

ACCORD CADRE SUR LE DÉCOMPTE ET LE SUIVI DE LA DURÉE DU TRAVAIL À L'ONERA OOO

Entre l'Office National d'Études et de Recherches Aérospatiales,
agissant par son Président, d'une part,
et
les organisations syndicales représentatives du personnel soussignées, d'autre part,
il est convenu ce qui suit :

Préambule :

L'Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail, signé le 29 juin 1999, a créé un cadre général d'aménagement et de réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année. En application de cet accord, la réduction du temps de travail à l'ONERA s'est traduite sous la forme de jours de repos appelés Jour Aménagement et Réduction du Temps de Travail (JARTT).

Outre la réduction du temps de travail, l'accord prévoyait la création d'un groupe de travail, réunissant les partenaires sociaux, sur le suivi de la durée du travail et l'étude d'un système de mesure de la durée du travail à l'ONERA.

Les réflexions menées sur le sujet, ont pris en compte la particularité des métiers de l'ONERA. Il a été constaté que l'activité de recherche, et les particularités du travail intellectuel ou de la production immatérielle, impliquent, tant la reconnaissance de la subjectivité du temps de travail que la distinction du temps de travail effectif par rapport à la présence physique sur le lieu de travail.

Ainsi, s'il existe nécessairement des temps de présence sur le lieu de travail qui ne sauraient être considérés comme du temps de travail effectif, il y a également lieu de prendre en compte le temps de travail effectué hors de la présence physique sur le lieu de travail habituel (temps de travail « nomade », notamment).

Il est aujourd'hui nécessaire de mettre en place un régime de suivi et de décompte du temps de travail adapté, à la fois respectueux des prescriptions légales et des spécificités de notre activité.

Au-delà, il semble tout aussi essentiel d'aboutir à une meilleure organisation du temps de travail permettant d'atteindre réellement le second objectif de l'accord signé le 29 juin 1999 : l'optimisation de l'aménagement du temps de travail à l'ONERA.

A cet effet, les partenaires sociaux s'entendent sur la mise en place d'un dispositif d'horaire variable annualisé permettant à la fois un décompte du temps de travail conformément aux dispositions légales, ainsi que la conciliation des besoins de souplesse individuelle avec le respect des besoins des équipes de travail.

Ce dispositif est complété par un système de forfait annuel en jours *légalement* limité à certaines catégories de salariés, permettant d'adapter l'outil de décompte mis en place à leur grande autonomie dans leur organisation de leur travail.

Ces dispositifs répondent aux souhaits, partagés par la Direction, la hiérarchie, le personnel et ses représentants, d'une appréhension claire, sereine et dépassionnée du temps de travail effectif de chacun.

Ils reposent naturellement sur la responsabilisation et sur une relation de confiance partagée quant à leur mise en place et leur fonctionnement.

Sommaire :

Article 1 : Champ d'application et bénéficiaires.....	4
Article 1-1 : Champ d'application :.....	4
Article 1-2 : Mesures spécifiques relatives à l'horaire variable.....	4
Article 1-3 : Incidences sur le régime du Laisser Passer Permanent.....	4
Article 2 : Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur.....	5
Article 3 : Modification des périodes de référence.....	5
Article 4 : Effet sur les accords en vigueur.....	5
Article 5 : Dépôt, affichage et suivi de l'accord.....	6
ANNEXE 1 : LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS.....	7
Article 1 : La répartition des Ingénieurs et cadres de l'ONERA.....	7
Article 1-1 : Cadres dirigeants :.....	7
Article 1-2 : Cadres intégrés :.....	8
Article 1-3 : Cadres autonomes :.....	8
Article 2 : Définition du forfait annuel en jours.....	8
Article 2-1 : Forfait en jours.....	8
Article 2-2 : Les durées du travail.....	9
Article 2-3 : Prise des jours de repos.....	9
Article 2-4 : Décompte des jours.....	9
Article 2-5 : Contrat de travail.....	10
Article 2-6 : Rémunération.....	10
Article 2-7 : Forfait jours réduit.....	10
Article 2-8 : Organisation du travail.....	11
ANNEXE 2 : L'HORAIRE VARIABLE ANNUALISE.....	12
Article 1 : Principes d'application de l'horaire variable annualisé.....	12
Article 1-1 : Définition.....	12
Article 1-2 : Durée collective du travail et horaire collectif théorique de référence.....	12
Article 1-3 : Durées maximales du travail.....	13
Article 2 : Modalités de fonctionnement de l'horaire variable annualisé.....	13
Article 2-1 : Organisation du travail et horaire variable.....	13
Article 2-2 : Régulation des heures reportées au cours de la période de référence.....	14
Article 2-3 : Limites du report des heures (débits/crédits maximums).....	14
Article 2-4 : Traitement des heures en crédit (non compensées) en fin de période.....	14
Article 2-5 : Traitement des heures en débit (non compensées) en fin de période.....	15
Article 2-6 : Réalisation d'heures supplémentaires en cours de période.....	15
Article 3 : Le décompte du temps de travail.....	15
Article 3-1 : Définition du temps de travail.....	15
Article 3-2 : Outil pratique de décompte.....	17
ANNEXE 3 : Les temps contraints.....	18
Article 1 : Temps contraints liés aux Missions.....	18
Article 2 : Missions opérationnelles.....	18

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET BÉNÉFICIAIRES

Article 1-1 : Champ d'application :

Les dispositions du présent accord s'appliquent dans tous les établissements de l'ONERA, et concernent tous les salariés de l'ONERA.

L'horaire variable annualisé défini à l'annexe 2 du présent accord est le système de décompte du temps de travail qui s'applique par défaut dans tous les établissements de l'ONERA, à l'ensemble du personnel, quelque soit la nature de leur contrat de travail, à l'exception :

- des salariés bénéficiant des dispositions relatives au forfait annuel en jours prévues par l'annexe 1 du présent accord ;
- des cadres dirigeants qui ne sont pas concernés par la réglementation relative à la durée du travail en application de l'article L. 212-15-1 du Code du travail ;
- des salariés temporairement détachés en dehors de l'ONERA, rémunérés ou non par l'ONERA ;
- de certains personnels d'Ile de France ayant des horaires particuliers définis en annexe de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 29 juin 1999 (pompiers-gardiens et chauffeurs).

Article 1-2 : Mesures spécifiques relatives à l'horaire variable

La mise en place de l'horaire variable à l'ONERA peut nécessiter des adaptations particulières à chaque établissement en raison de contraintes ou spécificités locales. Dans ce cas, après consultation du Comité d'établissement local, des mesures particulières pourront être étudiées par la Direction locale et la Direction des Ressources Humaines, et proposées aux organisations syndicales.

Ces aménagements doivent être conformes au cadre général défini dans l'annexe 2.

Article 1-3 : Incidences sur le régime du Laisser Passer Permanent

La mise en place des dispositifs prévus par le présent accord permet une individualisation des horaires, et ne justifie pas le maintien du régime du Laisser Passer Permanent qui avait été mis en place pour permettre aux salariés de bénéficier d'une autonomie complète dans la gestion de leur temps de travail.

Ainsi, le régime du Laisser Passer Permanent n'est plus applicable à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, et l'article 6.3 de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 29 juin 1999, ainsi que l'article 3.3 de l'appendice à l'annexe 1 de l'accord collaborateurs, sont abrogés.

Les dispositions contenues dans les autres textes, décisions ou accords internes, et faisant référence au LPP, sont abrogées.

Compte tenu de la possibilité ouverte à chaque salarié d'organiser son temps de travail à l'ONERA, les autorisations d'absences en heures existant dans les différents établissements de type APX, APM; n'ont plus lieu d'être.

Les dispositions suivantes sont donc abrogées :

- Article 5 « Démarches Personnelles » de la décision n°1768/D du 4 juin 1986
- Décision n°1746/D du 24 décembre 1985

- Décision n°1169/D du 3 juin 1966 (concernant les APM pour le centre de Modane)
- Décision n°1354/D du 29 juin 1977 (concernant les APM pour le centre du Fauga-Mauzac)

ARTICLE 2 : DURÉE DE L'ACCORD ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Sa date d'entrée en vigueur est fixée au ...

Il s'appliquera dans l'intégralité de ses dispositions après consultation du Comité Central d'Entreprise.

ARTICLE 3 : MODIFICATION DES PÉRIODES DE RÉFÉRENCE

Pour faciliter le décompte des heures ou des jours de travail dans un cadre annualisé, et faciliter la gestion et la prise des jours de congés et JARTT pour l'ensemble des salariés, les parties signataires décident de faire coïncider la période annuelle de décompte du temps de travail avec celle des droits à congés payés.

Lé période annuelle de décompte commence le 1^{er} juin de chaque année pour se terminer le 31 mai de l'année suivante.

La période de référence de prise des JARTT prévue par l'accord ARTT du 29 juin 1999, est donc modifiée en ce sens. Le calendrier prévisionnel des « JARTT ONERA » sera arrêté au plus tard le 1^{er} Avril précédent le début de la période de référence.

La période d'exercice des droits à congés prévu par l'article 3 du chapitre 10 de l'accord de base est modifié en ce sens. Désormais celle-ci est s'étend du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

Un calcul spécifique sera effectué la première année d'application, afin d'assurer la transition entre les deux périodes de références de prise de JARTT.

ARTICLE 4 : EFFET SUR LES ACCORDS EN VIGUEUR

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions contraires des accords antérieurs sont supprimées.

ARTICLE 5 : DÉPÔT, AFFICHAGE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 132-10 et L. 135-7 du Code du travail.

L'accord d'horaire variable sera affiché sur les lieux de travail et remplace les horaires collectifs affichés.

OOO

Fait à Châtillon, le

Le Président de l'ONERA

**Pour les organisations syndicales
représentatives du personnel.**

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour FO

ANNEXE 1 : LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Les partenaires sociaux de l'ONERA ont choisi en 1999 de faire bénéficier pleinement toute la population ingénieur et cadre des dispositions de la réduction du temps de travail. Toutefois, à l'occasion de la réflexion sur le suivi et le décompte du temps de travail, un constat est fait sur la nature spécifique du travail à l'Onera se prêtant mal à la définition d'un horaire de travail précis, ni à la mise en œuvre d'un contrôle régulier du temps de travail effectif.

Les travaux menés depuis la signature de l'accord de 1999 ont permis de confirmer que l'activité de la majorité des ingénieurs et cadres de l'ONERA repose sur une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Cette réflexion conduit alors à décider de dispositions particulières pour certains d'entre eux en vue de la mise en place du forfait annuel en jours.

ARTICLE 1 : LA RÉPARTITION DES INGÉNIEURS ET CADRES DE L'ONERA

La loi distingue les ingénieurs et cadres selon trois catégories soumises chacune à un régime particulier.

Article 1-1 : Cadres dirigeants :

Les cadres dirigeants ou « cadres supérieurs » sont conformément à la loi du 19 janvier 2000 ceux « auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise »

Les partenaires sociaux de l'ONERA conviennent de faire entrer dans cette population, les ingénieurs et cadres participant en toute indépendance et autonomie, par leur pouvoir de décision, à la définition de la stratégie de l'ONERA.

Sont ainsi intégrés dans cette catégorie, les ingénieurs et cadres de niveau HP.

A l'occasion des négociations sur l'ARTT, les partenaires sociaux de l'ONERA ont prévu explicitement que cette population devait bénéficier des dispositions prévues en matière de réduction et d'aménagement du temps de travail, notamment par l'attribution d'un nombre de JARTT équivalent à l'ensemble du personnel.

Toutefois, compte tenu de sa spécificité, cette population n'est pas soumise à l'obligation de décompte et de suivi du temps de travail.

Article 1-2 : Cadres intégrés :

Conformément aux dispositions légales, entrent dans cette catégorie les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif de l'atelier, du service ou de l'équipe dans lequel ils sont intégrés.

Il est convenu d'inclure dans cette population les ingénieurs ou cadres débutants (niveau 1) ; les doctorants, et post-doctorants.

Les ingénieurs et cadres « intégrés » bénéficient de l'ensemble des dispositions relative à la durée du travail, ainsi que des dispositions relatives à l'ARTT prévues par l'accord du 29 juin 1999 et celles relatives au suivi du temps de travail définies dans l'annexe 2 du présent accord.

Article 1-3 : Cadres autonomes :

Par opposition aux deux catégories précédentes, la loi ne précise pas les critères de définition de cette population.

Les partenaires sociaux de l'ONERA reconnaissent, compte tenu de la spécificité du travail dans la recherche et du fonctionnement interne de l'ONERA qui privilégie l'aptitude des ingénieurs et cadres à exercer leur mission avec autonomie, que ceux qui ne seraient pas incluses dans les populations définies par les articles 1-1 et 1-2 de la présente annexe, seraient reconnus « cadres autonomes ».

Seuls les ingénieurs et cadres de cette catégorie peuvent être concernés par la mise en place à l'ONERA du « forfait jours ».

ARTICLE 2 : DÉFINITION DU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Article 2-1 : Forfait en jours

Pour une année pleine, le forfait annuel en jours est fixé à :

365 jours

- 104 samedis et dimanches
- 11 jours fériés
- 1 pont (Ascension)
- 25 jours de congés payés annuels
- 4,6 jours de fermeture de Noël
- 22,5 JARTT
- + 1 jour solidarité *(Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées)*

= 197,9 jours, arrondi à **198 jours**
(pour un ingénieur ou cadre sans ancienneté)

Ce « forfait jours » est diminué individuellement pour tenir compte des éventuels congés d'ancienneté acquis conformément aux dispositions en vigueur à l'ONERA.

L'ingénieur et cadre relevant du « forfait jours » et qui n'a pas acquis un droit plein à congés payés au titre de l'année considérée, verra le nombre de jours prévu par son forfait augmenté d'autant de jours de congés qu'il n'aura pas acquis.

Un calcul individualisé sera également effectué pour tout ingénieur et cadre ne totalisant pas une année de travail complète (cas des embauches ou départs en cours d'année, des suspensions de contrat, absences de plus de 15 jours...) et dont les droits à repos sont calculés proportionnellement à leur présence pendant la période considérée.

Article 2-2 : Les durées du travail

La mise en place du « forfait jours » repose sur la totale autonomie des ingénieurs et cadres dans l'organisation de leur emploi du temps.

Toutefois, leur travail ne peut être normalement réalisé en dehors des heures quotidiennes et des jours d'ouverture des établissements sans avoir été préalablement autorisé par la Direction Générale conformément aux procédures en vigueur.

Ainsi, un ingénieur et cadre au « forfait jours » devra organiser son temps de travail du lundi au vendredi.

De même, les ingénieurs et cadres concernés devront organiser leur temps de travail en respectant une amplitude quotidienne maximale de ... heures. Ils devront également respecter un temps de repos obligatoire, de 11 heures minimum par jour, et de 48 heures consécutives par semaine.

Enfin, le forfait annuel en jours, implique le respect du nombre des jours de travail prévu dans la convention de forfait, sur la période de 12 mois retenue par accord.

Article 2-3 : Prise des jours de repos

Les jours de repos (Congés payés, JARTT) dont l'initiative appartient à chaque salarié, doivent être pris dans la période considérée en respectant les règles et procédures en vigueur à l'ONERA.

De même, les règles concernant le placement de jours sur le CET continuent de s'appliquer aux ingénieurs et cadres au « forfait jours ». Toutefois, la date limite de placement de ceux-ci est reportée au 31 mai de chaque année, nouvelle date de fin de période de référence.

Article 2-4 : Décompte des jours

La comptabilisation des jours de travail sera effectuée par chaque ingénieur et cadre concerné par le biais d'un système de décompte auto déclaratif.

Le dispositif « intranet » permettra une information régulière des intéressés et de leur hiérarchie, en récapitulant le nombre de jours travaillées, les jours de repos pris (congrés payés, JARTT, jours reportés...).

Par ailleurs, un document annuel récapitulera toutes ces informations ainsi que, si nécessaire, le nombre de jours reportés l'année suivante.

Lorsque le nombre annuel de jours effectivement travaillés est supérieur au forfait prévu par la convention individuelle, un nombre de jours de repos équivalent au dépassement est pris obligatoirement dans le premier trimestre de l'année suivante. Le nombre annuel de jours travaillés de l'année suivante est alors diminué d'autant.

Article 2-5 : Contrat de travail

Les cadres autonomes définis à l'article 1-3 ci-dessus bénéficient de convention annuelle de « forfait jours » prévoyant le nombre de jours travaillés fixés au maximum à 198 jours.

La mise en place des forfaits annuels en jours se traduira par la proposition à chaque ingénieur et cadre concerné d'un avenant à son contrat de travail

Article 2-6 : Rémunération

L'ingénieur et cadre en « forfait jours » bénéficiera d'une rémunération au moins équivalente au salaire minimum défini par la convention collective de la métallurgie pour cette catégorie.

Article 2-7 : Forfait jours réduit

Les ingénieurs et cadres qui le souhaitent peuvent demander à aménager leur temps de travail dans le cadre de convention de « forfait jours réduit ».

Cette possibilité est ouverte aux ingénieurs et cadres ayant une ancienneté suffisante pour bénéficier d'un droit à congé payé (hors ancienneté) d'au moins 25 jours.

Le travail en « forfait jour réduit » peut s'organiser selon les modalités suivantes :

- Formule à 90% : soit un forfait annuel de 178 jours travaillés ; représentant 20 jours non travaillés au titre du « forfait jours réduit ».
- Formule à 80% : soit un forfait annuel de 158 jours travaillés ; représentant 40 jours non travaillés au titre du « forfait jours réduit ».
- Formule à 60% : soit un forfait annuel de 119 jours travaillés ; représentant 79 jours non travaillés au titre du « forfait jours réduit ».
- Formule à 50% : soit un forfait annuel de 89 jours travaillés ; représentant 89 jours non travaillés au titre du « forfait jours réduit ».

Pour chacune de ces formules, la rémunération est proportionnelle au temps de travail effectué et lissée sur les douze mois de l'année, indépendamment de la programmation des jours travaillés.

En cas d'acceptation de la demande, une convention individuelle de « forfait jour réduit » est signée avec chaque ingénieur et cadre concerné. Celle-ci précisera par ailleurs la répartition des jours non travaillés sur la période.

Les ingénieurs et cadres qui bénéficient d'un « forfait jours réduits » bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment concernant l'acquisition des droits à congés et des JARTT.

Article 2-8 : Organisation du travail

L'ingénieur et cadre au « forfait jours » devra, à l'occasion de son entretien annuel, faire le point de sa charge de travail au regard de l'organisation de son temps de travail et de l'amplitude de ses journées de travail. Un ajustement de son organisation de travail et/ou de ses objectifs pourra être envisagé si besoin à cette occasion.

Par ailleurs, en vue de faciliter l'organisation du travail de tout ingénieur et cadre en « forfait jours », la direction générale s'engage à mettre en place des procédures visant à assurer le respect des principes rappelés à l'article 2-3 notamment par une rationalisation de l'usage des réunions : réduction du nombre de réunions physiques en utilisant aussi souvent que possible des nouveaux moyens de télécommunication ; définition de plage horaire,...

ANNEXE 2 : L'HORAIRE VARIABLE ANNUALISE

La présente annexe a pour objectif de définir un dispositif d'horaire variable annualisé susceptible :

- de permettre un décompte et un suivi du temps de travail conformes aux dispositions légales ;
- de promouvoir un aménagement des horaires de chacun dans le cadre d'une moyenne annuelle de 35h ;
- de conserver la souplesse d'organisation individuelle de chacun, dans le respect des impératifs et contraintes objectives d'organisation des équipes ;
- de prendre en compte, par des dispositions adaptées, des spécificités locales éventuelles.

ARTICLE 1 : PRINCIPES D'APPLICATION DE L'HORAIRE VARIABLE ANNUALISÉ

Article 1-1 : Définition

L'horaire variable permet, par dérogation au système d'horaire collectif, d'autoriser chaque salarié à gérer individuellement son temps de travail en tenant compte des nécessités professionnelles et des impératifs liés à l'organisation de son équipe de travail, ainsi que de ses besoins personnels.

L'horaire variable permet ainsi à chaque salarié un aménagement « personnalisé » de l'horaire collectif de travail (ou horaire affiché), qui peut éventuellement avoir pour conséquence le constat :

- d'heures de dépassements, en « crédit »,
et/ou
- d'heures en « débit »,

le cumul de ces heures est « glissant » d'une semaine sur l'autre, et doit faire l'objet d'un rééquilibrage systématique selon les conditions et périodes de référence définies à l'accord.

Article 1-2 : Durée collective du travail et horaire collectif théorique de référence

Article 1-2a : Durées collectives du travail

Conformément à l'article 6-1 de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 29 juin 1999, la durée collective hebdomadaire de travail effectif à l'ONERA reste fixée à 39 heures, réparties sur 5 jours du lundi au vendredi.

Toutefois, l'horaire variable annualisé s'inscrit dans le respect d'une durée hebdomadaire du travail de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.

En effet, l'organisation du travail basée sur une semaine de 39 heures génère, pour toute semaine travaillée, un dépassement de 4 heures qui constitue pour les salariés concernés un droit à jours d'aménagement et réduction du temps de travail (JARTT) dans la limite de 22,5 jours sur l'année.

La durée théorique du travail est de 7,8 h par jour (soit 7 heures 48 minutes) pour tous les salariés concernés et dans tous les établissements de l'ONERA.

L'horaire variable permet à chaque salarié d'organiser son temps de travail effectif en fonction de ses besoins et de faire varier ainsi la durée d'une journée de travail au delà ou en deçà de cette durée quotidienne.

Article 1-2b : Horaire collectif théorique de référence

Un horaire collectif théorique de référence est défini :

8h36 – 12h30 (soit 3,9 h) et 14h00 - 17h54 (soit 3,9 h).

Chaque établissement de l'ONERA pourra aménager cet horaire collectif théorique de référence en fonction des contraintes ou spécificités de l'établissement par la signature d'un accord local, tel que prévu à l'article 1-2 du présent accord.

En tout état de cause, l'horaire collectif théorique de référence de l'établissement ne pourra déroger à la durée quotidienne théorique de travail de 7,8 h.

De même, l'horaire collectif théorique de référence de l'établissement devra comporter, pour chaque journée, 2 demi journées d'une durée de 3,9 h chacune (soit 3 h 54 min.), séparées par une pause déjeuner qui ne pourra pas être inférieure à 30 minutes.

Article 1-3 : Durées maximales du travail

Les variations du temps de travail effectif journalier autour du pivot de 7,80 h (ou 7 h 48 min.) sont permises dans le respect des durées de travail maximales autorisées.

Les durées de travail maximales autorisées sont de :

- 10 heures par jour,
- 47 heures par semaine,
- ou 44 heures par semaine en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

ARTICLE 2 : MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE VARIABLE ANNUALISÉ

Article 2-1 : Organisation du travail et horaire variable

Chaque salarié organise son temps de travail effectif autour du « pivot » de 7,80 h (ou 7 h 48 min.) .

Cependant, la libre détermination de ses horaires par le salarié ne saurait faire obstacle, en vue d'assurer le respect des impératifs de bon fonctionnement des équipes, à la nécessité de présence conjointe des membres d'une même équipe pendant les périodes requises.

Article 2-2 : Régulation des heures reportées au cours de la période de référence

La souplesse d'organisation des horaires permet d'accumuler des crédits/débits tout au long de l'année :

- pour les heures cumulées en crédit jusqu'au seuil « d'alerte » défini à l'article suivant, la régulation est à la libre appréciation de l'intéressé ;
- pour les heures cumulées en crédit au-delà du seuil « d'alerte », la régulation fait l'objet d'organisation et de planification à l'appréciation de la hiérarchie, après suivi d'activité et concertation avec l'intéressé, avec l'appui éventuel de la Direction des Ressources Humaines.

Par ailleurs, chaque salarié peut organiser librement son temps de travail tout en respectant la répartition des jours travaillés inscrits dans son contrat de travail (5 jours par semaine pour un temps plein). Ainsi, les régularisations d'heures en crédit ne peuvent aboutir à l'organisation de congés supplémentaires (journée ou demi journée).

De même, une journée de travail effectif ne peut pas être d'une durée inférieure à 5 heures.

Article 2-3 : Limites du report des heures (débits/crédits maximums)

Les crédits générés par les dépassements d'horaires du salarié au-delà de 7,8 h (ou 7 h 48 min.) par jour peuvent être cumulés dans la limite maximale de +25 heures, et reportés dans les conditions suivantes :

- Les salariés peuvent librement reporter les crédits cumulés jusqu'à un seuil « d'alerte » fixé à +15 heures ;
- En cas de dépassement de ce seuil « d'alerte », le responsable du salarié concerné est automatiquement prévenu :
 - le salarié devra alors renseigner un document de suivi d'activité qui sera mis à sa disposition et sera reçu en entretien pour déterminer les mesures à mettre en œuvre pour réduire ces dépassements, avec l'appui éventuel de la Direction des Ressources Humaines ou service RH des établissements ;
 - En cas de dépassement important et/ou récurrent de ce seuil de +15 heures, la solution sera étudiée avec la Direction des Ressources Humaines ou service RH des établissements.

Les débits générés par le salarié en deçà de 7,8 h (ou 7 h 48 min.) par jour peuvent être cumulés dans la limite maximale de -15 heures. Tout dépassement donnera lieu à une compensation sur salaire.

Article 2-4 : Traitement des heures en crédit (non compensées) en fin de période

En fin de période, les crédits d'heures inférieurs à 15 heures sont reportés sur la période des 12 mois suivants.

Toutefois, lorsque les dépassements d'horaire excèdent ce seuil de 15 heures et n'ont pu être récupérés au cours de celle-ci malgré la mise en œuvre des procédures prévues à l'article 8, ils donneront lieu à une compensation.

Article 2-5 : Traitement des heures en débit (non compensées) en fin de période

Lorsqu'en fin de période de référence, les débits n'ont pu être régularisés au cours de celle-ci, ils donneront lieu à une compensation sur salaire.

Article 2-6 : Réalisation d'heures supplémentaires en cours de période

Dans la mesure où le salarié détermine lui-même ses horaires de travail dans le cadre défini au présent accord, aucun paiement de majoration n'est dû.

Les heures en crédit sont considérées comme des heures à reporter. Elles sont donc compensées par des périodes de repos équivalentes dans le cadre des horaires individualisés librement choisis par les intéressés. Elles ne peuvent alors être traitées comme des heures supplémentaires.

Toutefois, les heures supplémentaires exceptionnelles qui peuvent être demandées expressément par la Direction Générale sont considérées et traitées comme telles tout au long de l'année.

ARTICLE 3 : LE DÉCOMPTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 3-1 : Définition du temps de travail

Article 3-1a : La référence : le temps de travail effectif

Le temps de travail à prendre en compte pour l'application des dispositions du présent accord est le temps de travail effectif.

Conformément aux dispositions légales, le temps de travail effectif est défini comme celui « pendant lequel le salarié est au travail, à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

Dès lors, les heures effectuées par les salariés échappant de fait au pouvoir de direction de l'employeur, ou les heures effectuées en dépassement de l'horaire normal du salarié ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif si elles n'ont pas été expressément commandées par l'employeur.

Les autres temps ne sont donc pas considérés comme tel, sauf s'il est démontré que le salarié est resté au travail, à la disposition de l'employeur, se conformant à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Le temps de présence sur le lieu de travail ne se confond pas avec le temps de travail effectif. Il convient notamment de déduire de l'amplitude quotidienne de travail (écart entre l'heure d'arrivée et l'heure de départ) un certain nombre d'interruptions de travail.

Article 3-1b : L'appréciation des temps

Art. 3-1b.i - Les pauses

Le moment des pauses n'est en principe pas déterminé et le salarié fixe individuellement le moment de celles-ci au regard de ses souhaits et des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise.

Ces temps personnels peuvent se dérouler sur le lieu et au poste de travail comme à l'extérieur de l'entreprise.

Ces temps de pause ne sont pas pris en compte dans le temps de travail effectif.

Art. 3-1b.ii - Les repas

Le temps de repas est en principe un temps personnel qui n'est pas pris en compte dans le temps de travail effectif : il constitue un temps de pause durant lequel les salariés vaquent librement à des occupations personnelles et ne sont plus à la disposition de l'employeur.

Par exception, si le salarié est amené à prendre son repas dans un contexte professionnel et qu'il continue pour partie à se conformer aux directives de l'employeur, ou plus généralement à exercer son activité professionnelle, ce temps sera décompté, pour tout ou partie, comme un temps de travail effectif.

Art. 3-1b.iii - Les trajets

Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail (habituel ou non), n'est pas pris en compte dans le temps de travail effectif.

Lorsque des déplacements professionnels impliquent de changer le trajet habituel, les déplacements effectués peuvent être considérés comme du temps de travail effectif.

Ainsi, les déplacements effectués entre deux sites ou au départ/retour de mission, sur des périodes couvrant l'horaire collectif théorique de référence, sont des temps de travail effectif.

Art. 3-1b.iv - Les missions

Le temps passé en mission est comptabilisé selon la définition du temps de travail effectif.
Les contraintes éventuellement liées aux déplacements ou temps passé en mission sont traitées en annexe 3 du présent accord.

Art. 3-1b.v - Les temps de formation professionnelle

Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de la formation professionnelle constitue un temps de travail effectif. Le temps de trajet pour participer à la formation est traité selon les modalités de l'article Art. 3-1b.iii - Les trajets de la présente annexe.

Art. 3-1b.vi - Les temps consacrés aux activités de représentation du personnel

Ces temps sont, dans la limite du crédit d'heures mensuel qui leur est dévolu, des temps de travail effectif. Il en est de même des temps passés en réunion auxquelles l'employeur convoque les représentants.

Art. 3-1b.vii - Les temps de visites médicales obligatoires

Ces temps sont entièrement considérés comme des temps de travail effectif.

Art. 3-1b.viii - Les temps extra ou para-professionnels

Certaines activités extra ou para-professionnelles (temps de convivialité « pots », temps consacrés aux associations sportives ou culturelles, ...) ne sauraient être prises en compte dans le temps de travail effectif.

Art. 3-1b.ix - Les congés, repos et absences

Les congés, repos et absences ne sont pas décomptés comme du temps de travail effectif pour le calcul de la durée du travail.

En revanche, dans les limites des dispositions légales et conventionnelles, les absences du salarié et notamment :

les congés payés, les JARTT, les jours fériés, les congés parentaux, les absences pour maladie, accident du travail, les absences pour grève, les congés de formation pris à l'initiative du salarié, les congés pour événements familiaux...,

sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés, des droits liés à l'ancienneté ou pour le calcul de la rémunération.

Article 3-2 : Outil pratique de décompte

Le temps de travail effectif de chaque salarié est décompté quotidiennement et fait l'objet d'une récapitulation hebdomadaire.

L'outil retenu sera mis en place à l'issue de la négociation et se présentera sous la forme d'un système auto-déclarant de décompte du temps de travail fondé sur la confiance et la responsabilité réciproques.

Les documents de décompte du temps de travail seront tenus à la disposition des salariés, des délégués du personnel, et de l'inspection du travail, conformément aux dispositions légales.

ANNEXE 3 : LES TEMPS CONTRAINTS

ARTICLE 1 : TEMPS CONTRAINTS LIÉS AUX MISSIONS

Pour compenser les contraintes à l'occasion de trajet domicile / lieu de travail dans le cadre de missions, lorsque celui-ci est effectué tout ou partie en dehors de l'horaire collectif théorique de référence, les salariés concernés bénéficieront du versement de la prime de voyage dans les conditions définies au paragraphe 41 de l'instruction sur les missions n°708/D du 28 /08/1979.

ARTICLE 2 : MISSIONS OPÉRATIONNELLES

Afin de prendre en compte les contraintes liées à certaines missions effectuées par les salariés de l'ONERA dans certains centres ONERA, qui en raison d'impératifs techniques liés à une expérimentation, sont amenés à effectuer fréquemment des travaux en dehors de l'horaire normal et sont astreints à des sujétions ou des dépassements d'horaires importants, le régime dit des missions opérationnelles définies par l'instruction sur les missions n°708/D du 28 /08/79 peut être étendu aux missions qui s'exécutent dans un autre établissement de l'Office avec le concours de salariés de cet établissement.

L'instruction n°708/D sur les missions est modifiée en ce sens