-1 du Code de la sécurité sociale et n'étant pas énumérées à l'article 1 du présent chapitre, conservent, jusqu'à la consolidation de leur maladie, ou jusqu'à leur guérison, ou jusqu'à l'âge normal du départ à la retraite, l'intégralité de leurs appointements dans la limite d'un an dont le point de départ est fixé à la date d'expiration de la période d'indemnisation à plein tarif prévue en cas de maladie ou d'accident, pour la catégorie à laquelle ils appartiennent, puis le cas échéant, la moitié de ces appointements pendant une durée maximale de deux ans, dans la mesure où le montant de cette moitié se trouverait être supérieur à celui de l'ensemble des prestations qui leur seraient servies par les organismes visés au deuxième alinéa du paragraphe 3.

Article 3 :

Les appointements considérés comprennent l'ensemble des rémunérations à l'exclusion des primes ou indemnités particulières liées à l'emploi (telles que prime de vol, indemnité de panier, indemnité d'emploi, etc.) et sont ceux qui correspondent à l'horaire normalement pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement, la direction ou le service dont il fait partie, sauf situation exceptionnelle résultant d'un contrat particulier (forfait, travail à temps partiel, etc.).

De ces appointements sont déduits les indemnités journalières, ainsi que les arrérages de pension d'invalidité versés au titre d'une maladie de longue durée par la sécurité sociale et, le cas échéant, par la caisse de prévoyance d'affiliation de l'Office ; en sont également déduits les arrérages de retraite et (ou) de pension versés par la sécurité sociale et les régimes de retraite complémentaires (tels que ceux de l'Institution de Prévoyance des Cadres de l'Aéronautique, de

l'Association Nationale d'Entraide et de Prévoyance, etc...), dans le cas où la maladie de longue durée susvisée entraînerait la liquidation anticipée des retraites ou pensions versées par ces organismes.

Article 4 :

Pour bénéficier des avantages définis aux articles 1 et 2, les intéressés doivent produire les justifications suivantes :

- notification par la sécurité sociale de la décision d'arrêt de travail de longue durée par suite de maladie grave (application de l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale),
- certificat médical, établi par le médecin traitant, précisant la nature de la maladie ainsi que la durée prévisible de l'interruption de travail. Ce certificat doit être adressé, sous pli confidentiel, au médecin du travail de l'Office,
- certificats médicaux successifs d'arrêt de travail ou, le cas échéant, bulletins de présence dans un établissement de soins ou de cure.

Article 5 :

Après consolidation ou guérison de la maladie de longue durée avant l'âge normal du départ à la retraite, les agents en cause sont, lorsque cela est possible, réintégrés, sur leur demande, dans leur emploi ou dans un emploi correspondant à leurs capacités, après une période éventuelle de formation.

Dans le cas où leur réintégration serait impossible, il serait versé aux intéressés les indemnités qui seraient dues en cas de licenciement sans respect du préavis.

Article 6 :

La durée du congé de maladie de longue durée est prise en compte pour déterminer l'ancienneté.

En ce qui concerne le calcul des droits à congés payés, seules sont prises en considération les périodes de maintien du salaire permettant de compléter la partie de la période de référence non couverte par une activité professionnelle ou par une période assimilée (maladie ou accident du travail).

Fait à Châtillon, le 22 janvier 1965.

Le Directeur Général

Signé: Paul GERMAIN

Pour les organisations
syndicales représentatives

Pour les sections syndicales C.G.C. de
l'ONERA :

Signé : Charles FUGET

Pour la section du S.N.C.I.M. (C.G.T.) de
l'établissement de Châtillon :

Signé : Émile GAIGNEBET

Pour les sections syndicales C.G.T. de
l'établissement de Châtillon :

Signé : René MOSER

Pour la section du S.N.I.C.M. (C.G.T.-F.O.)
de l'établissement de Châtillon :

Signé : Charles MARTIN

Pour les sections syndicales C.G.T.-F.O. de
l'établissement de Châtillon :

Signé : Henri FLORQUIN

Pour les sections syndicales C.F.D.T.
(c.f.t.c.) de l'établissement de Châtillon :

Signé : François GEOFFROY

Pour les sections syndicales C.G.T. de
l'établissement de Chalais-Meudon :

Signé : Jacques FORTECOEF

Pour les sections syndicales C.G.T.-F.O. de
l'établissement de Chalais-Meudon :

Signé : Roger LUCAS

Pour les sections syndicales C.F.D.T.
(c.f.t.c.) de l'établissement de

Chalais-Meudon :

Signé : André PROTON

Pour les sections syndicales C.G.T. du
centre de Palaiseau :

Signé : Bernard BAUMANN

Pour les sections syndicales C.G.T.-F.O. du
centre de Palaiseau :

Signé : Jean BIASINI

Pour les sections syndicales C.F.D.T.
(c.f.t.c.) du centre de Palaiseau :

Signé : Daniel MULLER

Pour les sections syndicales C.G.T.-F.O. du
centre de Modane :

Signé : Robert MEVEL

Pour les sections syndicales C.F.D.T.
(c.f.t.c.) du centre de Modane :

Signé : Jean GAUDRON

Pour les sections syndicales C.F.T.C. du
centre de Modane :

Signé : Maurice BAZIN

CHAPITRE 14 - ANNEXE : COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

Il est créé au siège de l'Office et pour tous ses salariés une commission consultative paritaire dont les attributions, les conditions de la saisine et le fonctionnement sont définis dans les paragraphes suivants :

I. ATTRIBUTIONS DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

§ I-1. Compétence en matière d'avancement

La commission consultative paritaire examine les recours individuels des salariés de l'Office en matière d'avancement.

§ I-2. Compétence en matière disciplinaire

Toute proposition ou demande d'une sanction plus grave que l'avertissement non inscrit au dossier individuel peut, préalablement à la décision, être transmise par la Direction des Ressources Humaines à la commission consultative paritaire.

II. COMPOSITION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

§ II-1. Composition paritaire

La commission consultative paritaire est composée paritairement de membres désignés par le Président de l'Office et de membres désignés par les organisations syndicales.

§ II-2. Représentation du personnel par catégories professionnelles

Pour assurer la représentation du personnel, celui-ci est réparti en trois catégories professionnelles :

- ingénieurs et cadres,
- techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise,
- ouvriers et employés (au sens de la définition du collège électoral « ouvriers et employés » telle qu'elle figure au paragraphe 1-1. du chapitre 5 de l'accord de base relatif à l'élection des délégués du personnel).

§ II-3. Membres désignés par le Président de l'Office

Les membres désignés par le Président sont les suivants :

- cinq titulaires et cinq suppléants appartenant à la catégorie des ingénieurs et cadres, et dont au moins la moitié exercent une fonction d'encadrement.

- deux titulaires et deux suppléants appartenant à la catégorie des techniciens, dessinateurs, et agents de maîtrise professionnelles
- deux titulaires et deux suppléants appartenant à la catégorie des ouvriers et employés (au sens rappelé au paragraphe II-2. ci-dessus).

§ II-4. Membres désignés par les organisations syndicales

Chaque organisation syndicale de l'Office désigne un titulaire et un suppléant dans chacune des catégories professionnelles pour lesquelles elles sont représentatives.

Les membres de la commission consultative paritaire, ainsi désignés, doivent appartenir au collège concerné. Ils doivent avoir une ancienneté minimale à l'Office d'un an.

Si du fait d'un départ ou d'une promotion, l'un des membres désignés change de collège d'appartenance, l'organisation syndicale procède au remplacement dans les meilleurs délais.

Le Directeur des Ressources Humaines et ses collaborateurs ne peuvent être membres de la commission consultative paritaire.

III. SAISINE DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

La commission consultative paritaire est convoquée par le Président de l'Office sur demande écrite de l'intéressé adressée au Directeur des Ressources Humaines.

En matière d'avancement, cette demande est effectuée avec copie au responsable hiérarchique de l'intéressé. Elle doit parvenir à la Direction des Ressources Humaines dans un délai de deux mois à compter du premier jour du mois suivant la date de la notification écrite.

En matière disciplinaire, cette demande doit parvenir à la Direction des Ressources Humaines dans un délai de 3 jours ouvrés suivant l'entretien préalable obligatoire prévu à l'article L. 122-41 du Code du travail. La commission est alors saisie dans les plus brefs délais après réception de la demande.

IV. CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS

1. Le suppléant d'un titulaire désigné par le Président ou par une organisation syndicale ne siège que si le titulaire est absent, empêché ou concerné par la question examinée.
2. Aucun membre de la commission consultative paritaire ne peut siéger dans une séance où serait examiné le cas d'une personne relevant de son autorité hiérarchique.
3. Un membre représentant le personnel est en droit de se récuser si la personne dont le cas est examiné est membre de son groupe de travail ou de sa famille. Si le titulaire et le suppléant sont dans le même cas, le titulaire siège obligatoirement, sauf absence ou empêchement légitime, auquel cas le suppléant siège obligatoirement.
4. A l'occasion de l'exercice de ces fonctions, ainsi qu'à l'expiration de leur mandat, les membres de la commission consultative paritaire sont tenus par une obligation de confidentialité. Notamment, les membres de la commission ne peuvent

communiquer à l'intéressé ou à un tiers la teneur des échanges et avis exprimés au cours des réunions, ou l'avis résultant des travaux de la commission ; il en est de même concernant les documents ou leur contenu dont ils prennent connaissance dans le cadre de leurs fonctions.

5. Les membres de la commission consultative paritaire exercent leur fonction en toute indépendance ; ils ne peuvent être inquiétés à ce sujet. Ils bénéficient du régime de protection qui est assuré aux délégués du personnel.
6. Le temps consacré par les membres de la commission consultative paritaire pour exercer leur fonction est considéré comme temps de travail et doit être traité comme tel.

V. FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

§.V-1...Tenue des réunions

- a. La commission consultative paritaire est présidée par un membre désigné par le Président de l'Office et habilité par lui à cet effet.
- b. Lors des réunions, la commission est normalement composée :
 - des cinq membres désignés par les organisations syndicales représentatives du personnel dans le collège d'appartenance du salarié dont la situation est examinée,
 - de cinq membres désignés par le Président de l'Office dont trois appartiennent à la catégorie des Ingénieurs et cadres et deux appartiennent à la catégorie du salarié dont le cas est examiné.
- c. La commission consultative paritaire ne peut se réunir et donner un avis valable que si au moins la moitié des membres devant être présents y participent. C'est-à-dire, conformément au principe de parité, d'au moins trois des membres désignés par la Direction et trois des membres désignés par les organisations syndicales.
- d. Les débats de la commission consultative paritaire ont lieu à huis clos.
- e. La rédaction du procès-verbal de la réunion et de l'avis de la commission consultative paritaire relèvent de la responsabilité de son Président.

§.V-2...Informations de la commission consultative paritaire

- a. La commission consultative paritaire est destinataire d'un rapport écrit indiquant, selon les cas : soit les faits répréhensibles et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis, soit les éléments relatifs à la situation individuelle du salarié qui est à l'origine du recours. Ce rapport est repris intégralement dans le procès-verbal définitif de la commission consultative paritaire. Le Directeur des Ressources Humaines, ou le collaborateur que celui-ci désigne, présente oralement le dossier à la commission consultative paritaire.
- b. La commission consultative paritaire entend le salarié concerné. En matière d'avancement, la commission entend également son responsable hiérarchique. On entend par responsable hiérarchique, le responsable de l'unité, le Directeur de département ou, à défaut, l'évaluateur du salarié.

Dans tous ces cas, le salarié, comme le responsable hiérarchique, peut se faire assister par un membre du personnel de son choix qui sera soumis à la même obligation de discrétion que les membres de la commission consultative paritaire.

- c. La présentation devant la commission consultative paritaire par l'intéressé et/ou par sa hiérarchie, peut être effectuée à distance à l'aide de moyens de communication adaptés.
- d. La commission peut demander qu'il soit procédé à une enquête complémentaire et au besoin demander à l'un de ses membres désignés par les organisations syndicales, de s'y associer et de lui faire un rapport.

§ V-3. L'avis de la commission consultative paritaire

- a. Le procès verbal de délibération et l'avis motivé de la commission doivent être cosignés par au moins un des membres désignés par les organisations syndicales. Ils sont transmis à la Direction Générale dans les huit jours en matière disciplinaire, et dans les quinze jours en matière d'avancement.
- b. Lorsque la commission délibère sous forme de vote, le décompte est reporté anonymement dans le procès verbal.
- c. L'avis de la commission est communiqué par écrit à l'intéressé.

§ V-4. La Décision de la Direction

- a. En matière d'avancement, la Direction des Ressources Humaines communique sa décision à l'intéressé et au Président de la commission consultative paritaire dans le mois qui suit la réception de l'avis.
- b. En matière disciplinaire, la sanction éventuellement retenue devra être notifiée au salarié au plus tard un mois après la réception de l'avis prononcé par la commission consultative paritaire.
- c. La communication de la décision prise par la Direction aux membres de la Commission Consultative Paritaire relève de la responsabilité de son Président.