

ONERA



ACCORD SPECIFIQUE SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES MOYENS ACCORDES POUR LES SOUFFLERIES DU CFM.

PREAMBULE

A l'occasion d'une réunion du Comité Central d'Entreprise, la direction de l'ONERA et les partenaires sociaux du CFM ont souhaité engager des discussions visant à la mise en place d'un dispositif global permettant d'adapter les moyens du centre à la charge de travail prévue pour les deux prochaines années, et en particulier 2002.

Le planning prévisionnel montre en effet, une très forte charge d'activité, limitée dans le temps, et liée au développement de programmes industriels. Si ce pic d'activité implique l'adaptation de l'organisation du travail dans les souffleries, il exige également une adaptation de l'environnement de travail des équipes d'essais sur le centre. C'est pourquoi la direction de l'ONERA a engagé les négociations avec la volonté d'aboutir à un dispositif équitable, viable économiquement et accepté par tous.

Les partenaires de cette négociation ont analysé les besoins du CFM en tenant compte de ses spécificités. Il est alors apparu nécessaire d'accompagner la croissance de l'activité prévue sur 2002 et 2003 par des moyens propres et adaptés à l'établissement .

Ainsi, les mesures d'aménagement et d'organisation du temps de travail prévues par l'accord tiennent compte de cette spécificité. Dans ce sens, l'accord prévoit également la mise en œuvre des conditions environnementales permettant de réaliser, dans les meilleures conditions, le programme d'activité 2002.

I - MOYENS PROPRES A ACCOMPAGNER LA CROISSANCE DE L'ACTIVITE

Article 1 : Effectifs

La direction s'engage à mettre, dès 2002, des moyens complémentaires en effectifs permettant de constituer au moins une équipe supplémentaire (essais et soutien). Ainsi :

- Trois personnes seront détachées de Toulouse pour une durée minimale d'un an. Ces salariés bénéficient des compétences et de la connaissance de l'ONERA leur permettant d'être rapidement opérationnels.
- Le remplacement des départs prévisionnels 2002 (4 connus à ce jour) sera réalisé. La Direction s'attachera à privilégier à cette occasion des périodes de recouvrement suffisantes pour assurer le maintien des compétences.
- 1 technicien de soufflerie en CDD sera recruté dès le début 2002.
- 1 technicien supplémentaire est prévu début 2002 soit par mobilité de Toulouse, soit en CDD

L'accueil de ces salariés sur le site permettra d'apporter les compétences complémentaires nécessaires sur les postes suivants :

- 1 ingénieur d'essais,
- 1 technicien d'essais,
- 1 pilote soufflerie,
- 1 technicien acquisition image,
- 1 électromécanicien,
- 1 instrumentiste,
- 1 informaticien polyvalent.

Article 2 : Formation

La Direction est consciente de la nécessité de maintenir et de développer les compétences des équipes du centre, dont le niveau actuel constitue un élément essentiel de la confiance de nos clients, et, partant, de la compétitivité du CFM.

C'est pourquoi, elle s'engage à privilégier, dans le cadre du plan de formation du centre, les créneaux disponibles entre les campagnes d'essais, pour que le personnel suive les formations prévues, et notamment celles relatives aux aspects techniques (aérodynamique, analyse vibratoire, traitement d'image, CATIA) et bureautiques.

Les formations linguistiques en immersion, nécessitées par la communication avec nos clients étrangers seront également prioritaires.

Par ailleurs, après la période de fortes charges, il sera tenu compte des besoins en formation restants pour les satisfaire prioritairement.

Enfin, une surveillance particulière des besoins en compétences et formation des nouveaux embauchés sera assurée. A cet effet, la direction du centre organisera en liaison avec les responsables des souffleries, un recensement des besoins à l'issue d'une période d'adaptation de trois mois, suivi, le cas échéant, d'une planification des actions de formation adaptées.

Article 3 : Equipements

La direction s'engage à assurer une politique d'investissement plus réactive, et mieux adaptée aux besoins du centre pour 2002.

Par ailleurs, une prévision des dépenses d'équipements nécessaires aux souffleries, et plus particulièrement F1, peut déjà être définie. Ces prévisions doivent également tenir comptes de prévisions de dépenses d'équipement déjà connues, visant à assurer un bon environnement de travail sur le centre du CFM.

Ces dépenses d'équipement peuvent se décomposer ainsi :

- 51K€ au titre des outils bureautiques et réseau
- 10 K€ pour le remplacement d'un second véhicule
- 53K€ pour un chariot élévateur
- 178K€ au titre de la production, du stockage et de la distribution d'air comprimé
- 45 K€ au titre de la régulation de température
- 25 K€ au titre de la supervision
- 14 K€ pour le « diagnostic tube béton »
- 12 K€ pour l'extinction de la salle informatique de F1

Par ailleurs, l'aménagement d'une salle destinée à accueillir les salariés amenés à se restaurer sur le centre, est prévu.

I I - MESURES SPECIFIQUES D'AMENAGEMENT ET D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SOUFFLERIES

Article 4 : Mise en place d'horaires particuliers

Le personnel des équipes d'essais et de soutien affecté dans les souffleries pourra être amené à effectuer trois types d'horaire :

- horaire affiché : 8 h00 – 17h (16h le vendredi)
avec une pause repas de 1 heure
- horaire décalé – « journée double »:
1^{ère} équipe : 6h00 - 14h30 (13h30 le vendredi)
2^{ème} équipe : 11h30 – 20h (12h30h – 20h00le vendredi)
avec une pause repas rémunérée de 30 minutes

Les installations seront arrêtées à 19h45 afin de limiter le recours aux heures supplémentaires en fin de journée.

- horaire mixte – « journée longue »
1^{ère} équipe : 6h00 - 14h30 (13h30 le vendredi)
avec une pause repas rémunérée de 30 minutes
2^{ème} équipe : 8h - 17h (16h le vendredi)
avec une pause repas de 1 heure

Article 5 : Indemnisation des sujétions liées à la mise en place de ces horaires pour le personnel collaborateurs ou ouvriers

Lorsque les essais dans les souffleries du centre nécessitent la planification d'horaires particuliers et notamment les journées allongées « journées doubles» ou « journées longues », une indemnisation particulière des sujétions induites par cette organisation, est prévue. Celle-ci s'ajoute aux indemnisations prévues par les dispositions en vigueur à l'ONERA.

Ces indemnisations particulières aux souffleries de CFM sont attribuées à tout salarié, ouvriers ou collaborateurs, dont la planification de l'activité impose le respect d'un horaire différent de l'horaire normal et notamment les journées allongées « journées doubles» ou « journées longues ».

A cet effet, le personnel collaborateur concerné ayant demandé à bénéficier du LPP, sera exclu, pour chaque journée de travail planifiée en journées allongées, du bénéfice du forfait.

5-1 : Pause déjeuner

Pendant les services effectués en horaire décalé (journée longue ; journée double), La pause déjeuner est réduite à une demi-heure.

Toutefois, une indemnisation égale à 1/2heure rémunérée est versée pour tenir compte de l'absence de cantine sur le site obligeant les salariés concernés à amener leur « gamelle ». Le salaire pris en compte est constitué des appointements mensuels (salaire et prime d'ancienneté)

5-2 : indemnité de panier

L'indemnité de panier de jour est accordée à toute journée de travail en horaire décalé se terminant à 20 h et non 22h.

5-3 : Récapitulatif de l'indemnisation des horaires décalés au CFM

Dans le cadre des horaires décalés inscrits au planning, l'indemnisation totale associée aux contraintes générées par ceux-ci se décomposera comme suit :

- Indemnité de changement de poste ;
- Indemnité forfaitaire de transport ;
- Repos compensateur de 0.5 H ;
- Indemnité de panier ;
- Pause repas de 0.5 H rémunérée.

Article 6 : Indemnisation particulière pour les ingénieurs et cadres travaillant en essais

Des moyens spécifiques sont dégagés pour indemniser les ingénieurs et cadres travaillant en horaires décalés, des sujétions imposées par les essais.

Ainsi, lorsque l'activité des souffleries du centre nécessite la planification d'horaires particuliers et notamment les journées allongées « journées doubles » ou « journées longues », une indemnisation particulière, est prévue.

A cet effet, une indemnité de 23€ par jour est versée aux ingénieurs et cadres amenés à travailler en horaire décalé dans ce cadre.

Cette indemnité fera l'objet d'un examen chaque année en vue de décider d'une éventuelle revalorisation.

Article 7 : Repos quotidien

Les horaires effectués ne peuvent avoir pour effet de déroger aux repos quotidiens de 11 heures, prévu par l'article L 220-1 du code du travail.

Toutefois, conformément à la possibilité de dérogation prévue à l'article D 220-2 du code du travail et compte tenu des besoins de présence continue en cours de campagne d'essai, les salariés du CFM peuvent être amenés à déroger, y compris à leur demande, à l'interruption minimale de 11 heures de repos entre 2 journées de travail. Cette interruption ne peut être inférieure à 10 heures.

Afin de limiter les dérogations aux repos quotidiens, la direction de l'ONERA s'attachera à poursuivre son effort de formation visant à favoriser la polyvalence des personnes concernées.

Article 8 : Délai de prévenance individuelle

La planification de l'activité de chaque salarié concerné par les essais est la suivante:

- Planification initiale le vendredi de la semaine S pour les jours ouvrés de la semaine S+1 et le 1^{er} jour ouvré de la semaine S+2.
- En cas de besoin exceptionnel et justifié, les horaires prévus peuvent être modifiés le lundi pour le mercredi, jeudi et vendredi de la même semaine.

Article 9 : Information du Comité d'établissement

Le Comité d'établissement est informé mensuellement a posteriori des horaires effectués dans les souffleries du CFM. Cette information porte notamment sur les horaires décalés, le recours aux heures supplémentaires, les dépassements de la limite journalière de 10 heures et les dérogations au repos minimal journalier.

En outre, la direction de l'établissement du CFM produira un rapport trimestriel, notamment sur les horaires effectués et le bilan des formations, qui sera présenté au CE.

Article 10 : Mise en place d'une commission de suivi

Les parties signataires conviennent de mettre en place une commission de suivi. Cette commission aura pour mission de suivre et vérifier l'application de l'accord, notamment l'application de son article 4, et d'analyser et évaluer l'impact des moyens mis en œuvre conformément aux engagements pris par la direction dans le cadre de ces négociations. Cette commission pourra proposer, en cas de besoin, des aménagements éventuels au présent accord, aboutissant à la signature d'avenants entre les parties signataires.

La commission de suivi est composée du directeur de l'établissement ainsi que d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative du personnel du centre.

Les membres de la commission seront destinataires du document remis trimestriellement aux membres du Comité d'établissement.

La première réunion de la commission de suivi aura lieu avant la fin du 1^{er} trimestre d'application de l'accord.

III- MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 11 : Date et durée d'application

Cet accord prend effet à compter de sa date de signature.

Hormis les mesures définies dans le premier titre de l'accord « Moyens propres à accompagner la croissance de l'activité », le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Un tel dispositif, permet de ne pas remettre en cause les modalités prévues au titre II, en cas de période ultérieure de forte charge.

L'effort porté sur les investissements en équipements au CFM sera maintenu pour l'année 2003.

Par ailleurs, la direction s'engage à organiser une réunion à l'issue de la première année d'application de l'accord, au cours de laquelle, toutes les parties présentes au cours des négociations, pourront faire le point sur les dispositions applicables et décider d'éventuels aménagements de l'accord.

Article 12 : Conditions de dénonciation

Conformément à l'article L 132-8 du code du travail, les parties signataires peuvent dénoncer l'accord en respectant un préavis de trois mois. A cet effet, le ou les parties qui le souhaitent, devront en informer par courrier les autres signataires de l'accord.

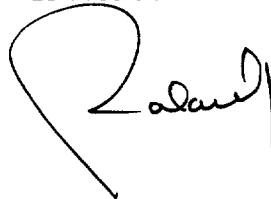
Article 13 : Effet sur les accords et contrats en vigueur :

Les parties signataires conviennent que le dispositif mis en place par cet accord se substitue aux dispositions actuellement en vigueur.

Fait à Châtillon

le 8 FEVR 2002

Le Président de l'ONERA



Pour les organisations syndicales représentatives
du personnel du centre du Fauga-Mauzac

Pour la CFDT



Pour la CFE-CGC

Pour la CGT

Pour FO