

**ACCORD SUR LE DROIT SYNDICAL ET LA MISE EN PLACE DES  
COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES AU SEIN DE L'ONERA**

OOO

**AVENANT N° 17  
A L'ACCORD DE BASE ONERA DU 22 JANVIER 1965**

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'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise a profondément modifié l'organisation des instances représentatives du personnel dans les entreprises en créant notamment le Comité Social et Economique (CSE) qui reprend les attributions des CE, DP et CHSCT.

Les mandats de ces dernières instances arrivant à échéance au 31 décembre 2018, les partenaires sociaux ont entamé une négociation pour mettre en place les CSE.

L'actualisation des textes relatifs à l'exercice du droit syndical et du dialogue social qui datent de 2006 était également recherchée (chapitre 4 de l'accord de base).

Faute d'accord avant la date d'expiration des mandats, leur prorogation d'un an a été décidée par consensus des partenaires sociaux afin de poursuivre les discussions.

Le présent accord d'entreprise définit le périmètre de représentation du CSE au sein de l'ONERA, le nombre de membres au CSE, leurs attributions et leurs moyens pour exercer les missions. Il prévoit également des mesures complémentaires en matière de droit syndical.

A travers cet accord, l'ONERA renouvelle son souhait de valoriser en permanence l'exercice du droit syndical afin de permettre l'établissement d'un dialogue social de qualité, permanent, responsable et tourné vers l'avenir.

67  
RG  
11/11

**Article 1 :**

Les Chapitres 4 et 5 de l'accord de Base ONERA sont abrogés et remplacés par les Chapitres 4 et 5 repris dans l'annexe 1 du présent accord.

Pour les domaines qui ne sont pas traités dans le présent accord, ce sont les dispositions supplétives du Code du travail qui s'appliquent.

En cas d'évolutions législatives, les parties s'entendent à appliquer les dispositions supplétives du Code du travail qui seraient plus favorables que celles du présent accord.

**Article 2 : Commission consultative paritaire**

L'annexe n°2 de l'accord sur le Droit Syndical et les Instances représentatives du personnel à l'ONERA du 25 octobre 2006 relative à la Commission Consultative Paritaire (CCP) est inchangée.

La direction générale souhaite cependant l'instauration d'une CCP unique compétente pour tous les établissements de l'ONERA, selon des règles identiques. A ce titre, elle informe les organisations syndicales de son intention de dénoncer les accords relatifs à la CCP de l'établissement de Toulouse et d'ouvrir une négociation au niveau central à ce sujet.

Les organisations syndicales expriment d'ores et déjà leur souhait de renforcer le contradictoire et d'étendre certaines règles propres à la CCP de l'établissement de Toulouse.

**Article 3 : Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la mise en place du CSE au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour une durée indéterminée.

**Article 4 : Bilan de l'accord**

Un bilan de l'accord sera établi après deux ans de fonctionnement des CSE afin d'identifier les aménagements possibles, notamment pour tenir compte des conséquences du regroupement des sites d'Ile-de-France.

Un nouveau bilan pourra être réalisé si l'avancement du projet PRISME est insuffisant à cette date.

Si besoin, des avenants au présent accord pourront être conclus.

**Article 5 : Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

En cas d'évolution législative qui remettraient en cause le présent accord, il est convenu que les partenaires sociaux ouvriront une négociation

A l'issue du bilan de deux ans prévu à l'article 4 l'ouverture d'une négociation sera réalisée pour réviser, le cas échéant, le présent accord.

M RG OM  
2/31 BL  
HCM

## Article 6 : Dépôt

Le présent accord fera l'objet, à la diligence de l'ONERA, des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues par les articles L.2231-5 et suivants ainsi que les articles R.2231-1 et suivants du Code du travail.

oOo

Fait à Palaiseau, le 17 OCT. 2019

Le Président de l'ONERA

Pour les organisations syndicales  
représentatives

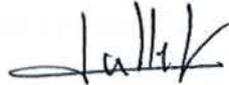
Pour la CFDT

Reserves sur la représentativité trop faible des petits  
centres au CSEC. Trop peu d'élus en IDF à priori  
après regroupement des centres

Pour la CFE-CGC

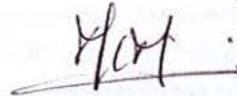
Nombre de représentants de proximité trop  
insuffisant après le regroupement des établissements  
en Île de France, à recevoir lors de la révision de  
l'accord

Pour la CFTC



Pour la CGT

Article 1. Nous considérons que haute évolution  
de la convention collective de la métallurgie  
en matière de droit syndical qui serait  
plus favorable au présent accord s'appliquerait.  
L'article 2 annonçant le souhait de la  
direction générale de supprimer la CCP de Toulouse  
ne constitue pas une admission de notre part.  
Nous considérons que l'enfournement des CCP  
de l'ONERA ne pourrait conduire à un mode de  
fonctionnement moins favorable que l'existant.



MC NERIERNE

Rh

OP

3/31

BS

HCM

## ABROGATION ET REMPLACEMENT DES CHAPITRES 4 ET 5 DE L'ACCORD DE BASE ONERA

### Sommaire :

#### Contenu

Chapitre 4	Droit Syndical.....	6
I	Représentation syndicale à l'ONERA.....	6
§ I-1	La section syndicale, le délégué syndical et le représentant de la section syndicale (établissement) ..	6
§ I-2	Le délégué syndical central (entreprise).....	6
§ I-3	Le représentant syndical auprès du CSE et du CSEC.....	7
II	Exercice du droit syndical à l'ONERA .....	7
§ II-1	Crédit d'heures de délégation.....	7
§ II-2	Réunions .....	8
§ II-3	Déplacement du délégué syndical central .....	9
§ II-4	Actions de formation accordées pour l'exercice du droit syndical .....	9
§ II-5	Progression de carrière et reconnaissance du mandat.....	10
§ II-6	Information.....	12
§ II-7	Collecte des cotisations .....	12
§ II-8	Moyens matériels.....	12
§ II-9	Communications .....	12
III	Activités syndicales externes à l'ONERA .....	14
§ III-1	Absences pour exercer des activités syndicales externes à l'ONERA.....	14
§ III-2	Permanent d'un syndicat .....	14
CHAPITRE 5	Instances Représentatives du Personnel .....	16
I	Les Comités Sociaux et Economiques d'établissement .....	16
§ I-1	Mise en place des CSE .....	16
§ I-2	Fonctionnement des CSE.....	16
§ I-3	Attribution relative à la présentation des réclamations individuelles et collectives pour les établissements de – de 250 salariés.....	18
§ I-4	Contribution au financement des institutions sociales des CSE .....	19
§ I-5	Subvention de Fonctionnement des CSE et du CSE central d'entreprise (CSEC).....	19
§ I-6	La dévolution des biens des CSE d'établissement.....	19
II	Les Commissions du CSE d'établissement.....	20
§ II-1	La Commission Santé Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT).....	20
§ II-2	Les autres commissions du CSE.....	22
III	Représentants de proximité .....	23
§ III-1	Nombre, modalités de désignation et mandat .....	23
§ III-2	Perte du mandat et remplacement.....	23
§ III-3	Heures de délégation et liberté de circulation.....	24
§ III-4	Attributions des représentants de proximité.....	24
§ III-5	Dispositions spécifiques pour le centre de Salon de Provence .....	25
IV	Dispositions transitoires : Représentants de proximité pour l'établissement distinct multi-centres d'Ile de France.....	25

# ONERA

THE FRENCH AEROSPACE LAB

§ IV-1	Nombre, modalités de désignation et mandat pendant la période transitoire .....	25
§ IV-2	Heures de délégation et liberté de circulation .....	26
§ IV-3	Attributions des représentants de proximité IDF durant la période transitoire .....	26
§ IV-4	Fonctionnement des représentants de proximité IDF durant la période transitoire .....	27
§ IV-5	Disposition particulière concernant la CSSCT de l'établissement d'Ile de France et articulation de son fonctionnement avec les représentants de proximité .....	28
§ IV-6	Présentation des réclamations individuelles et collectives .....	28
V	Le comité social et économique central (CSEC).....	28
§ V-1	Représentation des établissements au CSEC .....	28
§ V-2	Modalités d'élection des représentants du CSE au CSE central.....	29
§ V-3	Membres du bureau du CSEC .....	29
§ V-4	La périodicité et le nombre de réunions .....	29
§ V-5	Crédit d'heure.....	30
§ V-6	Consultation du CSEC .....	30
§ V-7	Commission Centrale Santé Sécurité et Conditions de Travail.....	30
§ V-8	Commission économique du CSEC .....	31
§ V-9	Crédit d'heures.....	31
VI	Base de données économiques et sociales (bdes).....	31

600  
Rg 5/31 BS  
M HCM

## CHAPITRE 4 DROIT SYNDICAL

### I REPRESENTATION SYNDICALE A L'ONERA

Est considérée comme représentative dans les établissements toute organisation syndicale qui respecte de manière cumulative les critères définis à l'article L. 2121-1 du code travail.

#### § I-1 La section syndicale, le délégué syndical et le représentant de la section syndicale (établissement)

Conformément aux dispositions légales, toute organisation syndicale, légalement constituée depuis 2 ans, qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et qui possède plusieurs adhérents peut créer une section syndicale d'établissement.

Pour les sections nouvellement créées, la mise à disposition des moyens prévus au présent chapitre est subordonnée à une déclaration auprès de la Direction des ressources humaines et 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 possibilité de désigner 2 délégués syndicaux d'établissement est ouverte lorsque son effectif est supérieur à 800.

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

Une organisation syndicale non représentative peut désigner un représentant de la section syndicale.

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

#### § I-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 peut être désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement.

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 adjoint, choisi parmi les délégués syndicaux d'établissement.

### **§ I-3 Le représentant syndical auprès du CSE et du CSEC**

Chaque organisation syndicale représentative à l'ONERA ou dans l'établissement, et disposant d'une section sur cet établissement, peut désigner, conformément aux dispositions du Code du travail, un représentant syndical auprès du CSE 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 CSEC, soit parmi les membres des CSE soit parmi les représentants syndicaux au CSE.

## **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 du crédit d'heure de délégation suivant :

<b>Section syndicale d'établissement</b>	
Etablissement de moins de 500 salariés	72 heures de délégation annuelles
Etablissement de 500 salariés et plus	100 heures de délégation annuelles

Pour l'exercice de sa mission, chaque délégué syndical dispose du crédit d'heure de délégation suivant :

<b>Délégué syndical</b>	
Etablissement de moins de 150 salariés	15 heures de délégation mensuelles
Etablissement de 151 et 499 salariés	18 heures de délégation mensuelles
Etablissement de 500 salariés et plus	24 heures de délégation mensuelles

Les heures de délégation, accordées aux titulaires des autres mandats syndicaux, sont les suivantes :

<b>Mandat</b>	<b>Crédit d'heure mensuel de délégation</b>
Délégué syndical central	30 h
Délégué syndical central adjoint	10 h
Représentant syndical au CSE	20 h
Représentant syndical au CSE central	4 h
Représentant de la section syndicale	4 h

Le délégué syndical central et son adjoint ont la possibilité de mutualiser leurs heures de délégation entre eux après information préalable de la Direction des ressources humaines

Le temps passé par les représentants syndicaux aux séances du CSE ou du CSEC n'est pas déduit de leur crédit d'heures.

Ces crédits d'heures sont annualisés. 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.

617

R G

7/31

BS

(h)

MEM

## § 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 constituée, au moins pour moitié, de délégués syndicaux et comprend quatre salariés au maximum peut être formée. Les déplacements de ses membres sont défrayés au tarif mission selon les règles définies dans la politique voyage de l'ONERA.

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, de préférence dans les locaux des établissements concernés. A cette occasion, un représentant de la Direction Générale y participe.

Dans le même sens, une rencontre trimestrielle est organisée entre les délégués syndicaux centraux et les représentants de la Direction Générale.

Saisie d'une demande d'entretien 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 l'entretien.

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 auxquelles peuvent participer également :

- les représentants du personnel au CSEC ;
- le représentant syndical au CSEC ;
- les représentants du personnel au Conseil d'Administration ;

Ces représentants doivent appartenir à la même 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 le déplacement des intéressés dans la limite de deux diners, une nuitée et un déjeuner, lorsqu'un départ la veille est nécessaire.

Pour le délégué syndical central, la durée de la mission n'est pas comptabilisée 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 dont elle relève ; elle en détermine les modalités pratiques en principe 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 comptabilisées dans leur temps de travail.

6/11  
8/31  
M RG  
HCT

### § II-2d Assemblée générale du personnel

Sur demande commune d'une ou plusieurs sections syndicales majoritaires d'un même établissement (ou centre), 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 centre.

On entend par section(s) syndicale(s) majoritaire(s), la ou les sections dont le cumul des audiences respectives aux dernières élections du CSE est majoritaire, soit 50% des suffrages exprimés. Pour les centres ne disposant pas d'un CSE propre, l'audience prise en compte est celle du centre.

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 sont décomptées comme temps de travail ; au-delà de cette limite, elles ne sont pas décomptées comme temps de travail.

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

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

Si l'absence du délégué syndical central au titre du présent paragraphe excède une journée ouvrée, l'excédent est imputé sur son crédit d'heures de délégations.

Chaque absence est prise en charge par l'ONERA comme mission, dans la limite de deux diners, une nuitée et un déjeuner lorsqu'un départ la veille est nécessaire.

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

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

Un salarié peut bénéficier d'un congé exceptionnel pour participer à un stage ou session de formation économique et sociale ou de formation syndicale dans les conditions prévues par le Code du travail.

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 depuis au moins six mois d'un mandat de délégué syndical ou de délégué syndical central 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.

M 67  
RG 9/31 BZ  
MCM

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**

L'ONERA soutient l'exercice d'un ou plusieurs mandats syndicaux en tant qu'il enrichit le parcours des salariés et stimule le dialogue social. Cet exercice ne doit constituer ni une entrave dans l'épanouissement professionnel des intéressés, ni un frein à la progression de leur carrière.

A cet égard, la Direction des ressources humaines examine annuellement avec les responsables encadrant un ou plusieurs salariés titulaires de mandat(s), les moyens de concilier au mieux leur activité professionnelle avec l'exercice de leur(s) mandat(s).

Au début de chaque nouvelle mandature de CSE, la Direction des Ressources Humaines organisera une session de sensibilisation des managers de proximité aux modalités d'exercice du droit syndical (mission, heures de délégation, organisation de l'activité...). Cette session sera renouvelée pour les managers qui seront nommés en cours de mandature.

Par ailleurs, après chaque élection du CSE, la Direction des Ressources Humaines présente aux délégués syndicaux centraux un bilan du 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 et fin de mandat*

A l'occasion de l'accession à un mandat le salarié titulaire bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec sa hiérarchie portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.

Lorsqu'un salarié est désigné délégué syndical central ou que la somme des crédits d'heures afférentes aux mandats qu'il détient excède 20 % de la durée mensuelle légale de travail, un entretien est systématiquement organisé à l'initiative de sa hiérarchie, afin de définir comment concilier au mieux l'activité professionnelle du salarié et l'exercice de sa mission syndicale.

### *§ II-5b Fin de mandat et recensement des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat*

Le bénéfice des dispositions de l'arrêté du 18 juin 2018, relatif à la certification des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat peut être demandé par le salarié qui y est éligible au cours de l'entretien professionnel qui suit le terme de son mandat, conformément à l'article L.2141-5 du code du travail.

La DRH accompagnera les salariés dans leur démarche individuelle permettant de faire reconnaître les compétences acquises dans leurs mandats, conformément aux dispositions définies par le Ministère du Travail en application de l'article L.6112-4 du code du travail

RH 10/31

HCP

**§ II-5c Entretien annuel d'appréciation et recours**

L'évaluation annuelle des résultats d'un salarié titulaire d'au moins un mandat syndical, effectuée lors de l'entretien annuel d'évaluation, devra tenir compte des charges résultant de l'exercice du ou des mandats. La Direction des ressources humaines examine systématiquement ces appréciations et les éventuels écarts de rémunération ou de progression de carrière.

L'intéressé pourra contester son évaluation auprès de la Direction des ressources humaines qui devra lui apporter une réponse explicite sous quinze jours. Il pourra également saisir directement le Président de la commission consultative paritaire dans les conditions prévues à l'annexe de l'accord de base ONERA.

**§ II-5d 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 <sup>1</sup>) x ( salaire moyen de la catégorie <sup>2</sup>) ».

<sup>1</sup> 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 (mesures jeunes, mesures catégorielles, ...)

<sup>2</sup> 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 CSEC, des CSE, des CSSCT d'établissements et centrale, des représentants de proximité ainsi que des mandats de délégué syndical central, de délégué syndical et de représentant syndical au CSEC ou aux CSE.

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

Les heures mutualisables telles que prévues au § I-2b du chapitre 5 sont prises en compte pour le calcul de la garantie au profit du suppléant à la condition que la mutualisation soit effective sur une année civile complète et sous réserve d'une information préalable de la DRH.

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-5e 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

M

67

Rh

11/31

BS

YCM

bénéficiaire, 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 Information**

Les salariés qui bénéficient d'un mandat syndical ou de représentant du personnel informent préalablement leur hiérarchie de chaque absence motivée par l'exercice de leurs fonctions. En cas d'urgence, l'information peut être postérieure.

## **§ 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 représentatives 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 ses documents propres.

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.

Chaque délégué syndical central dispose d'un poste informatique portable.

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 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.

M 6/7  
RG 12/31 BS  
MCM

*§ 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 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 d'accueil de l'Intranet de l'ONERA et uniquement destiné à la publication d'informations syndicales pour les 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 d'établissement disposent 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.

MS  
RG  
13/31  
67  
BS  
MOM

### § II-9e Lettre d'information syndicale

Chaque organisation syndicale peut envoyer une lettre d'information à ses abonnés. Les adresses de messagerie professionnelle des salariés qui se sont abonnés peuvent être utilisées dans la liste de diffusion de ces lettres d'information.

Aucune lettre d'information ne pourra être envoyée sur la messagerie professionnelle de salariés qui ne se sont pas abonnés préalablement.

### § II-9f 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, § II-9d § 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 tenus, 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<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de chaque année. Le solde non utilisé ne peut être reporté sur l'année suivante.

Le délégué syndical central ou local 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

M  
RH  
14/31  
Bl  
MCM

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 quatre.

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 § 11-5e *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.

M

6/7

RG

15/31

BS

HCX

## **CHAPITRE 5 INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

### **I LES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT**

#### **§ I-1 Mise en place des CSE**

##### *§ I-1a Périmètre de mise en place des CSE*

Des CSE sont constitués dans les établissements de l'ONERA ayant le caractère d'établissements distincts.

Les partenaires sociaux se sont accordés sur la détermination de 5 établissements distincts au sein de l'ONERA : Île de France (Châtillon, Meudon, Palaiseau, Salon de Provence), Le Fauga-Mauzac, Lille, Modane, Toulouse.

##### *§ I-1b Elections des membres du CSE*

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus pour 3 ans.

Pour les établissements de plus de 300 salariés, le nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du CSE est limité conformément aux dispositions du Code du travail.

Aucune limitation des mandats n'est prévue pour des établissements de moins de 300 salariés.

La limitation du nombre de mandats successifs ne vaut que s'ils sont exercés dans le même établissement.

##### *§ I-1c Accord préélectoral*

En vue d'organiser les élections professionnelles, la Direction propose aux organisations syndicales le texte d'un accord préélectoral central destiné à régler conventionnellement les modalités du scrutin pour l'ensemble des établissements de l'ONERA.

#### **§ I-2 Fonctionnement des CSE**

##### *§ I-2a Nombre de représentants du personnel au CSE*

La représentation du personnel au sein de chaque CSE est composée conformément aux dispositions du Code du travail en fonction des effectifs de l'établissement.

M      GA  
R G      16/31      BS  
YCM

Pour chaque établissement dont les effectifs sont inférieurs à 250, le nombre de membres est majoré d'un titulaire et d'un suppléant par rapport aux dispositions légales.

#### *§ I-2b Crédit d'heures de délégation des représentants du personnel au CSE*

Le nombre d'heures de délégation mensuelles attribuées aux membres titulaires est déterminé selon les dispositions du Code du travail sans pouvoir être inférieur à 20 heures mensuelles pour les titulaires.

Les membres titulaires des CSE peuvent globaliser les crédits d'heures sur l'année civile.

La mutualisation du crédit d'heures de délégation entre membres titulaires ou suppléants est autorisée dans la limite de 1,5 fois le crédit d'heures mensuel de base d'un membre titulaire. Le titulaire informe la DRH avec un préavis de 5 jours du nombre d'heures déléguées.

Le temps passé en réunion du CSE sur convocation de l'employeur est payé comme temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation des représentants de la délégation du personnel du CSE.

#### *§ I-2c Nombre de réunions ordinaires du CSE*

Les CSE tiennent une réunion mensuelle ordinaire.

Quatre réunions portant sur tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail se tiendront à raison d'une par trimestre, au moins. Les membres de la CSSCT pourront être invités à y participer.

Dans les établissements dont les effectifs sont inférieurs à 300 les suppléants peuvent assister aux réunions du CSE, en présence du titulaire mais sans voix délibérative.

Dans les autres établissements, deux suppléants par organisation syndicale peuvent assister aux réunions du CSE sans voix délibérative, en sus des suppléants remplaçant déjà des titulaires.

Les suppléants seront convoqués et destinataires des ordres du jour et des documents transmis aux membres titulaires.

En cas d'absence temporaire ou définitive du membre titulaire celui-ci pourra être remplacé par un membre suppléant désigné, par son organisation syndicale, en priorité dans le même collège. En l'absence de choix, les règles prévues à l'article L. 2314-37 s'appliqueront.

#### *§ I-2d Membres du bureau des CSE*

Le bureau du CSE est composé :

- d'un secrétaire désigné parmi les membres titulaires du CSE et d'un secrétaire adjoint ;
- d'un trésorier également choisi parmi les titulaires et d'un trésorier adjoint.

M 67  
R G 17/31  
HOM

Le secrétaire du CSE 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.

Le trésorier du CSE dispose d'un crédit mensuel supplémentaire de **5 heures** dans les établissements occupant moins de 500 salariés et de **15 heures** dans les établissements occupant 500 salariés et plus.

Les membres suppléants des CSE, s'ils assurent une fonction au bureau de leur instance respective, bénéficient du même crédit d'heures que s'ils étaient membres titulaires. Ils peuvent également assister, à titre dérogatoire, aux réunions du CSE en plus des suppléants prévu au § 1-2c al.2.

### *§ 1-2e Règlement intérieur du CSE*

Chaque comité fixe, par un règlement intérieur, ses modalités pratiques de fonctionnement, le nombre et l'objet de ses commissions spécialisées ainsi que les modalités de répartition des contingents globaux d'heures prévus au § II-2 .

Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter de clause lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales.

### *§ 1-2f Représentants syndicaux au CSE*

Conformément aux dispositions du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Ce dernier bénéficie d'un crédit mensuel de 20 heures.

### *§ 1-2g Formations des membres du CSE*

Les membres titulaires du CSE peuvent participer à un stage de formation à l'économie de 5 jours maximum dans les conditions prévues à l'article L. 2315-63 du Code du travail.

Chaque membre du CSE bénéficie des actions de formations à la santé et à la sécurité nécessaires au plein exercice de ses attributions dans les conditions prévues aux articles L.2315-18 et R.2315-9 et suivants du code du travail.

### **§ 1-3 Attribution relative à la présentation des réclamations individuelles et collectives pour les établissements de – de 250 salariés**

Lors de l'élaboration de l'ordre du jour du CSE, les réclamations sous formes de questions sont remises par le secrétaire au président. Les réponses écrites sont ensuite transmises par le Président aux élus à l'occasion de la réunion du CSE.

m b7  
124 18/31  
BS  
YK1

#### **§ I-4 Contribution au financement des institutions sociales des CSE**

La contribution annuelle de l'ONERA au financement des activités sociales et culturelles des CSE est déterminée selon les dispositions du Code du travail, est égale à 3,58 % de la masse salariale brute de l'année considérée.

Cette contribution est répartie entre les CSE 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 budgétisé, pour l'année n, à la fin de l'année n-1. Les effectifs retenus pour la répartition entre les CSE sont les effectifs moyens atteints à fin octobre de l'année n-1.
- 15 avril : 30 % du montant prévisionnel 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 CSE sont les effectifs moyens définitifs de l'année n-1.
- 15 septembre : 35 % du montant prévisionnel.

#### **§ I-5 Subvention de Fonctionnement des CSE et du CSE central d'entreprise (CSEC)**

La subvention de fonctionnement des comités est égale à 0,204 % de la masse salariale brute de l'année considérée. Elle 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 CSE.

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

- Chaque CSE : 6% de la masse restante ;
- Le reste est réparti entre les CSE 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.

#### **§ I-6 La dévolution des biens des CSE d'établissement**

Le patrimoine des anciens comités d'établissements sera dévolu aux nouveaux CSE conformément aux dispositions réglementaires.

Les engagements réciproques pris entre les anciens comités d'établissement de l'ONERA et l'employeur sont repris avec le CSE, sauf dispositions contraires.

*M*

*P*

*19/31*

*N*

*6/7*

*R G*

19/31

*BS*

*MCM*

## **II LES COMMISSIONS DU CSE D'ETABLISSEMENT**

### **§ II-1 La Commission Santé Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT)**

#### *§ II-1a Le périmètre de mise en place*

Compte tenu des enjeux prioritaires liés à la préservation de la santé et de la sécurité de l'ensemble du personnel au sein de tous les établissements et à l'objectif d'amélioration permanente des conditions de travail, une CSSCT est créée auprès de chaque CSE, quel que soit l'effectif de l'établissement.

#### *§ II-1b La composition*

La CSSCT est composée de membres désignés par le CSE d'établissement lors de sa première réunion d'installation parmi ses membres titulaires ou suppléants.

Participent à cette désignation, les membres titulaires des CSE présents ou représentés par leurs suppléants. Ces électeurs constituent un collège unique qui vote en séance du CSE. Il est procédé par scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Les votes se font à bulletins secrets.

Le nombre de membres de la CSSCT varie en fonction de l'effectif de l'établissement :

- 3 membres titulaires et 3 membres suppléants, pour les établissements allant jusqu'à 199 salariés inclus ;
- 4 membres titulaires et 4 membres suppléants, pour les établissements dont les effectifs sont compris entre 200 et 499 inclus ;
- 6 membres titulaires et 6 membres suppléants pour les établissements dont les effectifs sont compris entre 500 et 1000 inclus ;
- 9 membres titulaires et 9 membres suppléants pour les établissements dont les effectifs sont supérieurs à 1000 salariés.

Au moins un siège titulaire et un siège suppléant sont réservés au personnel appartenant au collège ingénieur et cadre.

La CSSCT est présidée par le représentant de la Direction de l'établissement. Ce dernier peut se faire accompagner de tout responsable en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour.

Le médecin du travail ainsi que le chargé de sécurité de l'établissement sont membres de droit de la CSSCT. Le personnel infirmier peut remplacer le médecin du travail en cas d'absence de ce dernier.

L'inspecteur du travail et les agents des services de prévention de sécurité sociale sont invités aux réunions.

Les représentants syndicaux désignés au CSE peuvent participer aux réunions de la CSSCT.

M 6/1  
R 4 20/31  
B 8  
Y 1

*§ II-1c Les attributions*

En application de l'article L.2315-38 du code du travail, les CSSCT exercent, par délégation des CSE d'établissement, l'ensemble des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail relevant du périmètre de l'établissement concerné à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive des CSE d'établissement.

La CSSCT est informée sur tout projet nécessitant une consultation du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Elle a pour mission de préparer les réunions et les délibérations du CSE sur ces questions

*§ II-1d Fonctionnement*

Un secrétaire est désigné, parmi les membres titulaires de la CSSCT, à la majorité des membres présents. Il élabore conjointement l'ordre du jour avec le président de la CSSCT, rédige et transmet les procès-verbaux et compte rendus des réunions de la commission et restitue la synthèse des travaux de la commission au CSE.

Lorsque le CSE est consulté sur un projet relevant des attributions de la CSSCT, elle transmet ses recommandations au plus tard 5 jours ouvrés avant la réunion du CSE ; mais une carence n'affecte pas les procédures et les délais de consultation du CSE.

*§ II-1e La périodicité et le nombre de réunions*

La CSSCT tient une réunion ordinaire par trimestre. Elle procède également à des visites d'inspection dont la fréquence est au moins égale à celle des réunions ordinaires.

La CSSCT peut également se réunir de manière exceptionnelle selon les conditions prévues par le Code du travail.

L'ordre du jour des réunions est arrêté conjointement par le Président et le Secrétaire de la CSSCT et les convocations sont adressées au moins 5 jours ouvrés avant la réunion, sauf urgence.

Le temps passé en réunion de la CSSCT sur convocation de l'employeur est décompté comme temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

*§ II-1f Les heures de délégation et la formation des membres*

Un crédit d'heures mensuel est attribué à chacun des membres titulaires des CSSCT dont le nombre varie en fonction de l'établissement :

- 5 heures pour les établissements allant jusqu'à 299 salariés inclus ;
- 10 heures pour les établissements dont les effectifs sont compris entre 300 et 499 salariés inclus ;
- 15 heures pour les établissements dont les effectifs sont compris entre 500 et 1499 salariés inclus ;
- 20 heures pour les établissements dont les effectifs sont supérieurs à 1500 salariés

M 68  
RG 21/31 BS  
YCM

Par ailleurs, pour l'exercice de leurs missions, les secrétaires des CSSCT bénéficient chacun, en plus de leur contingent d'heures mensuel, de 5 heures de délégation supplémentaires par mois. Ce crédit d'heures de délégation supplémentaires peut également être globalisé sur l'année civile mais ne peut être mutualisé.

Chaque membre des CSSCT bénéficie des actions de formations à la santé et la sécurité dans les conditions prévues aux articles L.2315-18 et R.2315-9 et suivants du code du travail.

## § II-2 Les autres commissions du CSE

### § II-2a *Commission politique sociale*

Une commission politique sociale est constituée dans les établissements de plus de 300 salariés ; présidée par un membre titulaire du CSE, elle comprend 5 membres maximum.

Elle se réunit pour préparer les délibérations du CSE consulté sur la politique sociale de l'établissement qui couvre également la situation comparée des femmes et des hommes ainsi que la formation professionnelle.

### § II-2b *Commission d'information et d'aide au logement*

Une commission d'information et d'aide au logement est constituée dans les établissements de plus de 300 salariés. Présidée par un membre du CSE, elle comprend 5 membres maximum.

Cette commission a pour objectif de faciliter l'accès à la propriété ou le logement dans le parc locatif.

### § II-2c *Commissions facultatives*

Chaque CSE peut instituer des commissions supplémentaires dans son règlement intérieur. Leurs membres peuvent être librement choisis parmi les salariés de l'établissement. Ces commissions sont présidées par un membre du CSE.

### § II-2d *Contingent d'heures dédié aux commissions*

Un contingent trimestriel d'heures est attribué à chaque CSE au bénéfice de l'ensemble des commissions dont il est pourvu (distinct de la CSSCT). 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.

Pour le CSE d'Ile de France, ce contingent pourra être majoré de 30 heures trimestrielles supplémentaires dans le cas où une commission « Salon de Provence » serait créée.

26/11  
R6 22/31 BS  
YCB

### **III REPRESENTANTS DE PROXIMITE**

#### **§ III-1 Nombre, modalités de désignation et mandat**

Les parties conviennent de mettre en place des représentants de proximité au sein des établissements de plus de 250 salariés, afin d'assurer un dialogue social au plus près des préoccupations du personnel.

##### *§ III-1a Nombre de représentants de proximité*

Le nombre de représentants de proximité est fixé par établissement en fonction des effectifs.

Pour les établissements de moins de 600 salariés : 4 représentants de proximité

Pour les établissements de 600 salariés et plus : 8 représentants de proximité

##### *§ III-1b Modalités de désignation des représentants de proximité*

Les mandats de représentants de proximité sont attribués aux organisations syndicales en fonction des suffrages obtenus aux élections des membres titulaires du CSE de l'établissement concerné, tous collèges confondus, selon une répartition proportionnelle à la plus forte moyenne.

Les organisations syndicales communiquent au Président du CSE les noms des candidats aux mandats de représentant de proximité.

Lorsqu'une organisation syndicale attributaire ne présente pas de candidat, le ou les mandats non pourvus sont reportés sur l'organisation syndicale ayant remporté le plus de suffrages au sein du centre concerné.

Le Président du CSE établit la liste des candidats et la soumet au vote des membres du CSE lors de la première réunion ordinaire suivant leur élection.

Au moins un représentant de proximité doit appartenir au collège ingénieur et cadre.

Le représentant de proximité est un salarié de l'Onera et doit être affecté dans l'établissement au titre duquel il est désigné.

Le représentant de proximité doit remplir les conditions d'éligibilité prévues pour les membres du CSE, telles que fixées à l'article L.2314-19 du code du travail.

Le mandat de représentant de proximité prend fin à l'expiration des mandats des membres du CSE.

#### **§ III-2 Perte du mandat et remplacement**

La mutation du représentant de proximité en dehors du centre au sein duquel il exerce ses attributions emporte la fin de son mandat.

N 697  
R G 23/31 BS  
MCM

Lorsqu'un représentant de proximité perd son mandat, notamment suite à la démission du mandat, rupture du contrat de travail, mobilité en dehors de centre ou sur décision de son organisation syndicale, le CSE procédera à la désignation d'un nouveau représentant de proximité, au bénéfice de l'organisation syndicale concernée, selon les modalités et conditions précisées ci-dessus et pour la durée du mandat restant à courir jusqu'à la prochaine élection des membres du CSE.

### **§ III-3 Heures de délégation et liberté de circulation**

Un crédit d'heures mensuel est attribué à chaque représentant de proximité : 5 heures pour les établissements de moins de 600 salariés ; 8 heures pour les établissements de 600 salariés ou plus.

Ces heures peuvent être globalisées sur une année civile mais ne peuvent être mutualisées entre les différents représentants.

Dans le cadre de son mandat, un représentant de proximité bénéficie d'une liberté de circulation sur l'établissement au titre duquel il est désigné.

### **§ III-4 Attributions des représentants de proximité**

#### *§ III-4a Présentation des réclamations individuelles et collectives*

Les représentants de proximité contribuent à la défense des salariés tout comme les membres du CSE.

La Direction de centre réunit de manière bimestrielle les représentants de proximité qui peuvent lui transmettre des questions et réclamations individuelles ou collectives 3 jours au moins avant la réunion. La Direction de centre transmet le compte-rendu qu'elle établit dans un délai de 5 jours aux représentants de proximité.

Le temps passé lors de cette réunion est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures mensuel.

Les représentants de proximité peuvent participer à des enquêtes consécutives à une alerte signalant une suspicion d'atteinte aux droits des personnes (Art. L. 2312-59 du Code du travail).

#### *§ III-4b Attributions des représentants de proximité en matière de SSCT pour les établissements de plus de 600 salariés*

Les représentants de proximité reçoivent délégation par le CSE et la CSSCT de certaines missions :

- Les visites trimestrielles, lesquelles sont considérées comme du temps de travail effectif et non déduites du crédit d'heures mensuel des représentants de proximité ;

~ RG 6/7  
24/31 BS  
Ycr1

- La participation à une visite préalable des lieux dans le cadre de l'élaboration d'un plan de prévention ;
- La participation aux enquêtes liées à un accident du travail grave ou un danger grave et imminent ; dans ce cas, les RP appelés à participer à l'enquête sont désignés par la CSSCT.

Ils peuvent également être désignés pour participer au groupe de travail local dans le cadre de la prévention des RPS.

Le temps passé sur ces 3 missions ne s'impute pas sur le crédit d'heure de délégation dévolu aux représentants de proximité.

Les représentants de proximité désignent parmi eux un référent chargé de faire le lien avec la CSSCT. Il est invité aux réunions de la CSSCT.

#### **§ III-5 Dispositions spécifiques pour le centre de Salon de Provence**

Compte tenu de son éloignement géographique par rapport aux centres d'Ile-de-France, 3 représentants de proximité sont désignés pour le centre de Salon-de-Provence.

Ils sont en charge par délégation des attributions prévues au § II-1c et § III-4a.

#### **IV DISPOSITIONS TRANSITOIRES : REPRESENTANTS DE PROXIMITE POUR L'ETABLISSEMENT DISTINCT MULTI-CENTRES D'ILE DE FRANCE**

Pour conserver un lien de proximité suffisant et tenant compte de l'organisation de l'établissement d'Ile-de-France en 4 centres à la date de la signature de l'accord, et jusqu'à l'achèvement du programme de regroupement des sites, des représentants de proximité sont institués de manière transitoire et dérogatoire au III de l'accord, dans les centres de Palaiseau, Châtillon et Meudon.

Une fois le projet achevé, les dispositions prévues aux II et III du présent accord s'appliqueront.

Les partenaires sociaux prévoient l'introduction de représentant de proximité dans le futur laboratoire de mécanique qui sera bâti à l'Ecole Polytechnique. Leurs conditions de mise en place seront abordées à l'occasion du bilan du présent accord prévu à l'article 4 et appréciées de manière globale, au regard de la représentation du personnel dans l'établissement d'Ile de France.

#### **§ IV-1 Nombre, modalités de désignation et mandat pendant la période transitoire**

##### *§ IV-1a Nombre de représentants de proximité IDF*

Le nombre de représentants de proximité est fixé selon les mêmes modalités que la CSSCT prévue au § II-1b

N

GN

RG

25/31

BS

YCM

Il est donc mis en place :

- 3 représentants pour les centres allant jusqu'à 100 salariés inclus ;
- 4 représentants pour les centres dont les effectifs sont compris entre 101 et 200 inclus
- 5 représentants pour les centres dont les effectifs sont compris entre 201 et 499 inclus ;
- 7 représentants pour les centres dont les effectifs sont supérieurs à 500 salariés.

#### *§ IV-1b Modalités de désignation des représentants de proximité IDF*

Les mandats de représentants de proximité sont attribués aux organisations syndicales en fonction des suffrages obtenus, dans chaque centre, aux élections des membres titulaires du CSE d'Ile-de-France, tous collèges confondus, selon une répartition proportionnelle à la plus forte moyenne.

Les autres dispositions du § III-1b sont applicables à la désignation des représentants de proximité en Ile-de-France.

Le représentant de proximité est un salarié de l'Onera et doit être affecté dans le centre au titre duquel il est désigné.

#### **§ IV-2 Heures de délégation et liberté de circulation**

Un crédit d'heures mensuel est attribué à chacun représentant de proximité en fonction de l'effectif du centre :

- 2 heures pour les centres allant jusqu'à 99 salariés inclus ;
- 5 heures pour les centres dont les effectifs sont compris entre 100 et 299 salariés inclus;
- 10 heures pour les centres dont les effectifs sont compris entre 300 et 499 salariés inclus ;
- 15 heures pour les établissements dont les effectifs sont supérieurs à 500 salariés.

Ces heures peuvent être globalisées sur une année civile mais ne peuvent être mutualisées entre les différents représentants.

Le représentant de proximité bénéficie d'une liberté de circulation dans le cadre de son mandat sur le centre au titre duquel il est désigné.

#### **§ IV-3 Attributions des représentants de proximité IDF durant la période transitoire**

Les représentants de proximité animent dans leurs centres respectifs les attributions dévolues à la CSSCT de l'établissement d'Ile-de-France.

Ils bénéficient des actions de formations à la santé et la sécurité dans les conditions prévues aux articles L.2315-18 et R.2315-9 et suivants du code du travail.

M  
bN  
AL 26/31  
Hcn

Outre la défense des salariés, ils contribuent au niveau du centre à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise, qui couvre notamment :

- la participation une fois par trimestre à une visite de sécurité des locaux du centre ;
- la participation à une visite préalable des lieux dans le cadre de l'élaboration d'un plan de prévention ;
- l'information en cas d'accident de travail et la possibilité de participer à l'analyse de ceux qui ont eu des conséquences graves ;
- la participation à l'évaluation annuelle des risques dans les unités ;
- l'accès aux documents réglementairement obligatoires ;
- la présentation des dossiers de sécurité ;
- la possibilité d'exercer un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (Art L. 4132-2 du Code du travail). Le rapport d'enquête est alors présenté à la CSSCT ;
- la possibilité de signifier au CSE toute atteinte aux droits des personnes (Art. L. 2312-59 du Code du travail) afin qu'il puisse exercer son droit d'alerte ;
- la participation une fois par trimestre à une réunion abordant des sujets relatifs à la SSCT ne nécessitant pas de consultation ainsi des questions spécifiques aux centres qui relèvent de la compétence du Directeur de centre ;
- la participation au groupe de travail local RPS.

Le CSE demeure la seule instance compétente pour émettre tout avis sollicité dans le cadre d'une consultation.

#### **§ IV-4 Fonctionnement des représentants de proximité IDF durant la période transitoire**

Les représentants de proximité sont réunis dans une commission de proximité, présidée par le Directeur de centre. Un secrétaire est désigné parmi les représentants de proximité. Le président propose l'ordre du jour que le secrétaire peut compléter.

Les comptes rendus de la réunion sont rédigés par le secrétaire et validés en commission.

Le secrétaire dispose de 5 heures de délégation mensuelles.

Le chargé de sécurité du centre, le médecin du travail et l'inspecteur du travail sont invités aux réunions de la commission de proximité. Le personnel infirmier peut remplacer le médecin du travail en son absence.

Le Directeur de centre peut se faire accompagner de tout responsable en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour.

Pour tout projet, périodique ou ponctuel, relatif à la santé, la sécurité et les conditions de travail qui n'impacte qu'un seul centre et qui nécessite une consultation du CSE, le directeur du centre réunit la commission de proximité et invite les membres de la CSSCT pour leur présenter ce projet. La commission de proximité transmet ensuite leur analyse au CSE qui rend son avis dans les conditions prévues au § II-1d.

WJ 60

Q 4 27/31

H01

BS

#### **§ IV-5 Disposition particulière concernant la CSSCT de l'établissement d'Ile-de-France et articulation de son fonctionnement avec les représentants de proximité**

Une partie des attributions santé, sécurité et conditions de travail étant déléguée aux représentants de proximité, la CSSCT IDF est composée de 4 membres titulaires et 4 membres suppléants désignés parmi les membres du CSE. Ils disposent chacun d'un crédit de 10 heures de délégation.

La CSSCT IDF est compétente sur les aspects relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travaux communs à au moins deux des centres de l'établissement.

Elle assure également le relais entre les représentants de proximité et le CSE.

Tout projet, périodique ou ponctuel, relatif à la santé, la sécurité et les conditions de travail impactant plusieurs centres d'Ile de France et qui nécessite une consultation du CSE est présenté à la CSSCT. Deux représentants de proximité par centre concerné pourront participer à la réunion. La CSSCT transmet son analyse au CSE pour qu'il rende son avis dans les conditions prévues au § II-1d.

#### **§ IV-6 Présentation des réclamations individuelles et collectives**

La Direction des ressources humaines réunit de manière bimestrielle les représentants de proximité dans chacun des centres qui peuvent lui transmettre des questions et des réclamations individuelles et collectives 3 jours au moins avant la réunion.

Les questions relevant de la compétence du Directeur de centre ne sont pas traitées à l'occasion de cette réunion.

Pour les réunions prévues au présent paragraphe, chaque représentant de proximité peut désigner un membre du CSE d'Ile de France pour le remplacer en cas d'empêchement. Ce dernier doit être affecté au centre au titre duquel il est désigné. Il ne bénéficie pas d'heures de délégation spécifique et ne peut participer aux réunions qu'en l'absence du représentant de proximité qu'il remplace.

### **V LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC)**

#### **§ V-1 Représentation des établissements au CSEC**

Chaque CSE d'établissement est représenté au CSEC de l'ONERA de la manière suivante :

Pour les établissements distincts occupant moins de 300 salariés, le CSE est représenté au comité CSEC par un titulaire et un suppléant.

Pour les établissements occupant entre 300 et 999 salariés, le CSE est représenté au CSEC par deux titulaires et deux suppléants.

Pour les établissements occupant 1000 salariés et plus, le CSE est représenté au CSEC par quatre titulaires et quatre suppléants.

M  
RG  
28/31  
BS  
MCM

Ces sièges ne sont pas répartis a priori entre les catégories de personnel ; toutefois, au terme des élections effectuées dans chaque CSE, le CSEC doit comporter au moins un titulaire et un suppléant de la catégorie des ingénieurs et cadres.

### **§ V-2 Modalités d'élection des représentants du CSE au CSE central**

Chaque CSE élit ses représentants au CSEC 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 CSE, ainsi que les membres suppléants remplaçant des titulaires absents ou empêchés.

Ces électeurs constituent un collège unique qui vote en séance du CSE.

Les votes se font à bulletins secrets.

Sont seuls éligibles à un siège de titulaire les membres titulaires du CSE.

Sont éligibles à un siège de suppléant les membres titulaires ou suppléants du CSE.

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 plusieurs sièges sont à pourvoir, ils font l'objet d'un scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Si les scrutins effectués dans l'ensemble des établissements n'ont pas permis de réaliser la représentation minimale des ingénieurs et cadres rappelés au § V-2 , 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.

### **§ V-3 Membres du bureau du CSEC**

Le bureau du CSEC est composé :

- d'un secrétaire désigné parmi les membres titulaires et d'un secrétaire adjoint ;
- d'un trésorier également choisi parmi les titulaires et d'un trésorier adjoint.

### **§ V-4 La périodicité et le nombre de réunions**

Le CSE central se réunit une fois par trimestre. Des réunions extraordinaires peuvent être organisées soit à l'initiative de la Direction soit à la demande d'une majorité des représentants du personnel au CSE central.

Les suppléants peuvent siéger en présence des titulaires, sans voix délibérative. Un suppléant remplace en priorité un titulaire du même établissement.

Chaque réunion ordinaire du CSEC peut être précédée d'une réunion préparatoire d'une durée d'une demi-journée, qui n'est pas déduite du crédit d'heure de délégation.

M 6D

RG

29/31

BS

9/104

### **§ V-5 Crédit d'heure**

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

Le secrétaire du CSEC dispose d'un crédit mensuel supplémentaire de **12 heures**. Les autres membres du bureau du CSEC, s'ils sont suppléants, bénéficient du même crédit d'heure qu'un membre titulaire du CSEC.

### **§ V-6 Consultation du CSEC**

Conformément à l'article L. 2316-1 du Code du travail, le CSE central est seul consulté sur :

- Les projets qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ;
- Les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;
- Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements sur des projets modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

### **§ V-7 Commission Centrale Santé Sécurité et Conditions de Travail**

La Commission centrale santé sécurité et conditions de travail est composée :

- de 5 membres du CSEC choisis parmi les titulaires ou les suppléants de manière à ce que chaque établissement de l'ONERA y soit représenté ;
- des secrétaires des CSSCT de chaque établissement.

Les membres de la Commission Centrale SSCT bénéficient de 3 heures de délégation trimestrielle.

Cette commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Son secrétaire est le secrétaire adjoint du CSEC. Il bénéficie à ce titre de 6 heures de délégation trimestrielle.

Cette commission centrale se réunit à l'initiative de son président lors d'une consultation du CSEC sur un projet commun à l'ensemble des établissements de l'ONERA impactant la santé, la sécurité et les conditions de travail. Le CSEC rend son avis en s'appuyant sur l'analyse du projet que la commission centrale lui transmet.

Le temps passé en réunion de la Commission centrale SSCT sur convocation de l'employeur est décompté comme temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation de ses membres. Les frais de déplacements de ses membres, pour se rendre en réunion, sont pris en charge par la Direction.

Le représentant syndical désigné au CSEC peut participer aux réunions de la CSSCT.

M    BM  
R 30/31    BS  
YLM

**§ V-8 Commission économique du CSEC**

La commission économique est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSEC et toute question que ce dernier lui soumet.

Cette commission est composée d'au maximum 5 membres choisis parmi les représentants du personnel au CSEC. Elle est présidée par un membre titulaire du CSEC.

Les frais de mission pour la réunion de cette commission sont pris en charge à raison d'une réunion par an.

**§ V-9 Crédit d'heures**

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

**VI BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)**

Les dispositions de l'accord du 16 novembre 2016 relatif à la BDES sont reprises par le présent accord.

L'accès à la BDES est ouvert à tous les salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel, syndical ou de proximité dans les conditions prévues dans l'accord du 16 novembre 2016.

M

67

RG

31/31

BS

YCM

