

# ACCORD COLLECTIF

Inter-entreprises du 3 mai 2006  
pour le Centre Spatial Guyanais



Application au 1<sup>er</sup> juin 2006

CENTRE SPATIAL GUYANAIS

Port spatial de l'Europe  
Europe's Spaceport





## Avertissement

Le présent livret constitue un document d'information sur l'ensemble des dispositions décidées dans le cadre de l'accord collectif inter-entreprises dénommé Convention de Site et applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2006.

Il n'a cependant pas de valeur juridique.

En cas de réclamation ou de contestation, seul le texte officiel, paraphé par les représentants des organisations syndicales et des donneurs d'ordre Cnes et Arianespace, déposé au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes ainsi qu'à la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, constitue la référence légale.

Le texte officiel a été signé à Kourou, le 3 mai 2006, par :

Les Donneurs d'Ordre de la Base Spatiale

**JL. MARCE** pour le Cnes

**M. BARTOLOMEY** pour Arianespace

Les Organisations Syndicales :

**J. GAMER** pour CDTG/CFDT

**A. PELIER** pour CFE/CGC

**D. BRAUN** pour CFTC

**JL. PROVOST** pour CGT/FO

**JJ. MATHIAS** pour UTG/CGT

## Sommaire

<b>Préambule</b>	<b>7</b>
<b>Titre 1<sup>er</sup> - Cadre juridique de l'accord inter-entreprises</b>	<b>8</b>
Article 1 - Textes applicables au CSG et hiérarchie des textes	8
Article 2 - Effets de l'Accord sur les textes antérieurs	8
Article 3 - Champ d'application	8
Article 4 - Durée d'application	9
Article 5 - Règles d'articulation des annexes avec l'Accord et modes d'évolution	9
Article 6 - Révision de l'Accord	9
Article 7 - Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation	9
Article 8 - Rencontre annuelle avec les organisations syndicales	10
Article 9 - Dénonciation de l'Accord	10
Article 10 - Dépôt-Publicité	10
<b>Titre 2 - Organisation du temps de travail</b>	<b>11</b>
Article 11 - Durée du travail	11
Article 12 - Horaire de base	11
Article 13 - Autres modes de travail	11
Article 14 - Astreintes	14
Article 15 - Modalités de transport du personnel et déplacements sur la Base	15
<b>Titre 3 - Rémunération</b>	<b>16</b>
Article 16 - Salaires mensuels minima	16
Article 17 - Indemnité de cherté de vie	17
Article 18 - Prime d'ancienneté	17
Article 19 - Garantie dite de "13 <sup>ème</sup> mois"	17
Article 20 - Prime de lancement	18
Article 21 - Prime de flexibilité	18
Article 22 - Prime liée aux horaires applicables aux activités de production	19
Article 23 - Prime de travail en horaire posté	19
Article 24 - Prime d'horaire décalé régulier	19
Article 25 - Prime de disponibilité-gardiennage	19
Article 26 - Contrepartie des astreintes	19
Article 27 - Primes pour travaux exceptionnels des salariés non soumis à l'horaire flexible	20
Article 28 - Compensation pour travaux exceptionnels des dimanches et jours fériés	20
Article 29 - Majoration d'inconfort pour travail de nuit	21
Article 30 - Heures de travail effectuées au-delà de la durée conventionnelle	21
Article 31 - Intérim de fonction	22
Article 32 - Indemnité spéciale pour études hors du département de la Guyane	22
Article 33 - Frais de mission en métropole	23
Article 34 - Règles d'attribution du ticket restaurant	23

<b>Titre 4 - Congés</b>	<b>24</b>
Article 35 - Congés payés	24
Article 36 - Droit à voyages congés	25
Article 37 - Frais d'hébergement liés aux voyages congés	26
Article 38 - Délais de route	26
Article 39 - Ponts	26
Article 40 - Carnaval	26
<b>Titre 5 - Disposition relatives aux salariés en situation d'éloignement ou de mobilité au CSG</b>	<b>27</b>
Article 41 - Définition et durée de la situation d'éloignement ou de mobilité au CSG	27
Article 42 - Prime d'éloignement ou de mobilité	27
Article 43 - Droit aux voyages	27
Article 44 - Crédit bagage déménagement	28
Article 45 - Congé de réinstallation	28
Article 46 - Logement	28
<b>Titre 6 - Gestion de l'emploi, formation professionnelle et mobilité inter-entreprises</b>	<b>29</b>
Article 47 - Gestion de l'emploi	29
Article 48 - Bureau Local des Compétences	29
Article 49 - Mobilité	30
Article 50 - Coordination en matière de formation professionnelle	32
Article 51 - Financement de la formation professionnelle	32
<b>Titre 7 - Logement</b>	<b>33</b>
Article 52 - Politique de logement	33
<b>Titre 8 - Protection sociale</b>	<b>33</b>
Article 53 - Prévoyance	33
Article 54 - Retraite	33
<b>Titre 9 - Relations collectives et exercice du droit syndical</b>	<b>34</b>
Article 55 - Comité Inter Entreprises	34
Article 56 - Droit syndical	34
Article 57 - Règles de représentation	35

## Annexe 1

36

Chapitre 1 - Liste des textes repris dans le présent Accord	36
Chapitre 2 - Liste des sites du CSG constituant le champ d'application géographique de l'Accord	37
Chapitre 3 - Définition des ayants droit	38
Chapitre 4 - Grilles de translation des classifications	39
Chapitre 5 - Liste des jours fériés	41
Chapitre 6 - Rémunération des inconvénients	42

## Préambule à l'annexe 2

43

## Annexe 2

43

Chapitre 7 - Indemnisation pour le transport "commune du domicile - lieu de travail"	43
Chapitre 8 - Déplacements professionnels sur la Base	43
Chapitre 9 - Grille des salaires mensuels bruts de base minima	43
Chapitre 10 - Prime mensuelle d'ancienneté	44
Chapitre 11 - Salaire mensuel brut de base pour les primes de flexibilité	44
Chapitre 12 - Prime de travail en horaires postés	44
Chapitre 13 - Prime de travail en horaire décalé régulier	44
Chapitre 14 - Primes journalières d'astreintes	44
Chapitre 15 - Prime journalière pour Travaux Exceptionnels (VSD)	44
Chapitre 16 - Prime journalière pour travaux exceptionnels (PTE)	44
Chapitre 17 - Indemnité spéciale pour études hors Guyane	45
Chapitre 18 - Voyages congés : valeurs de référence du prix des billets	45
Chapitre 19 - Plafonds des frais d'hébergement liés aux voyages congés	45
Chapitre 20 - Crédit bagages	45
Chapitre 21 - Contribution locative mensuelle	45
Chapitre 22 - Aide mensuelle au logement pour les salariés en formation en Europe continentale	45
Chapitre 23 - Aide mensuelle au logement pour les salariés du CSG devant occuper un poste en Europe continentale	46
Chapitre 24 - Prime mensuelle de site	46
Chapitre 25 - Barème des frais de mission en Métropole	46
Chapitre 26 - Prime de lancement	46
Chapitre 27 - Valeur du ticket restaurant	46

### PREAMBULE

Le rôle essentiel du Centre Spatial Guyanais, de garantir l'accès à l'Espace pour l'Europe, a été fortement réaffirmé par les ministres européens lors du conseil de l'ESA du 27 mai 2003 et, confirmé par le conseil de l'ESA du 04 février 2004.

La mission du Centre Spatial Guyanais, Port Spatial de l'Europe, désigné CSG dans le présent document, est de participer à la réussite commerciale des systèmes de lancement qui y sont et qui y seront exploités, dans un contexte d'enjeux économiques d'une importance capitale pour l'Europe comme pour la Guyane et une situation de compétition internationale particulièrement sévère.

Pour faire face à ces défis, le CSG doit impérativement maintenir son excellence au travers des objectifs de productivité, de qualité et fiabilité, de sûreté de fonctionnement, de flexibilité, de maintien de la confiance des clients et d'adaptation aux évolutions de l'environnement industriel et technique.

Le respect de ces objectifs suppose une amélioration continue de l'organisation opérationnelle du CSG qui regroupe des Sociétés aux activités et aux métiers très divers.

Dans cet esprit, les entreprises relevant du champ d'application du présent Accord, désigné aussi Convention ou Convention de Site dans le présent document, adoptent les mesures suivantes qui, d'une part, tiennent compte des nécessités opérationnelles et de production et, d'autre part, apportent au personnel la contrepartie de leurs efforts par :

- ✓ l'harmonisation des grilles de rémunération et leur évolution,
- ✓ l'ajustement des divers éléments de la rémunération en contrepartie des contraintes opérationnelles et de production,
- ✓ l'organisation du temps de travail dans le respect des contraintes légales, opérationnelles et de production,
- ✓ une politique de déroulement de carrière,
- ✓ un effort important en matière de formation professionnelle afin d'assurer l'adaptation permanente des salariés aux technologies nouvelles et aux métiers exercés sur la Base Spatiale,
- ✓ le développement de la mobilité interentreprises sur le site,
- ✓ la mise au point de structures et de modalités de concertation permanente entre les Directions des Entreprises et les Organisations Syndicales Représentatives.

Depuis sa signature le 18 mai 1990, la Convention de Site constitue un pilier de la réussite du développement de l'activité spatiale au CSG, en assurant un socle minimum de dispositifs régissant la vie sur la Base.

L'objectif du présent document est d'adapter la Convention de Site au nouveau cadre technique et organisationnel, tenant compte de l'évolution du rôle des différents acteurs et du retour d'expérience de l'application de cette Convention depuis mai 1990.

## TITRE 1<sup>er</sup> - CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD INTER-ENTREPRISES

### Article 1 - Textes applicables au CSG et hiérarchie des textes

Il est rappelé que les textes législatifs et réglementaires (notamment codifiés dans le Code du Travail Français) s'appliquent à toutes les entreprises ayant des activités au CSG.

Les entreprises, relevant d'une convention collective de par leur code NAF ou par application volontaire, doivent l'appliquer à leurs salariés intervenant sur le CSG.

Les textes conventionnels, de branche, les accords d'entreprise ou les usages reconnus dans certaines entreprises prévalent sur les dispositions du présent Accord quand ils sont plus favorables aux salariés.

L'Accord ne reproduit pas ces textes qui, tout comme ceux de droit international et communautaire, constituent des normes de portée juridique supérieure dont le respect s'impose à tous.

La présente Convention ne constitue qu'un socle minimum pour l'ensemble des entreprises relevant des dispositions de l'Article 3, sauf dérogation prévue par la Loi ou expressément prévue par l'Accord lui-même.

### Article 2 - Effets de l'Accord sur les textes antérieurs

Pour faciliter la lecture du texte révisé, les parties signataires ont convenu de restructurer la présente Convention.

Par conséquent, le présent Accord annule et remplace les textes figurant en Annexe 1 - Chapitre 1.

### Article 3 - Champ d'application

Le présent Accord s'applique aux salariés :

- à temps plein ou à temps partiel dont au moins 60 % de l'activité professionnelle s'exerce sur la Base Spatiale dont les sites sont définis en Annexe 1 - Chapitre 2 (étant entendu que les salariés concernés qui n'exercent pas 100 % de leur activité professionnelle sur la Base bénéficient sans prorata des avantages du présent Accord)
- des donneurs d'ordre, des entreprises co-traitantes et sous-traitantes, titulaires de marchés annuels ou pluriannuels, nécessitant une affectation de personnels pour des prestations nécessaires au fonctionnement de la Base, mettant en oeuvre ou utilisant les installations et équipements sur l'un des sites de la Base Spatiale définis en Annexe 1 - Chapitre 2.

Conformément aux dispositions légales, le présent Accord s'applique également aux salariés intérimaires et aux salariés titulaires de contrat à durée déterminée.

Les parties signataires réaffirment que le travail temporaire constitue l'un des moyens de faire face à des besoins momentanés de main d'œuvre lorsque le personnel défini ci-dessus ne permet pas d'y répondre ; il ne doit pas avoir pour but ou pour effet d'entraîner une transformation d'emplois en emplois temporaires.

Le présent Accord ne s'applique pas :

- aux salariés des entreprises dont les prestations et travaux sont effectués dans le cadre de commandes ponctuelles, travaux ne rentrant pas dans le cadre des prestations incluses dans les marchés annuels ou pluriannuels d'autres entreprises,
- aux salariés des entreprises titulaires de marchés annuels ou pluriannuels pour la réalisation de nouvelles installations pendant la durée du chantier et jusqu'au terme de celui-ci,
- aux personnels missionnaires
- aux salariés des entreprises intervenant sur la zone de lancement SOYUZ, relevant d'un accord international.



## **Article 4 - Durée d'application**

Le présent Accord, est conclu pour une durée indéterminée ; il prend effet à compter du premier jour du mois qui suit sa signature.

## **Article 5 - Règles d'articulation des annexes avec l'Accord et modes d'évolution**

Les annexes font partie intégrante de l'Accord.

Les annexes dites "annexes pérennes" (Annexe 1 - Chapitres 1 à 6) comportent des informations complémentaires non évolutives.

Les annexes dites "annexes révisables" (Annexe 2 - Chapitres 7 à 27) comportent des informations complémentaires périodiquement évolutives.

## **Article 6 - Révision de l'Accord**

Le présent Accord peut à tout moment faire l'objet d'une demande de révision, par l'une ou plusieurs des parties signataires, conformément à l'Article L. 132-7 du Code du travail.

Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires du présent Accord et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Ces négociations doivent commencer dans les trente jours suivant la réception de la lettre de demande de révision.

Les dispositions dont la modification est demandée restent en vigueur jusqu'à la date d'application des éventuelles nouvelles dispositions adoptées dans les conditions légales à la suite de cette demande.

Aucune nouvelle demande de révision ne peut être introduite moins de six mois après l'entrée en vigueur d'une révision, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte. Cette disposition ne peut toutefois faire obstacle à l'ouverture de négociations pour la mise en harmonie de l'Accord avec toute nouvelle prescription légale ou toute nouvelle disposition résultant d'un accord national interprofessionnel.

## **Article 7 - Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation**

Il est constitué une Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation du présent Accord composée de deux membres de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre au plus égal de représentants des donneurs d'ordre.

Toute demande d'interprétation de l'une des clauses de cet Accord qui n'aura pu être réglée au sein de l'entreprise sera soumise par la partie signataire la plus diligente à la Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation.

Le secrétariat permanent de la Commission est assuré par une personne désignée par les donneurs d'ordre.

La Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder huit jours francs à partir de la date de la requête. Cette requête doit être écrite et exposer clairement la nature du litige ; elle est transmise par le secrétariat permanent à l'ensemble des parties.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation, un procès-verbal de conciliation est dressé sur le champ par le secrétariat permanent de la Commission ; il est signé par un représentant de chaque organisation syndicale présente et un représentant de chaque donneur d'ordre et notifié par lettre recommandée avec accusé de réception sans délai à toutes les parties signataires du présent Accord. Cet Accord ne sera applicable que si aucune des parties signataires du présent Accord, mais non signataire du procès verbal de conciliation ne formule d'opposition dans un délai de 8 jours francs à compter de sa réception.

Si les membres de la Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé par le secrétariat permanent de la Commission et signé par un représentant de chaque organisation syndicale présente et un représentant de chaque donneur d'ordre de ladite Commission.

Les conclusions de la Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation n'empêchent pas les recours devant les instances juridiques compétentes.

Dans le cas de litiges nés de l'application du présent Accord, ou de l'une de ses révisions, les parties signataires s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider ni grève, ni lock-out.

### **Article 8 - Rencontre annuelle avec les organisations syndicales**

Les signataires du présent Accord se réuniront au mois de janvier de chaque année pour faire le point sur son application et négocier les évolutions pour l'année en cours des "annexes révisables" définies à l'Article 5.

La première mise en application de cette rencontre annuelle se fera en janvier 2007.

### **Article 9 - Dénonciation de l'Accord**

Le présent Accord peut être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions de l'Article L.132-8 du Code du Travail.

### **Article 10 - Dépôt - Publicité**

Le présent Accord sera adressé à la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Cayenne, conformément aux dispositions légales.

Chaque entreprise remettra une lettre précisant son engagement formel à appliquer le présent Accord ainsi qu'un exemplaire du présent Accord à :

- ✓ ses Délégués Syndicaux, ses Délégués du Personnel ainsi qu'aux membres de son Comité d'Entreprise ou d'Etablissement,
- ✓ chaque salarié concerné et en particulier à chaque nouvel arrivant.

## TITRE 2 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

### Article 11 - Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail de 38 heures rémunérées comprend le temps de travail effectif au poste de travail et un temps de transport apprécié au passage de l'entrée de la Base (Rond point Carapa ou portail Karouabo), du portail de la Montagne des Pères, du portail de Montabo ou du portail de Pariacabo-port ; elle ne comprend pas le temps d'absence au poste de travail consacré aux repas (trajets compris).

Cette durée du travail, conformément à la réglementation sur la durée légale de 35 heures, est une modalité qui tient compte des variations de la charge de travail sur l'année compte tenu de la spécificité de l'activité de la Base et par l'octroi de la réduction d'horaire sous forme de Jours d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail (JARTT).

### Article 12 - Horaire de base

L'horaire de base correspond aux heures de début et de fin de travail communes à tout ou partie des salariés d'un même établissement ou d'un même service. Il couvre la période hebdomadaire allant du lundi 7h30 au vendredi 12h10.

Les salariés ne relevant pas de l'Article 13 peuvent choisir, en accord avec leur hiérarchie, un des horaires proposés ci-dessous :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Horaire Type
7h30 - 16h30	7h30 - 16h30	7h30 - 16h30	7h30 - 16h30	7h30 - 12h10	pause repas 40'
8h10 - 17h20	8h10 - 17h20	8h10 - 17h20	8h10 - 17h20	8h10 - 12h10	pause repas 40'
7h30 - 17h20	7h30 - 17h20	7h30 - 17h20	7h30 - 17h20	7h30 - 12h10	pause repas 90'

A la demande expresse de la hiérarchie, les salariés, relevant de l'horaire de base et ne relevant pas de l'Article 13.3, qui seraient amenés à modifier ponctuellement leur horaire de telle façon que celui-ci débordé de l'amplitude quotidienne (travail effectif + trajet), sauf heures supplémentaires effectuées dans la continuité de l'horaire de travail, bénéficient de la prime journalière de travaux exceptionnels définie à l'Article 27.

Les salariés ayant signé une convention individuelle en "forfait jours" et "forfait sans référence horaire" ne relèvent pas de l'horaire de base.

Pour les activités de production, les horaires de travail font l'objet, le cas échéant, d'accords spécifiques propres à chaque entreprise concernée.

### Article 13 - Autres modes de travail

D'autres modes de travail sont en vigueur dans les établissements/entreprises du CSG :

- ✓ travail en horaire posté,
- ✓ travail en horaire décalé régulier,
- ✓ travail en horaire flexible.

Pour les activités de production ces modes de travail font l'objet, le cas échéant, d'accords spécifiques propres à chaque entreprise concernée.

La liste des postes relevant de ces modes de travail est établie par le Chef d'Entreprise/Etablissement concerné après information et consultation du Comité d'Entreprise/Etablissement ou, à défaut, des Délégués du Personnel. Elle est révisée en fonction de l'évolution de l'activité du service.

### **13.1 Travail en horaire posté**

Le travail en horaire posté est un mode d'organisation du travail en équipes, selon lequel des salariés sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail selon un certain rythme qui peut être de type continu ou semi-continu.

#### **Le travail posté en continu**

Selon ce mode d'organisation du travail, les équipes se relaient aux différents postes de travail 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 afin que le processus de travail ne s'interrompe pas.

Afin d'assurer de façon permanente un niveau de protection élevé de la Base Spatiale, les agents en tenue chargés de la sûreté/protection travaillent en équipes successives selon un cycle continu.

L'organisation des vacances est définie par les entreprises en charge de cette activité.

#### **Le travail posté en semi-continu**

Selon ce mode d'organisation du travail, les équipes se succèdent pour couvrir l'intégralité de la journée de 24 heures. L'activité est interrompue pour le repos hebdomadaire ou le week-end.

#### **Le travail posté en discontinu**

Selon ce mode d'organisation du travail, les équipes se succèdent avec un arrêt la nuit et le repos hebdomadaire.

#### **Le travail par relais**

Le travail par relais est un mode d'organisation du travail permettant de disposer simultanément sur une amplitude de travail plus importante que la normale, de plusieurs équipes de salariés, certains travaillant sur les postes alors que d'autres se reposent. Dans ce cadre, le travail en équipes chevauchantes permet à une équipe de commencer à travailler avant que la précédente n'ait terminé.

#### **Le travail par roulement**

Le travail par roulement est un mode d'organisation du travail consistant à ne pas appliquer le même horaire à tout le personnel, pour permettre à l'établissement de fonctionner toute la semaine, les jours de repos étant accordés par roulement.

### 13.2 Travail en horaire décalé régulier

L'horaire décalé régulier correspond à un mode d'organisation du travail selon lequel un salarié travaille régulièrement en dehors des plages horaires applicables aux autres salariés de l'entreprise.

### 13.3 Travail en horaire flexible

L'horaire flexible correspond à un mode d'organisation du travail lié aux activités d'opérations de lancement et support clients/satellites impliquant des horaires irréguliers.

L'horaire flexible est appliqué toute l'année sauf durant l'interruption des campagnes de lancement. Les chefs d'établissement du CNES/CSG et d'Arianespace communiquent au Comité Inter Entreprises en fin d'année la programmation des lancements de l'année suivante.

Les dates d'interruption éventuelle et de redémarrage du dispositif d'horaire flexible sont fixées par le Chef d'Etablissement du CNES/CSG et d'ARIANESPACE, après information du Comité Inter Entreprises (CIE - voir Article 55). Elles font par ailleurs l'objet d'une procédure d'information et de consultation du Comité d'Entreprise/Etablissement ou, à défaut, des Délégués du Personnel de chaque entreprise/établissement concerné.

Pendant les périodes d'interruption, chaque Chef d'Entreprise/Etablissement pourra toutefois rétablir la flexibilité au sein de son établissement, à titre exceptionnel et pour une durée limitée par périodes d'au moins une semaine, afin de répondre à des contraintes ponctuelles concernant des activités spécifiques. Ce rétablissement de l'horaire flexible donnera lieu à information et consultation du Comité d'Entreprise/Etablissement ou, à défaut, des Délégués du Personnel de l'entreprise/établissement concerné.

Toutefois, si le nombre de lancements programmés dans l'année civile est effectivement réalisé malgré l'interruption de campagne, les retenues opérées sur la prime durant cette interruption seront régularisées.

Les postes concernés par l'horaire flexible sont classés en trois catégories en fonction du degré de sollicitation dans l'horaire de travail exprimé en fraction du temps annuel d'activité :

- ✓ Catégorie A horaires occasionnellement irréguliers moins d'1/4,
- ✓ Catégorie B horaires fréquemment irréguliers 1/4 à 1/2,
- ✓ Catégorie C horaires constamment irréguliers 1/2 à 2/3.

Durant les périodes de flexibilité, l'horaire de travail peut être réparti entre 6 heures et 22 heures du lundi au samedi inclus, l'activité du samedi n'étant toutefois pas systématique. Le travail du samedi pour un salarié est limité à 2 samedis consécutifs sur trente jours glissants. Le repos programmé à l'intérieur de la semaine doit être de rigueur ; la flexibilité ne couvre pas les heures supplémentaires éventuellement effectuées.

Un délai de prévenance minimum de 36 heures sera observé pour toute remise en cause d'un jour de repos programmé dans un planning hebdomadaire.

Sur toute période de 3 mois, un salarié en flexibilité A ou B ne peut pas être soumis à un horaire flexible pour plus de 2/3 de son temps de travail.

Pour les salariés relevant de la flexibilité C, cette limitation s'apprécie dans le cadre de l'année.

Pendant les périodes où les salariés ne sont pas soumis à la flexibilité, ils relèvent de l'horaire de base de travail défini à l'Article 12 applicable à l'Entreprise/Etablissement ou au service auquel ils appartiennent.

S'ils remplissent les conditions d'application, ils bénéficient des primes pour travaux exceptionnels prévues à l'Article 27.

### **Article 14 - Astreintes**

L'astreinte est une période en dehors de l'horaire normal de travail pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de prendre toutes dispositions utiles afin d'être en mesure d'intervenir rapidement pour effectuer un travail urgent, dans le cadre de la sauvegarde des personnes et des biens, travail lié à la survenance d'un événement exceptionnel ou nécessaire pour la mise en sécurité des installations.

Elle n'a pas pour objet de permettre d'entamer ou de poursuivre une opération ni d'exécuter des tâches planifiées.

Le temps d'astreinte n'est pas du temps de travail effectif. En revanche, le temps de trajet aller-retour, forfaitisé à 1 heure, et la durée d'intervention sont considérés comme du temps de travail effectif et, à ce titre, rémunérés comme tel.

Seuls pourront être amenés à réaliser des astreintes les salariés qui seront en mesure de se rendre à l'entrée de la Base Spatiale (voir Article 11) dans un délai n'excédant pas 30 minutes à compter de la demande d'intervention. Ce délai ne s'applique pas pour d'autres types d'astreinte, non directement liés à la sauvegarde des personnes et des biens, qui seraient mis en place par les donneurs d'ordre.

Lorsqu'un salarié ayant signé une convention individuelle de forfait jours effectue une intervention dans le cadre d'une astreinte, son temps d'intervention ainsi que son temps de trajet sont décomptés sur son forfait-jours ou pris sous forme de récupération dans un délai de 15 jours, à raison d'une demi-journée si le temps d'intervention et le temps de trajet sont inférieurs ou égaux à 4 heures et d'une journée au-delà.

### Article 15 - Modalités de transport du personnel et déplacements sur la Base

Le transport du personnel, de différents points de ramassage au lieu de travail et retour, est assuré par des moyens de transport collectifs gratuits :

- ✓ matin, midi et soir pour le personnel résidant à Kourou
- ✓ matin et soir pour le personnel résidant hors de Kourou

Les salariés habitant Kourou n'utilisant pas ces moyens de transports collectifs et utilisant leur véhicule personnel bénéficient d'une indemnité kilométrique correspondant à la distance forfaitaire "Mairie de Kourou - lieu de travail". Le maximum de trajets journaliers est de 4 (2 allers et retours).

Les autres salariés, lorsqu'ils sont soumis à des contraintes professionnelles incompatibles avec les horaires des transports collectifs peuvent utiliser leur véhicule personnel avec l'accord de leur Direction ; ils bénéficient alors d'une indemnité kilométrique pour un nombre maximal de trajets journaliers de 2 (1 aller et retour commune de domicile - lieu de travail, suivant les distances forfaitaires indiquées en Annexe 2 - Chapitre 7).

Le montant de l'indemnité kilométrique est également donné en Annexe 2 - Chapitre 7.

Les salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour effectuer des déplacements professionnels à l'intérieur de la Base Spatiale sont indemnisés selon le barème du prix de revient kilométrique donné en Annexe 2 - Chapitre 8, déduction faite de la prise en charge éventuelle par l'employeur de certains éléments entrant dans le calcul de ce prix de revient (assurance, ...).

Le montant de l'indemnité est égal au barème correspondant au véhicule utilisé multiplié par le nombre de kilomètres effectués à titre professionnel par le salarié, selon les distances indiquées en Annexe 2 - Chapitre 8.

A l'occasion du départ et du retour de congés, le salarié et ses ayants droits peuvent utiliser les moyens de transports mis en place par les donneurs d'ordre, de l'Hôtel des Roches – Centre technique à ROCHAMBEAU et retour, les frais inhérents étant pris en charge par l'employeur.

## TITRE 3 - REMUNERATION

### Article 16 - Salaires mensuels minima

Une grille des salaires mensuels minima, annexée au présent Accord (Annexe 2 - Chapitre 9), détermine les salaires mensuels bruts de base minima en dessous desquels ne peuvent être rémunérés les salariés employés à temps plein en fonction de leur classification professionnelle. Le salaire mensuel brut de base s'entend comme étant le salaire annuel hors primes et garantie de 13<sup>ème</sup> mois divisé par 12.

Lorsque ce salaire minimum s'applique à une période d'une durée inférieure au mois, son montant est calculé prorata temporis. Il en va notamment ainsi lorsque le salarié n'a pas relevé du champ d'application du présent Accord durant un mois complet ou y est entré ou en est sorti en cours de mois, ou encore en cas de modification de classification intervenant au cours du mois. De même, le salaire minimum d'un salarié travaillant à temps partiel se détermine prorata temporis.

Aucun salarié relevant du champ d'application du présent Accord ne peut percevoir un salaire mensuel inférieur à celui figurant sur cette grille pour sa catégorie professionnelle (positions, niveaux et échelons).

Cette grille a été établie par référence aux classifications figurant dans les accords nationaux de la Métallurgie.

Pour les salariés n'en relevant pas, il est fait application de grilles de translation des classifications figurant en Annexe 1 - Chapitre 4.

Les entreprises dont les personnels ne relèvent d'aucune Convention Collective, d'une Convention Collective non visée à l'Annexe 1 - Chapitre 4 ou dont la grille est incomplète doivent proposer aux signataires du présent Accord une grille de translation dans un délai de trois mois qui suit la date à laquelle cet Accord leur est applicable.

Cette grille de translation sera établie par référence aux critères d'évaluation des postes définis par la Métallurgie.

A défaut de produire cette grille, les entreprises concernées devront appliquer la grille des salaires minima indiquée en Annexe 2 - Chapitre 9.

Pour l'application du présent Accord, le salaire mensuel minimum est toujours exprimé en brut de base, c'est-à-dire avant tout accessoire du salaire et tout prélèvement de charges sociales et assimilées.

Les salaires minima de référence du présent accord définis en Annexe 2 - Chapitre 9 évolueront selon les résultats des négociations annuelles intervenues entre les signataires du présent Accord, telles que le précise l'Article 8.



### Article 17 - Indemnité de cherté de vie

Il est attribué à tous les salariés relevant du champ d'application du présent Accord, une indemnité de cherté de vie versée mensuellement y compris durant les congés payés.

Cette indemnité est égale à 25 % du salaire mensuel brut de base, elle est appliquée également sur chacun des éléments suivants :

- ✓ heures supplémentaires et complémentaires,
- ✓ prime d'ancienneté,
- ✓ paiement des astreintes,
- ✓ prime de disponibilité de gardiennage,
- ✓ garantie du 13<sup>ème</sup> mois.

### Article 18 - Prime d'ancienneté

Pour les sociétés qui ne disposent pas de régime de prime d'ancienneté pour le personnel non cadre, il est institué une prime d'“ancienneté site” calculée en pourcentage d'un salaire minimum hiérarchique défini à l'identique de celui de la Convention Collective de la Métallurgie des non cadres de la Région Parisienne. Ce pourcentage dépend de l'ancienneté site cumulée en un ou plusieurs séjours du salarié, dans une ou plusieurs entreprises sur le CSG, comme indiqué en Annexe 2 - Chapitre 10.

Le calcul de l'ancienneté site se fait à partir de l'ancienneté reconnue à compter de l'entrée en vigueur du présent Accord (c'est-à-dire celle cumulée en un ou plusieurs séjours sur le site dans sa dernière entreprise).

Les sociétés appliquant déjà un régime de prime d'ancienneté dont les montants seraient inférieurs à ceux résultant de l'application du régime défini ci-dessus et précisé en Annexe 2 - Chapitre 10 s'aligneront sur celui-ci.

Le montant de la prime d'ancienneté entre dans l'assiette de calcul pour le paiement des heures supplémentaires.

L'ancienneté site sert uniquement au calcul de cette prime, à l'exclusion de tout autre usage, et ne modifie en rien l'ancienneté acquise par le salarié dans son entreprise.

### Article 19 - Garantie dite de “13<sup>ème</sup> mois”

Il est institué au profit des salariés une garantie dite de “13<sup>ème</sup> mois” destinée à leur faire bénéficier d'un complément de rémunération au moins égal au montant du salaire brut de base du mois de décembre majoré de l'indemnité de cherté de vie de 25 %.

Cette garantie peut être assurée par le versement de primes ou d'allocations dont la dénomination et la périodicité de versement varient selon les entreprises : 13<sup>ème</sup> mois (versé en une ou en plusieurs fois), allocation annuelle, prime de vacances, prime de fin d'année (liste exhaustive).

Si ces primes ou allocations n'existent pas, ou si leur montant est inférieur au minimum visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ci-dessus, la garantie doit s'appliquer.

En cas d'entrée ou de sortie en cours d'année, la garantie de 13<sup>ème</sup> mois est calculée prorata temporis sur le dernier mois complet travaillé.

### Article 20 - Prime de lancement

Il est institué une prime de lancement liée au nombre de lancements réussis au cours d'une année civile et calculée de la façon suivante :

Prime de lancement = nombre de lancements réussis sur l'année x montant de la prime unitaire de lancement défini en Annexe 2 - Chapitre 26.

Pour un lancement réussi considéré, le montant de la prime unitaire de lancement est doublé si ce lancement est intervenu moins de 4 semaines après un précédent lancement, depuis le site du CSG, du même lanceur (exemple Ariane 5 puis Ariane 5) ou moins de deux semaines après un précédent lancement, depuis le site du CSG, d'un autre lanceur (exemple Ariane 5 puis Vega).

Un lancement est considéré comme réussi lorsque le ou (les) satellite(s) a (ont) été mis en orbite et que l'annonce de la réussite de la mission a été faite par la Direction Générale d'ARIANESPACE.

La prime de lancement est versée avec la paie du mois de janvier de l'année suivante, sauf en cas de départ en cours d'année auquel cas elle est versée sur la dernière paie.

La prime est calculée sur la base du nombre de lancements réussis durant la période de rattachement contractuel du salarié à l'établissement en Guyane.

Pour les entreprises de production, les primes de lancements réussis peuvent être remplacées par un dispositif équivalent, basé sur les objectifs propres de ces entreprises.

### Article 21 - Prime de flexibilité

Les salariés soumis à la contrainte de flexibilité telle que définie à l'Article 13.3 du présent Accord perçoivent, pendant toute la période d'horaire flexible, une prime mensuelle de flexibilité calculée comme suit :

- ✓ pour une flexibilité de catégorie A : 6 % du salaire mensuel brut
- ✓ pour une flexibilité de catégorie B : 11 % du salaire mensuel brut
- ✓ pour une flexibilité de catégorie C : 17 % du salaire mensuel brut

Le salaire mensuel brut pris en compte est le salaire brut de base du salarié, sans pouvoir être inférieur ou supérieur aux montants limites indiqués en Annexe 2 - Chapitre 11.

La prime de flexibilité est calculée et versée au prorata de la durée d'affectation du salarié concerné sur le poste justifiant cette flexibilité. De même, lorsque la période de flexibilité ne couvre pas un mois complet, elle est calculée prorata temporis.

La prime de flexibilité est un élément qui entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congé payé.

Elle est maintenue pour les salariés absents pour maladie pendant trois mois consécutifs ; au-delà de cette durée, la prime de flexibilité est suspendue.

La prime de flexibilité n'est cumulable ni avec la prime de travail en horaire posté ou décalé régulier, ni avec les primes pour travaux exceptionnels.

### **Article 22 - Prime liée aux horaires applicables aux activités de production**

La compensation des contraintes liées à la mise en place d'horaires spécifiques aux activités de production fait l'objet d'accords propres à chaque entreprise concernée.

### **Article 23 - Prime de travail en horaire posté**

Les salariés travaillant en horaire posté, tel que défini à l'Article 13.1 du présent Accord, perçoivent une prime mensuelle dont le montant est fixé en Annexe 2 - Chapitre 12 quel que soit le degré de sollicitation dans le mois considéré.

Cette prime n'est pas versée aux salariés pendant les mois calendaires complets d'absence pour maladie.

Elle n'est pas cumulable avec la prime de flexibilité.

### **Article 24 - Prime d'horaire décalé régulier**

Les salariés travaillant en horaire décalé régulier, tel que défini à l'Article 13.2 du présent Accord, perçoivent une prime mensuelle dont le montant est fixé en Annexe 2 - Chapitre 13 quel que soit le degré de sollicitation dans le mois considéré.

Cette prime n'est pas versée aux salariés pendant les mois calendaires complets d'absence pour maladie.

Elle n'est pas cumulable avec la prime de flexibilité.

### **Article 25 - Prime de disponibilité - gardiennage**

Il est institué une majoration salariale dénommée prime de disponibilité - gardiennage ayant pour objet d'indemniser les contraintes horaires (vacations de nuit, de jour et de week-end) et de disponibilité des agents en tenue chargés de la sûreté/protection liées à l'organisation du travail selon un cycle continu.

Cette prime, versée mensuellement, est égale à 13 % du salaire mensuel de base de l'agent majoré de l'indemnité de cherté de vie.

Cette prime n'est pas versée aux salariés pendant les mois calendaires complets d'absence pour maladie.

La prime de disponibilité - gardiennage remplace toute autre prime versée en contrepartie de contraintes liées aux horaires de travail dont notamment celles prévues aux Articles 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28 et 29.

### **Article 26 - Contrepartie des astreintes**

Les salariés, accomplissant des astreintes telles que définies à l'Article 14, percevront une indemnité forfaitaire journalière par période de 24 heures dont le montant est fixé en Annexe 2 - Chapitre 14.

Toute période de 24 heures entamée ouvre droit à une indemnité journalière complète.

Une intervention en astreinte ne donne lieu à aucune prime pour travaux exceptionnels.

### **Article 27 - Primes pour travaux exceptionnels des salariés non soumis à l'horaire flexible**

Les salariés ne percevant pas la prime de flexibilité perçoivent pour les travaux exceptionnels effectués le vendredi après-midi, le samedi, le dimanche ou un jour férié (voir Annexe 1 - Chapitre 5), un jour de pont ou de carnaval sur demande de leur hiérarchie, une prime (VSD) dont le montant est fixé en Annexe 2 - Chapitre 15.

Elle est cumulable avec la prime de travail en horaire posté ou en horaire décalé régulier dès lors que les travaux exceptionnels réalisés l'ont été un vendredi après-midi, un samedi, un dimanche ou un jour férié, un jour de pont ou de carnaval au cours duquel aucun poste n'était programmé pour le salarié.

Le travail effectué le vendredi après-midi par du personnel ayant signé une convention individuelle en forfait jours ou forfait sans référence horaire n'ouvre pas droit au versement de cette prime.

Si, de manière ponctuelle et à la demande de la hiérarchie, des salariés pratiquant l'horaire de base défini à l'Article 12 modifient leur horaire de telle façon que celui-ci déborde de l'amplitude quotidienne, sauf heures supplémentaires effectuées dans la continuité de l'horaire choisi par le salarié, ils bénéficieront de la prime journalière de travaux exceptionnels (PTE) à l'exception de toute autre prime forfaitaire annuelle.

Le montant de cette prime est défini en Annexe 2 - Chapitre 16.

### **Article 28 - Compensation pour travaux exceptionnels des dimanches et jours fériés**

Le travail repose sur une programmation conduisant à la compensation des heures à l'intérieur de la semaine ; c'est pourquoi, en cas d'aléas non programmable et pour un travail effectué exceptionnellement un dimanche ou un jour férié (voir Annexe 1 - Chapitre 5), le salarié cadre anticipera ou récupérera les heures travaillées conformément à la législation.

Le salarié cadre bénéficiera d'une récupération supplémentaire pour un travail effectué exceptionnellement un dimanche ou un jour férié légal (récupération d'une demi-journée pour un travail de 4 heures ou moins et d'une journée au-delà).

Cette récupération supplémentaire n'est pas applicable aux salariés cadres ayant conclu une convention individuelle en forfait jours et aux salariés non cadres en heures supplémentaires.

L'ensemble de ces dispositions s'applique aussi aux salariés non cadres qui peuvent cependant choisir, sur une base mensuelle, au lieu du système de récupération, le paiement des heures travaillées le dimanche ou le jour férié, bonifié à 100 % dans le cas d'heures supplémentaires.

Enfin, le salarié cadre ou non cadre bénéficiera en outre de la prime VSD pour travaux exceptionnels prévue à l'Article 27 s'il n'est pas soumis à des horaires flexibles.

L'Annexe 1 - Chapitre 6 résume sous forme de tableaux les différents cas envisageables.

### Article 29 - Majoration d'inconfort pour travail de nuit

Pour les salariés non cadres ne satisfaisant pas à la définition des travailleurs de nuit posée par l'Article L.213-2 du Code du Travail, les heures de travail réalisées entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une majoration de 25 % pour inconfort dans le cadre de l'horaire hebdomadaire de 38 heures.

Pour les salariés cadres ne satisfaisant pas à la définition des travailleurs de nuit posée par l'Article L.213-2 du Code du Travail, sauf ceux ayant signé une convention individuelle en forfait jours ou forfait sans référence horaire, les heures de travail réalisées entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une majoration de 25 % pour inconfort dans le cadre de l'horaire hebdomadaire de 38 heures ; cette majoration est remplacée par une période de repos équivalente à 25 % des heures effectuées de nuit.

Les règles applicables aux salariés entrant dans la définition légale des travailleurs de nuit sont définies dans le cadre d'accords spécifiques propres à chaque entreprise ou établissement.

L'Annexe 1 - Chapitre 6 résume sous forme de tableaux les différents cas envisageables.

### Article 30 - Heures de travail effectuées au-delà de la durée conventionnelle

Les heures effectuées, dans la semaine, par un salarié non cadre, à la demande de sa hiérarchie ou avec l'accord de celle-ci, au-delà de l'horaire conventionnel, soit au CSG 38 heures par semaine, seront payées même s'il est par ailleurs en absence rémunérée une partie de la semaine.

Conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail, soit au CSG 38 heures par semaine.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est le suivant :

- ✓ 25% de la 39<sup>ème</sup> à la 46<sup>ème</sup> heure
- ✓ 50% pour les heures suivantes.

Elles donnent aussi droit à un repos compensateur égal à :

- ✓ 50% du temps de travail effectué au-delà de 41 heures

et au-delà du contingent :

- ✓ 100% pour toute heure supplémentaire au-delà de 38 heures.

Les heures supplémentaires effectuées par le personnel non cadre, de nuit, un dimanche ou un jour férié (voir Annexe 1 - Chapitre 5) sont majorées de 100 % (y inclus la majoration de 25 % pour inconfort de travail de nuit et les majorations de 25 % ou 50 % légales).

Le personnel non cadre a le choix entre le paiement mensuel de ces heures supplémentaires ou un repos compensateur de remplacement.

Les salariés cadres récupèrent les heures supplémentaires effectuées ; cette récupération est doublée (y inclus la majoration de 25 % pour travail de nuit et les majorations de 25 % ou 50 % légales) dans le cas d'heures supplémentaires effectuées de nuit, un dimanche ou un jour férié, sauf pour les cadres ayant signé une convention individuelle en forfait jours ou forfait sans référence horaire.

Il est rappelé que tout salarié doit connaître régulièrement sa situation au regard des heures supplémentaires et des repos associés.

L'Annexe 1 - Chapitre 6 résume sous forme de tableaux les différents cas envisageables.

### Article 31 - Intérim de fonction

Tout salarié non cadre assurant intégralement l'intérim d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à deux mois recevra, à partir du troisième mois et pour les deux mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre le salaire mensuel minimum de base de sa catégorie et le salaire minimum correspondant à la classification du salarié dont il assure l'intérim.

Dans le cas où un ingénieur ou cadre assurerait pendant une période continue supérieure à trois mois l'intérim d'un poste de classification supérieure entraînant pour lui un surcroît de travail ou de responsabilité, il bénéficiera à partir du quatrième mois et pour les trois mois écoulés d'un supplément temporaire de rémunération égal aux trois quarts de la différence entre le salaire mensuel minimum applicable pour sa classification et le salaire mensuel minimum applicable pour la classification du cadre dont il assure l'intérim.

### Article 32 - Indemnité spéciale pour études hors du département de la Guyane

Tout salarié bénéficie, pour chaque enfant à charge (voir Annexe 1 - Chapitre 3) qui poursuit hors du département de la Guyane un enseignement préparant à un diplôme reconnu par l'Education Nationale et non dispensé dans le département de la Guyane, d'une indemnité mensuelle spéciale dont le montant est fixé en Annexe 2 - Chapitre 17.

Le bénéfice de cette indemnité est également acquis dans le cas d'un enfant handicapé devant suivre un enseignement adapté n'existant pas en Guyane.

Cette indemnité est attribuée sur production d'un certificat de scolarité en début d'année et d'une attestation semestrielle de présence aux cours, délivrés par l'Etablissement où se déroule la scolarité de l'enfant (ou à défaut les relevés de notes semestriels pour les Etablissements qui ne délivrent pas d'attestation de présence aux cours).

Elle est versée mensuellement sur 12 mois ; elle cesse lorsque l'enfant n'est plus à charge au sens de la définition jointe en Annexe 1 - Chapitre 3, avec les aménagements suivants :

- si l'enfant cesse d'être à charge entre la date d'inscription et le 31 décembre de l'année considérée, le paiement de l'indemnité cesse au 31 décembre de l'année considérée ;
- si l'enfant cesse d'être à charge entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée et la fin de la période scolaire, l'indemnité est versée jusqu'au 30 juin de la même année civile, ou jusqu'au 15 juillet selon la date à laquelle se termine la scolarité.

### Article 33 - Frais de mission en métropole

Chaque entreprise permettra à ses salariés qui se rendent en mission en métropole d'opter pour l'une des deux solutions proposées ci-dessous :

▣ 1<sup>ère</sup> solution : l'employeur optera pour l'un des deux régimes suivants :

- ✓ soit le remboursement aux frais réels sur justificatif
  - des frais d'hébergement (chambre et petit-déjeuner) dans un hôtel de catégorie 2 étoiles maximum
  - et des frais de repas sur la base d'un plafond fixé en Annexe 2 - Chapitre 25
- ✓ soit une prise en charge directe par l'entreprise
  - des frais d'hébergement (chambre et petit déjeuner) dans des hôtels de catégorie 2 étoiles
  - et le versement, par tranche de 24 heures, de la moitié de l'indemnité forfaitaire journalière fixée en Annexe 2 - Chapitre 25

▣ 2<sup>ème</sup> solution : régime basé sur l'indemnité forfaitaire journalière fixée en Annexe 2 - Chapitre 25.

### Article 34 - Règles d'attribution du ticket restaurant

L'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du présent Accord bénéficie de l'attribution d'un titre restaurant, pour toute période quotidienne travaillée, dans les conditions suivantes :

- valeur faciale minimum du titre : voir Annexe 2 - Chapitre 27
- participation employeur : maximum du pourcentage autorisé par la limite du plafond d'exonération.

## TITRE 4 - CONGES

### Article 35 - Congés payés

#### 35.1 Régime général

L'ensemble du personnel relevant du champ d'application du présent Accord bénéficie de 32 jours ouvrés de congés payés par année complète d'activité, qu'il acquiert à raison de 2,67 jours de congés annuel par mois.

Pour tout congé payé pris dans la période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril, les règles de fractionnement suivantes s'appliquent :

- ✓ un bonus de 2 jours ouvrés de congé payé supplémentaire pour une durée au moins égale à 6 jours
- ✓ un bonus de un jour ouvré de congé payé supplémentaire pour une durée comprise entre 3 et 5 jours, dans la limite de 2 jours, pour cette période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril.

Pour les salariés en congé payé au moment des JARTT employeur, carnaval et ponts, les jours correspondants ne seront pas décomptés au titre des congés.

#### 35.2 Suivi des congés

Des dispositions doivent être prises par les employeurs pour assurer la consommation des droits à congés.

S'agissant des cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait jour, la prise effective des congés conditionne le respect de leur forfait annuel.

Il est précisé que la possibilité d'épargner des congés, offerte par le compte épargne temps mis en place dans certaines entreprises, a pour effet d'augmenter le plafond annuel de jours travaillés sans impacter le plafond de l'année suivante.

#### 35.3 Régime spécifique applicable aux agents en tenue chargés de la sûreté/protection

Par dérogation à l'Article 35.1, le nombre de jours de congés payés dont bénéficient les agents en tenue chargés de la sûreté/protection est décompté en jours calendaires et fixé à 52 jours par année complète d'activité, incluant les congés de fractionnement et les deux ponts annuels.

En outre, ces agents bénéficient de la garantie de deux Week-Ends Prolongés de 4 jours (WEP) par an. Il est toutefois précisé que c'est uniquement par le positionnement des jours de repos que la garantie WEP est assurée, celle-ci ne générant pas en tant que telle de droits à congés supplémentaires.

Les jours fériés légaux et les jours de carnaval font l'objet d'une récupération lorsqu'ils tombent un jour ouvré (lundi au vendredi) et qu'ils sont travaillés.

Compte tenu de la spécificité de l'activité de surveillance et de gardiennage, les congés des agents de sécurité en tenue travaillant selon un cycle continu doivent être étalés sur toute l'année.

L'organisation et la planification des congés sont fixées par les entreprises en charge de cette activité.

#### 35.4 Rémunération des congés

La règle du maintien du salaire au titre des congés payés implique que les éléments de rémunération versés habituellement pendant une période travaillée le soient également pendant les périodes de congés.



### **Article 36 - Droit à voyages congés**

Pour tout salarié qui n'est pas en situation d'éloignement ou de mobilité au CSG (voir Titre 5), l'employeur prend en charge le coût d'un billet d'avion modifiable en date à tout moment, sans pénalités, dans la classe la plus économique d'un vol régulier pour le salarié et chacun de ses ayants droit (définis en Annexe 1 - Chapitre 3), ainsi qu'un supplément de bagages dans la limite d'un poids total de bagage embarqué de 30 kg, pour chacun des passagers bénéficiant d'un billet, à raison d'une fois tous les trois ans, à destination de la métropole ou des Antilles françaises.

Pour les salariés dont la résidence habituelle est située dans le département de La Réunion, la prise en charge correspondra :

- au trajet aérien entre l'aéroport de Cayenne et l'aéroport de Saint-Denis et retour s'ils ont été embauchés au CSG avant le 1<sup>er</sup> mars 1983
- au régime général défini ci-avant s'ils ont été embauchés au CSG après le 1<sup>er</sup> mars 1983.

Le salarié peut opter, pour lui et/ou ses ayants droits, pour une prise en charge partielle du coût du billet s'il souhaite voyager durant une période inférieure à 3 ans. Dans ce cas l'entreprise prend en charge les 12/36<sup>ème</sup> ou les 24/36<sup>ème</sup> sur les valeurs définies en Annexe 2 - Chapitre 18 et une fois tous les trois ans un supplément de bagages dans la limite d'un poids total de bagage embarqué de 30 kg, pour chacun des passagers bénéficiant d'un billet. Le salarié doit réunir au moins 11 mois d'ancienneté effective à la date du premier voyage ou entre deux voyages (durée de congés payés inclus).

Le décompte de l'ancienneté pour l'ouverture de nouveaux droits pleins (3 ans) ou partiels (tiers) s'effectue à compter du premier jour suivant le dernier mois complet retenu pour la prise en charge du précédent voyage.

Les droits précédemment acquis sont utilisables, tant que le salarié n'est pas radié des effectifs du CSG ; au moment de la radiation, le salarié peut utiliser son reliquat éventuel de voyages dans la limite d'un seul voyage pour lui et ses ayants droit.

L'utilisation d'un droit à voyage plein précédemment acquis ne peut se faire au plus tôt qu'un an après l'utilisation d'un autre droit à voyage plein.

Le droit à voyage est nominatif pour le salarié et pour chaque ayant droit.

Lorsque deux conjoints (au sens de la définition donnée en Annexe 1 - Chapitre 3) travaillent sur la Base et relèvent strictement du présent Accord, seul l'un des deux bénéficie d'un droit à voyage.

Un voyage supplémentaire, aller et retour, sera pris en charge pour le salarié si, en fonction du déroulement des opérations, le calendrier fait apparaître, pour nécessité de service et donc à l'initiative de l'employeur, l'obligation de scinder la durée du congé principal ayant fait l'objet d'un voyage payé en tout ou partie par l'entreprise ; cette disposition sera étendue aux ayants droit résidant en Guyane, sur justification des billets pris. Il n'y a pas de possibilité de report de plus d'une année de ce voyage supplémentaire.

Le nombre de salariés ayant ainsi bénéficié d'un voyage supplémentaire sera communiqué tous les ans au Comité d'Etablissement/Entreprise concerné.

Pour les salariés en situation d'éloignement ou de mobilité au CSG le droit à voyage est traité à l'Article 43.

### **Congés exceptionnels**

Lors de l'utilisation du droit à voyage pouvant être pris tous les trois ans, le bénéficiaire peut, à titre exceptionnel, après accord de sa hiérarchie et en fonction des nécessités du service, ajouter à son congé 10 jours ouvrés au maximum imputables soit à des reports autorisés soit par anticipation.

### **Article 37 - Frais d'hébergement liés aux voyages congés**

Pour tout salarié qui n'est pas en situation d'éloignement ou de mobilité au CSG, lors de l'utilisation effective d'un droit à voyage plein, une prise en charge des frais de séjour est assurée par l'entreprise dans la limite des montants indiqués en Annexe 2 Chapitre 19.

Cette prise en charge se fera par remboursement des frais au salarié sur présentation des justificatifs de paiement auprès d'organismes agréés par son Comité d'Etablissement/Entreprise ou le Comité d'Action Sociale de la Base (association loi 1901).

Des mesures seront prises au sein de chaque entreprise afin de faciliter le paiement anticipé des frais d'hébergement des salariés en situation difficile.

Ce droit est attribué une fois tous les trois ans dans les cas où le salarié a opté pour la prise en charge partielle de son droit à voyage congés.

### **Article 38 - Délais de route**

Pour tout salarié, l'utilisation d'un droit à voyage plein à l'occasion des congés payés ouvre droit pour le salarié à des jours de délais de route attribués, pour l'aller/retour, comme suit :

- ✓ 2 jours ouvrés pour l'Europe,
- ✓ 2 jours ouvrés pour le DOM d'origine (hors Antilles) pour les salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> mars 1983 (voir Article 36),
- ✓ 1 jour ouvré pour les Antilles.

Ce délai de route est attribué une fois tous les trois ans dans le cas du voyage pris par tiers.

### **Article 39 - Ponts**

Les salariés bénéficient de 2 jours de pont par an. Lorsque le pont coïncide avec un jour où le salarié ne devait travailler qu'une demi-journée (matin ou après-midi), il ne lui est décompté qu'une demi-journée de pont.

Les salariés travaillant ces jours de pont bénéficieront d'une récupération.

Pour les salariés en congé payé au moment du pont, celui-ci ne sera pas décompté au titre des congés.

### **Article 40 - Carnaval**

Deux jours de congés supplémentaires sont accordés aux salariés à l'occasion du carnaval.

Les salariés travaillant ces jours de carnaval bénéficieront d'une récupération.

Pour les salariés en congé payé au moment du carnaval, les jours correspondants ne seront pas décomptés au titre des congés.

## TITRE 5 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALAIRES EN SITUATION D'ELOIGNEMENT OU DE MOBILITE AU CSG

### Article 41 - Définition et durée de la situation d'éloignement ou de mobilité au CSG

Un salarié est dit en situation d'éloignement ou de mobilité au CSG lorsque, recruté en Europe continentale, il est envoyé par l'entreprise qui l'emploie pour travailler au CSG pour une durée minimale de trois ans fixée par contrat, renouvelable par avenant dans la limite de six ans, congés CSP inclus hors réinstallation. Ce salarié doit résider de façon permanente en Guyane pendant cette durée. La durée de six ans s'apprécie quelle que soit sa société d'appartenance sur le site dès lors qu'elle entre dans le champ d'application du présent Accord.

Un bilan annuel du nombre de salariés en situation d'éloignement ou de mobilité au CSG sera présenté au CIE (voir Article 55) pour information.

Les avantages liés à cette situation figurant dans le présent titre sont limités à 6 ans, sauf prolongation exceptionnelle dans la limite maximale de un an (soit sept ans au total) soumise à l'accord de l'employeur dans les cas suivants :

- ✓ achèvement de l'année scolaire en cours pour le salarié en poste ou son remplaçant,
- ✓ départ effectif à la retraite dans l'année qui suit.

Ces agents doivent être fixés sur l'échéance de leur séjour avec un préavis de six mois, leurs employeurs devant porter à leur connaissance les dispositions relatives aux conditions professionnelles de leur retour en Europe Continentale.

Un salarié ayant déjà effectué un séjour de 6 ans en situation d'éloignement ou de mobilité ne pourra revenir au CSG dans les mêmes conditions qu'après avoir séjourné 3 ans hors de Guyane.

Pour un séjour au CSG de "n" années (inférieur à 6 ans), le retour au CSG dans les mêmes conditions ne pourra intervenir qu'après "n/2" années passées hors de Guyane.

Si le premier séjour est inférieur à 6 ans, ce salarié peut cependant revenir sur la Base, sans le séjour préalable minimal hors de Guyane défini ci-dessus (c'est-à-dire au moins égal à la moitié de ce premier séjour), mais dans la limite de 6 ans au titre des deux contrats.

Par exemple, un salarié ayant effectué un premier séjour au CSG de 5 ans, peut revenir au CSG pour un nouveau séjour de 6 ans au maximum après une durée de 2,5 ans passée hors de Guyane. Par contre, ce même salarié peut revenir sur la Base sans aucun séjour préalable hors de Guyane, mais alors dans la limite de 1 an.

### Article 42 - Prime d'éloignement ou de mobilité

Une prime d'éloignement, dite également de mobilité, fixée à 40 % du salaire mensuel brut de base, est versée à l'ensemble des salariés en situation d'éloignement ou de mobilité au CSG. Les modalités de versement de cette prime sont déterminées par chaque entreprise.

Cette prime est majorée d'un taux de 2,5 % par enfant à charge à partir du 3<sup>ème</sup> enfant.

### Article 43 - Droit aux voyages

L'employeur prend en charge le coût d'un billet d'avion modifiable en date à tout moment sans pénalités dans la classe la plus économique d'un vol régulier, pour le salarié et chacun de ses ayants droit (définis en Annexe 1 - Chapitre 3), vers le lieu de leur résidence contractuelle, ainsi que

le supplément de bagages dans la limite d'un poids total de bagage embarqué de 30 kg, pour chacun des passagers bénéficiant d'un billet à raison d'une fois par an (voyage d'affectation compris). Soit, pour un séjour de six ans :

- ✓ le voyage d'affectation
- ✓ cinq allers/ retours
- ✓ le voyage de rapatriement.

Un voyage supplémentaire, aller et retour, sera pris en charge pour le salarié et ses ayants droit résidant en Guyane si, en fonction du déroulement des opérations, le calendrier fait apparaître, pour nécessité de service et donc à l'initiative de l'employeur, l'obligation de scinder la durée du congé principal. Il n'y a pas de possibilité de report de plus d'une année de ce voyage supplémentaire.

Le droit à voyage est nominatif pour le salarié et pour chacun de ses ayants droit.

Lorsque deux conjoints (au sens de la définition donnée en Annexe 1 - Chapitre 3) travaillent sur la Base et relèvent strictement du présent Accord, seul l'un des deux bénéficie du droit à voyage.

### Article 44 - Crédit bagage déménagement

Les entreprises prennent en charge les frais de déménagement sur la base d'un plafond tenant compte de la situation familiale et défini en Annexe 2 - Chapitre 20.

Le salarié pourra opter pour un des deux régimes suivants, pour chaque trajet :

- remboursement du déménagement, sur justificatif, plafonné au montant défini en Annexe 2 - Chapitre 20,
- versement d'un forfait brut égal au 2/3 du plafond défini en Annexe 2 - Chapitre 20.

En cas de prolongation de séjour sur le site au-delà de trois ans, le crédit correspondant au voyage de rapatriement est majoré de 15% par année, avec un plafond de 45 % ; aucun prorata n'est accordé pour des prolongations inférieures à une année.

### Article 45 - Congé de réinstallation

Les salariés en situation d'éloignement ou de mobilité sur le CSG bénéficient d'un congé de réinstallation en Europe acquis à raison de 10 jours ouvrés par année travaillée sur le site spatial.

Pour les années incomplètes, ce droit est calculé prorata temporis par mois entier de présence. Ce droit à congé acquis au titre de l'éloignement ou de la mobilité est cumulé d'année en année et est pris à compter du retour définitif en Europe.

Il est rémunéré en tenant compte des éléments de rémunération liés au séjour en Guyane suivants :

- ✓ prime d'éloignement (Article 42)
- ✓ indemnité de cherté de vie (Article 17)
- ✓ prime d'ancienneté (Article 18).

### Article 46 - Logement

Tout salarié en situation d'éloignement au CSG bénéficie d'un logement mis à sa disposition par son employeur, adapté à la taille de sa famille, et moyennant le versement d'une contribution locative dont le montant est indiqué en Annexe 2 - Chapitre 21.

## TITRE 6 - GESTION DE L'EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE ET MOBILITE INTER ENTREPRISES

### Article 47 - Gestion de l'emploi

Dans le but de conduire une action positive vis-à-vis du marché local de l'emploi, chaque entreprise relevant du champ d'application du présent Accord s'engage à mettre en oeuvre une politique visant à :

- ✓ rechercher prioritairement les compétences sur le marché local de l'emploi pour les postes non pourvus en interne sur le CSG,
- ✓ mettre en oeuvre des actions de développement des compétences à destination des salariés locaux,
- ✓ accueillir des stagiaires issus de cursus de formation existant en Guyane.

Chaque entreprise est responsable du recrutement de son personnel ; en tant que de besoin, elle s'appuie sur les services du Bureau Local des Compétences (cf. Article 48).

Sur demande du CIE (voir Article 55), les entreprises doivent présenter un bilan de leurs actions dans ces domaines. Ce bilan comporte en particulier le nombre de candidatures locales par poste pourvu.

### Article 48 - Bureau Local des Compétences

Il est créé une structure commune à l'ensemble de la Base : le Bureau Local des Compétences (BLC). Cette structure est au service des entreprises de la Base Spatiale pour les aider dans la mise en oeuvre de leur politique de recrutement et de gestion des compétences du personnel local (formations communes, mobilité sur le site, relations avec les Instances Régionales).

Le BLC est plus particulièrement chargé de :

- ✓ recueillir auprès des sociétés du CSG les informations relatives aux ouvertures de postes et aux candidatures associées, pour en assurer la diffusion sur la Base et sur le marché local de l'emploi,
- ✓ aider les entreprises à rechercher, sur le marché local de l'emploi, du personnel en adéquation avec le profil du poste,
- ✓ faciliter les mobilités inter-entreprises,
- ✓ assurer l'interface entre les entreprises et les Instances Régionales concernant l'éducation, la formation et l'emploi,
- ✓ préparer et mettre en oeuvre, en liaison avec la Commission Formation du CIE (voir Article 55) et les responsables formations des différentes sociétés, un plan pluriannuel des formations communes au personnel de la Base ("Plan de Formation Site") dont il présentera, tous les ans, un bilan au CIE,
- ✓ négocier, pour le compte des entreprises intéressées, les contrats de formation avec les organismes spécialisés.

Pour les entreprises qui le souhaitent, le BLC peut également :

- ✓ analyser les compétences des postulants locaux et proposer aux responsables RH concernés des candidatures pour les postes à pourvoir,
- ✓ assister les entreprises pour le développement des compétences du personnel de recrutement local et notamment :
  - détecter et analyser le potentiel des agents locaux en relation avec les services RH de chaque entreprise,
  - analyser les métiers, les évolutions de structure et les nouvelles activités, l'émergence de nouvelles technologies, ...
  - définir, en relation avec les services RH et les agents concernés, des postes cibles,
  - proposer une stratégie et un plan de formation spécifique pour atteindre le poste cible.
- ✓ préparer les dossiers nécessaires à l'obtention d'aides financières publiques et communautaires,
- ✓ aider les entreprises qui le souhaitent dans les démarches administratives et les déclarations fiscales relatives à la formation.

Pour permettre au BLC de mener à bien ses missions, les entreprises de la Base Spatiale s'engagent à lui fournir :

- ✓ une fois par an (à la fin du troisième trimestre) un projet du plan de formation pour préparer le Plan de Formation Site,
- ✓ la mise à jour semestrielle de la cartographie des métiers de la Base,
- ✓ les fiches descriptives des postes dès qu'ils sont ouverts, pour diffusion sur la Base,
- ✓ une fois par an, la liste des sujets de stages de fin d'étude qui sont proposés aux étudiants,
- ✓ l'annonce des postes pourvus.

### Article 49 - Mobilité

Dans le but de favoriser la mobilité des salariés sur le CSG, les entreprises relevant du présent Accord s'engagent à appliquer les dispositions ci-dessous.

#### 49.1 Mobilité inter-entreprises sur le CSG

En cas de vacance ou de création de poste ouvert en externe par une entreprise, celle-ci s'efforcera de retenir en priorité, à qualification, adéquation et aptitude égale, la candidature des personnes qui sont salariées des entreprises relevant du champ d'application du présent Accord.

Le salarié qui change de société sur le CSG bénéficie du statut en vigueur chez son nouvel employeur. Il peut être soumis, chez son nouvel employeur, à une période d'essai dont la durée est définie en fonction de sa classification professionnelle. Ce salarié dispose pendant toute sa période d'essai, d'un droit à réintégration chez son précédent employeur, sauf si son départ résulte d'un licenciement ; ce droit à réintégration nécessite un accord des deux entreprises concernées préalable à la mobilité.

Des formations susceptibles de faciliter ou d'accompagner le changement de poste d'une société à une autre peuvent être mises en oeuvre. Le Bureau Local des Compétences fait toutes propositions utiles à cet effet.

## **49.2 Affectation temporaire en Europe continentale - Développement de carrière**

Dans le cadre du déroulement de sa carrière, un salarié, relevant du champ d'application du présent Accord, n'étant pas en situation d'éloignement ou de mobilité au CSG, peut être affecté temporairement en Europe continentale, soit pour suivre un cursus de formation, soit pour occuper un poste en vue de son perfectionnement ou pour pourvoir un poste pour lequel la compétence n'existe pas sur place.

### **a) Cursus de formation en Europe continentale**

Les salariés retenus par leur employeur pour suivre un cursus de formation dans un établissement d'enseignement supérieur et qui n'exercent pas, en parallèle, une activité professionnelle en Europe continentale bénéficient d'un dispositif, permettant la poursuite de ces études et destiné à prendre en charge le surcoût lié au séjour en Europe continentale :

- ✓ Prise en charge du coût du logement dans la limite du plafond fixé en Annexe 2 - Chapitre 22
- ✓ Avance par l'entreprise ou un organisme collecteur du montant de la caution nécessaire à l'obtention d'un logement
- ✓ Fixation d'un crédit bagage sur la base d'un célibataire (Annexe 2 - Chapitre 20)
- ✓ Voyages de congés (voyages d'affectation et de retour et un voyage aller/retour pour les congés annuels) conformément à l'Article 43, à l'exclusion de ses éventuels ayants droit.

### **b) Occupation d'un poste pour perfectionnement professionnel**

Le salarié, choisi par sa Direction soit pour occuper à terme un poste de plus grande responsabilité sur la Base, soit pour se perfectionner dans son domaine, pourra être détaché sur un poste en Europe continentale pour une durée de un, deux ou trois ans maximum.

Le salarié bénéficie des avantages suivants :

- ✓ prime d'éloignement ou de mobilité (mêmes modalités que l'Article 42),
- ✓ droit à voyage (mêmes modalités que l'Article 43),
- ✓ crédit bagage déménagement (mêmes modalités que l'Article 44),
- ✓ congé de réinstallation (mêmes modalités que l'Article 45) ; cependant la durée des congés payés est celle applicable au sein de l'établissement d'accueil en Europe continentale,
- ✓ indemnité mensuelle d'aide au logement : les salariés bénéficient d'une indemnité mensuelle d'aide au logement à compter du jour du déménagement sur la base du montant donné en Annexe 2 - chapitre 22.

### **c) Occupation d'un poste en Europe continentale**

Si, pour pourvoir un poste en Europe continentale, la compétence n'existant pas sur place, un salarié qui n'est pas en situation d'éloignement ou de mobilité et qui n'a pas bénéficié au préalable d'un détachement au CSG est sollicité par son employeur du fait de sa compétence, il bénéficie, pour une durée maximale de 6 ans, des avantages suivants :

- ✓ prime d'éloignement ou de mobilité (mêmes modalités que l'Article 42),

- ✓ droit à voyage (mêmes modalités que l'Article 43),
- ✓ crédit bagage déménagement (mêmes modalités que l'Article 44),
- ✓ congé de réinstallation (mêmes modalités que l'Article 45) ; cependant la durée des congés payés est celle applicable au sein de l'établissement d'accueil en Europe continentale,
- ✓ indemnité mensuelle d'aide au logement : les salariés bénéficient d'une indemnité mensuelle d'aide au logement à compter du jour du déménagement sur la base des montants donnés en Annexe 2 - chapitre 23.

Les avantages liés à cette situation sont limités à 6 ans, sauf prolongation exceptionnelle dans la limite maximale de un an (soit sept ans au total) soumise à l'accord de l'employeur dans les cas suivants :

- ✓ achèvement de l'année scolaire en cours pour le salarié en poste ou son remplaçant,
- ✓ départ effectif à la retraite dans l'année qui suit.

Le salarié envoyé en Europe continentale retrouve, lors de son retour en Guyane, un poste au moins équivalent à celui qu'il occupait avant son départ.

### Article 50 - Coordination en matière de formation professionnelle

Les entreprises relevant du champ d'application du présent Accord s'engagent à coordonner leurs besoins et leurs moyens en matière de formation.

Elles affirment leur volonté de développer la formation permanente réalisée au bénéfice de leurs salariés en organisant des actions de formation communes au personnel du CSG, assurant la cohérence entre la potentialité des salariés et les emplois.

Elles chargent le Bureau Local des Compétences, en liaison avec la Commission Formation Professionnelle et déroulement de carrière du Comité Inter-entreprises (voir Article 55) de préparer et de mettre en oeuvre le plan annuel des formations communes ("Plan de Formation Site").

### Article 51 - Financement de la formation professionnelle

Les entreprises relevant du champ d'application du présent Accord s'engagent à consacrer, à l'intérieur de leur budget de formation, au moins 0,8 % de la masse salariale représentée par leurs salariés relevant du présent Accord, à des formations communes :

- ✓ permettant l'adaptation ou le perfectionnement du salarié à l'emploi qu'il occupe,
- ✓ permettant le développement des compétences du salarié,
- ✓ permettant l'accès à une mobilité inter-entreprises.

Elles s'engagent à réexaminer chaque année le montant du budget nécessaire pour les formations communes afin de pouvoir satisfaire correctement les besoins identifiés.

Les formations obligatoires, telles que les formations Sécurité, Sauvegarde ou Habilitations diverses, ne sont pas prises en compte dans ces formations communes.

Dans le cadre de la présentation annuelle des actions de formation à leur Comité d'Entreprise/ Etablissement ou à défaut aux délégués du personnel, les entreprises distingueront les actions de formation spécifiques à l'entreprise et les actions communes au regard de l'assiette de 0,8 % rentrant dans le cadre de l'Article 50.



## **TITRE 7 - LOGEMENT**

### **Article 52 - Politique de logement**

La politique de logement applicable par toutes les entreprises relevant du présent Accord est la suivante :

▣ Incitation à l'accession à la propriété, pour en faire une résidence principale, pour les salariés autres que les salariés en situation d'éloignement ou de mobilité au CSG (voir Article 46) ; les modalités de cette politique sont les suivantes :

- Acquisition de logements du patrimoine CNES moyennant des prix correspondant aux estimations des Domaines. Pour certains des logements mis en vente, notamment les logements dits économiques (H, R+1, Calypsos, pavillons Awaras), les agents justifiant de trois années d'ancienneté dans une entreprise relevant du champ d'application du présent Accord bénéficieront d'une remise de 10 % sur l'estimation des Domaines. Au-delà de trois ans d'ancienneté cette remise sera majorée de 1 % par année supplémentaire avec un maximum de 25%.
- Pour l'acquisition d'un logement du patrimoine CNES, les agents pourront bénéficier, via leur employeur, d'un prêt pour l'accession à la propriété incluant le prêt 1 % logement.
- Les conditions et modalités d'acquisition d'un logement seront arrêtées et précisées après consultation du CIE (voir Article 55).

▣ Versement d'une prime de site :

- La prime de site mensuelle continuera à être versée aux salariés qui en bénéficiaient déjà au 30 septembre 2005.
- Les salariés ayant décidé d'accéder à la propriété par l'achat de logements R+1, Calypsos et Collectifs Horizontaux percevront la prime de site tant que les charges de remboursement mensuel des emprunts contractés pour cette opération (acquisition du logement et frais de réaménagement éventuels) seront supérieurs de plus de 20 % du montant du loyer appliqué par la SIMKO pour le type de logement considéré.

Le montant de cette prime est fixé en Annexe 2 - Chapitre 24.

## **TITRE 8 - PROTECTION SOCIALE**

### **Article 53 - Prévoyance**

Les entreprises relevant du champ d'application du présent Accord s'engagent à donner la possibilité à tous leurs salariés relevant du présent Accord d'opter pour un régime de prévoyance qui comprend une garantie décès.

### **Article 54 - Retraite**

Les entreprises relevant du champ d'application du présent Accord s'engagent à proposer un régime de retraite identique pour tous leurs salariés relevant du présent Accord appartenant à une même catégorie professionnelle.

### TITRE 9 - RELATIONS COLLECTIVES ET EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

#### Article 55 - Comité Inter Entreprises

Il est institué, entre les entreprises relevant du champ d'application du présent Accord, un Comité Inter Entreprises conformément à l'article R 432-8 du Code du Travail. Ce comité, qui ne se substitue pas aux Comités d'Entreprise ou d'Etablissement existant au sein des différentes entreprises, a vocation à examiner la situation générale du CSG au niveau économique et social.

Le Comité Inter Entreprises définit son propre Règlement Intérieur dans lequel il fixe ses conditions de fonctionnement et les commissions qu'il juge utile de constituer pour mener à bien sa mission, en sus des trois commissions obligatoires suivantes :

- Formation professionnelle et déroulement de carrière,
- Information et aide au logement,
- Economique et sociale.

Il est institué un crédit trimestriel d'heures de délégation de 15 heures, au bénéfice du secrétaire du CIE, pour l'exercice de sa fonction, sans possibilité de report des heures non utilisées d'un trimestre sur l'autre.

#### Article 56 - Droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République française et par les dispositions législatives en vigueur. Les entreprises relevant du champ d'application du présent Accord prendront toutes dispositions pour que les locaux syndicaux mis à disposition des Organisations Syndicales soient en bon état d'utilisation.

Chaque salarié dispose d'un crédit de 10 heures par an, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions organisées par les sections syndicales dans l'enceinte du site pendant le temps de travail, par dérogation à l'Article L. 412-10 du Code du Travail.

Pour la préparation de ces réunions, le Délégué Syndical titulaire de chaque entreprise ou établissement dispose d'un crédit annuel supplémentaire de 5 heures de délégation.

Toute demande d'organisation d'Assemblée Générale Base dans l'enceinte de la Base devra être adressée aux Donneurs d'Ordre au moins 4 jours ouvrés avant la date envisagée par les représentants des Organisations Syndicales définis dans l'Article 57.

Sans préjudice des droits reconnus aux représentants du personnel, tout salarié souhaitant participer à une Assemblée Générale Base organisée par une ou plusieurs Organisations Syndicales et se déroulant pendant son temps de travail devra faire parvenir à sa hiérarchie une demande d'autorisation d'absence deux jours, dont au minimum un jour ouvré, avant la date prévue. Cette demande pourra être refusée si des impératifs techniques ou opérationnels rendent nécessaire la présence du salarié à son poste de travail.

Les représentants des Organisations Syndicales pourront bénéficier d'autorisation d'absence pour participer aux réunions statutaires de leur organisation lorsque celles-ci se tiendront durant le temps de travail.

Des dispositions pratiques seront prises au sein de chaque entreprise pour permettre aux délégations syndicales de préparer et assister aux réunions de négociation sur convocation des Donneurs d'Ordre.

### Article 57 - Règles de représentation

Chacune des Organisations Syndicales implantées dans les entreprises entrant dans le cadre du champ d'application de cet Accord procède, via ses instances habilitées, à la désignation, auprès des Donneurs d'Ordre, d'un représentant syndical pour le CSG, ainsi que d'un suppléant.

Ces deux représentants sont les correspondants permanents des Donneurs d'Ordre et, à ce titre, sont destinataires des avis de réunion et des documents communiqués.

Ils sont habilités à saisir les Donneurs d'Ordre pour l'organisation des Assemblées Générales Base prévues à l'Article 56.

Le mandat du représentant syndical et celui de son suppléant prennent fin lors de la désignation d'un remplaçant notifiée par les instances habilitées de l'Organisation Syndicale d'appartenance.

A l'occasion des réunions de négociations, les parties sont représentées comme suit :

- ✓ chacune des Organisations Syndicales est représentée par les deux représentants pour le site (un titulaire et un suppléant), accompagnés de deux salariés appartenant à l'une des entreprises rentrant dans le champ d'application de l'Accord, soit une délégation de quatre membres.
- ✓ la représentation des donneurs d'ordre est assurée par une délégation de huit membres au maximum.

## ANNEXE 1

### CHAPITRE 1

#### Liste des textes repris dans le présent Accord

(cf. Article 2)

#### **Convention de site**

- ✓ Convention de Site du 18 mai 1990
  - + avenant 1 du 26 juin 1990
  - + avenant 2 du 26 juin 1992
  - + avenant 3 du 5 mars 1995
  - + avenant 4 du 18 avril 1995 et sa modification du 10 mai 1995

#### **Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation de la Convention de Site**

CR CPCI du 13 octobre 1990  
CR CPCI du 13 novembre 1990  
CR CPCI du 14 décembre 1990  
CR CPCI du 25 juin 1991  
CR CPCI du 20 mars 1997  
CR CPCI du 31 mars 2004  
CR CPCI du 21 novembre 2005

## CHAPITRE 2

### Liste des sites du CSG constituant le champ d'application géographique de l'Accord

(cf. Article 3)

- ✓ Zone du CSG comprise entre Carapa et Karouabo,
- ✓ Ensemble de lancement SOYUZ,
- ✓ Montagne des Pères,
- ✓ Montabo,
- ✓ Montagne Pariacabo (télécommunications),
- ✓ Poste de gardiennage de l'île Royale,
- ✓ Zone CNES du port de Pariacabo.

N'entrent pas dans le champ d'application les sites suivants :

- ✓ Station Diane,
- ✓ Zone de loisir,
- ✓ Aéroclub,
- ✓ Hôtel des Roches,
- ✓ Iles du Salut (hors poste de gardiennage de l'île Royale).

## ANNEXE 1

### CHAPITRE 3

#### Définition des ayants droit

(cf. Article 32, Article 36, Article 43)

Les ayants droit du salarié sont :

- Son conjoint (sur présentation d'une copie du livret de famille), son concubin (sur présentation du certificat de concubinage délivré par la Mairie) ou son partenaire lié par un PACS (sur présentation d'une attestation d'engagement dans les liens d'un pacte civil de solidarité) ;
- Ses enfants à charge.

Sont considérés comme enfants à charge, sous réserve de ne pas avoir de déclaration de revenus distincte de celle qui sert de base à l'imposition du salarié en tant que contribuable, les enfants reconnus à charge au sens de l'impôt sur le revenu et répondant aux conditions suivantes :

- ✓ âgés de moins de 21 ans ;
- ✓ âgés de moins de 25 ans, s'ils justifient de la poursuite de leurs études ;
- ✓ sous les mêmes conditions, les enfants recueillis par lui à son propre foyer et vivant sous le même toit (fournir soit une copie de la délégation parentale fournie par le Tribunal de Grande Instance, soit une copie d'attribution du versement des allocations familiales délivrée par la CAF ainsi qu'un justificatif d'état civil et le certificat de scolarité) ;
- ✓ les volontaires des armées de terre et de l'air ainsi que les engagés initiaux des trois armées pendant la première année ;
- ✓ les enfants handicapés, infirmes ou en maladie chronique reconnus par la législation.

CHAPITRE 4

Grilles de translation des classifications

(cf. Article 16)

Convention Collective Nationale de la Chimie

1 - Ingénieurs et Cadres

Convention de la Métallurgie				Convention Collective Nationale de la Chimie	
Niveau	Echelon	Expérience	Coefficient	Coefficients de base	
I		âge 21 ans	60	350	
		âge 22 ans	68		
		âge 23 ans	76		
		exp 1 an	84		
		exp 2 ans	92		
		exp 3 ans	100		
		exp 4 ans	108		
II		exp < 3 ans	100	400 / 460	
		exp > 3 ans	108		
		exp > 6 ans	114		
		exp > 9 ans	120		
		exp > 12 ans	125		
		exp > 15 ans	130		
III	A		135	550	
	A+		170		
III	B		180		
	B+		210		
III	C		240		

2 - Personnel ETAM

Convention de la Métallurgie			Convention Collective Nationale de la Chimie		
Niveau	Echelon	Coefficient	Coefficients de base		
II	1	170	150		
	2	180	155		
	3	190	160		
III	1	215	175		
	2	225	190		
	3	240	205		
IV	1	255	225 / 235		
	2	270	250		
	3	285	275		
V	1	305	300		
	2	335	325		
	3	365	365		
	3 Sup		395		

## ANNEXE 1

### Grilles de translation des classifications

(cf. Article 16)

#### Convention Collective SYNTEC

##### 1 - Ingénieurs et Cadres

Convention de la Métallurgie				Convention Collective SYNTEC			
Niveau	Echelon	Expérience	Coefficient	Classification		Indice	
I		âge 21 ans	60	1.1		245	60 / 85
		âge 22 ans	68				
		âge 23 ans	76				
		exp 1 an	84				
		exp 2 ans	92				
		exp 3 ans	100				
		exp 4 ans	108				
II		exp < 3 ans	100	2.1		273	
		exp > 3 ans	108				
		exp > 6 ans	114				
		exp > 9 ans	120				
		exp > 12 ans	125				
		exp > 15 ans	130				
		exp > 18 ans	135				
III	A		135	3.1		463	
	A+		170				
III	B		180				
	B+		210				
III	C		240	3.2		572	
				3.3		735	

##### 2 - Personnel ETAM

Convention de la Métallurgie			Convention Collective SYNTEC	
Niveau	Echelon	Coefficient	Classification	Indice
II	1	170	1.3.2	175
II	2	180	1.4.1	179
II	3	190	1.4.2	184
III	1	215	2.1	195
III	2	225		
III	3	240		
IV	1	255	2.2	211
IV	2	270		
IV	3	285		
V	1	305	2.3	231
V	2	335		
V	3	365		
V	3 Sup	395	3.1	251
			3.2	274
			3.3	296



**Grilles de translation des classifications**

(cf. Article 16)

**Convention Nationale des Entreprises de Prévention et Sécurité  
Agents d'exploitation, Employés administratifs, Techniciens**

Convention de la Métallurgie			Convention Nationale des Entreprises de Prévention et Sécurité	
Niveau	Echelon	Coefficient	Classification	Indice
II	1	170	II - 2	120
II	2	180	III - 1	130
II	3	190	III - 2	140
III	1	215	III - 3	150
III	2	225	IV - 1	160
III	3	240	IV - 2	175
IV	1	255	IV - 3	190
IV	2	270	V - 1	210
IV	3	285	V - 2	230
V	1	305		
V	2	335		
V	3	365		
V	3 Sup	395		

**CHAPITRE 5**

**Liste des jours fériés**

(cf. Article 27, Article 28, Article 30)

Jour de l'An	1 <sup>er</sup> janvier
Lundi de Pâques	
Fête du travail	1 <sup>er</sup> mai
Fête de la Victoire 1945	8 mai
Ascension	
Lundi de Pentecôte	
Commémoration de l'abolition de l'esclavage	10 juin
Fête Nationale	14 juillet
Assomption	15 août
Toussaint	1 <sup>er</sup> novembre
Armistice	11 novembre
Noël	25 décembre

## ANNEXE 1

### CHAPITRE 6

#### Rémunération des inconvénients

(cf. Article 28, Article 29, Article 30)

	Personnel non flexible		Personnel flexible	
	non cadre	cadre	non cadre	cadre
Heures effectuées dans le cadre de l'horaire hebdomadaire de 38 heures				
Travail de nuit : • lundi au samedi			• adaptation horaire avec heures bonifiées de 25% *	
Travail de jour: • dimanche ou jour férié			• adaptation horaire + paiement heures à 100%	• adaptation horaire + récupération supplémentaire *
Travail de nuit : • dimanche ou jour férié			• adaptation horaire + paiement heures à 100%	• adaptation horaire + récupération supplémentaire *

Heures supplémentaires **				
Travail de jour : • lundi au vendredi 12h10 • vendredi après- midi et samedi	• régime légal + PTE si discontinuité • régime légal + VSD	• récupération • récupération + VSD	• régime légal • régime légal	• récupération • récupération
Travail de nuit : • lundi au vendredi 6h • vendredi et samedi	• paiement à 200% • paiement à 200% + VSD	• récupération + récupération supp.* • récupération + récupération supp.* + VSD	• paiement à 200% • paiement à 200%	• récupération + récupération supp.* • récupération + récupération supp.*
Travail de jour : • dimanche ou jour férié	• paiement à 200% + VSD	• récupération + récupération supp.* + VSD	• paiement à 200%	• récupération + récupération supp.*
Travail de nuit : • dimanche ou jour férié	• paiement à 200% + VSD	• récupération + récupération supp.* + VSD	• paiement à 200%	• récupération + récupération supp.*

\* Sauf pour les cadres ayant signé une convention en forfait jours ou sans référence horaire.

\*\* pour le personnel non cadre effectuant des heures supplémentaires : choix entre le paiement ou un repos compensateur de remplacement.

## **PREAMBULE à l'annexe 2**

Les indemnités figurant dans l'Annexe 2 évoluent chaque année en fonction soit, de revalorisations automatiques, soit de négociations lors de la rencontre prévue chaque année à l'Article 8 du présent Accord.

Ce document fait l'objet d'une publication annuelle séparée, annexe à l'Accord Collectif Inter-entreprises du 3 mai 2006.

Ces indemnités sont les suivantes :

### **CHAPITRE 7**

#### **Indemnisation pour le transport « commune du domicile - lieu de travail »**

(cf. Article 15)

##### **1 - Indemnité kilométrique (IKP)**

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence

L'indemnité kilométrique est fixée et revalorisée par la CGSS de Guyane et ne fait pas l'objet de négociation lors de la rencontre annuelle prévue à l'Article 8.

##### **2 - Distances en kilomètres « commune du domicile - lieu de travail »**

Pour l'indemnisation du transport « domicile – lieu de travail », les distances forfaitaires à utiliser figurent dans le tableau édité dans la mise à jour annuelle.

### **CHAPITRE 8**

#### **Déplacements professionnels sur la Base**

(cf. Article 15)

##### **1 - Indemnité kilométrique professionnelle (IKP)**

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence

Ce montant est défini de la puissance fiscale du véhicule ; il est réactualisé selon le régime des impôts sur la base de 10 000 km/an et ne fait pas l'objet de négociation lors de la rencontre annuelle prévue à l'Article 8.

##### **2 - Distances entre sites en kilomètres**

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence

Ces distances figurent dans le tableau édité dans la mise à jour annuelle.

### **CHAPITRE 9**

#### **Grille des salaires mensuels bruts de base minima**

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence (cf. Article 16)

## ANNEXE 2

### CHAPITRE 10

#### **Prime mensuelle d'ancienneté**

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence (cf. Article 18)

La prime mensuelle d'ancienneté est calculée en pourcentage de la Rémunération Minimale Hiérarchique (RMH) définie dans la Convention Collective de la Métallurgie des non cadres de la Région Parisienne.

La RMH résulte de la multiplication du coefficient de la classification (voir Annexe 2 - Chapitre 9) par la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence.

La valeur de la prime est donnée en fonction de l'ancienneté et de la classification du salarié.

Ce chapitre ne fait pas l'objet de négociation lors de la rencontre annuelle prévue à l'Article 8.

### CHAPITRE 11

#### **Salaire mensuel brut de base pour les primes de flexibilité**

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence (cf. Article 21)

### CHAPITRE 12

#### **Prime de travail en horaires postés**

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence (cf. Article 23)

### CHAPITRE 13

#### **Prime de travail en horaire décalé régulier**

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence (cf. Article 24)

### CHAPITRE 14

#### **Primes journalières d'astreintes**

Applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence (cf. Article 26)

### CHAPITRE 15

#### **Prime journalière pour travaux exceptionnels (VSD)**

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence (cf. Article 27)

### CHAPITRE 16

#### **Prime journalière pour travaux exceptionnels (PTE)**

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence (cf. Article 27)

## CHAPITRE 17

### **Indemnité spéciale pour études hors Guyane**

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence (cf. Article 32)

## CHAPITRE 18

### **Voyages congés : valeurs de référence du prix des billets**

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence (cf. Article 36)

## CHAPITRE 19

### **Plafonds des frais d'hébergement liés aux voyages congés**

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence (cf. Article 37)

## CHAPITRE 20

### **Crédit bagages**

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence (cf. Article 44 et Article 49.2)

L'actualisation annuelle est déterminée à partir de l'indice «Services de transport» de l'indice INSEE des prix à la consommation du mois d'octobre de l'année N-1.

Ce chapitre ne fait pas l'objet de négociation lors de la rencontre annuelle prévue à l'Article 8.

## CHAPITRE 21

### **Contribution locative mensuelle**

(cf. Article 46)

L'actualisation de la contribution locative est faite au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année suivant l'indice de révision des loyers (IRL) du 4<sup>ème</sup> trimestre de l'année précédente.

Ce chapitre ne fait pas l'objet de négociation lors de la rencontre annuelle prévue à l'Article 8.

## CHAPITRE 22

### **Aide mensuelle au logement pour les salariés en formation en Europe continentale**

(cf. Article 49.2)

L'actualisation de l'aide au logement est faite au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année d'après l'évolution de l'indice INSEE du coût de la construction.

Ce chapitre ne fait pas l'objet de négociation lors de la rencontre annuelle prévue à l'Article 8.

## ANNEXE 2

### CHAPITRE 23

#### **Aide mensuelle au logement pour les salariés du CSG devant occuper un poste en Europe continentale**

(cf. Article 49.2)

L'actualisation de la contribution locative est faite au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année suivant l'indice de révision des loyers (IRL) du 4<sup>ème</sup> trimestre de l'année précédente.

Ce chapitre ne fait pas l'objet de négociation lors de la rencontre annuelle prévue à l'Article 8.

### CHAPITRE 24

#### **Prime mensuelle de site**

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence (cf. Article 52)

### CHAPITRE 25

#### **Barème des frais de mission en Métropole**

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence (cf. Article 33)

### CHAPITRE 26

#### **Prime de lancement**

Montant unitaire

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence (cf. Article 20)

### CHAPITRE 27

#### **Valeur du ticket restaurant**

La date d'application est fixée lors de la négociation annuelle prévue à l'Article 8 (cf. Article 34)



