

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique

PARTIE PERMANENTE
Administration Centrale

INSTRUCTION N° 12000/DPC/1
sur le régime statutaire des ouvriers de l'air.

Du 1er juin 1956

INSTRUCTION N° 12000/DPC/1 sur le régime statutaire des ouvriers de l'air.

Du 1^{er} juin 1956

Modifié par :

- 1er modificatif du 1er octobre 1957 (BO/A, p. 2220).
- 2e modificatif du 13 décembre 1957 (BO/A, p. 3040).
- 3e modificatif du 21 mars 1958 (BO/A, p. 983).
- 4e modificatif du 9 novembre 1958 (BO/A, p. 2898).
- 5e modificatif du 18 mars 1960 (BO/A, p. 606).
- 6e modificatif du 24 novembre 1960 (BO/A, p. 2107).
- 7e modificatif du 6 juillet 1961 (BO/A, p. 1927).
- 8e modificatif du 10 janvier 1962 (BO/A, p. 170).
- Modificatif (non numéroté) du 10 juillet 1962 (BO/A, p. 1416).
- 9e modificatif du 31 janvier 1963 (BO/A, p. 377).
- 10e modificatif du 7 juin 1963 (BO/A, p. 1393).
- 11e modificatif du 20 juillet 1963 (BO/A, p. 1789).
- 12e modificatif du 25 mai 1964 (BO/A, p. 916).
- 13e modificatif du 9 octobre 1964 (BO/A, p. 1806).
- 14e modificatif du 5 mai 1965 (BOC/SC, p. 845).
- 15e modificatif du 6 août 1965 (BOC/SC, p. 1110).
- 16e modificatif (circulaire) du 28 juin 1966 (BOC/SC, p. 498).
- 17e modificatif (circulaire) du 3 mai 1968 (BOC/SC, 1969, p. 417).
- 18e modificatif (circulaire) du 12 décembre 1968 (BOC/SC, 1969, p. 1).
- 19e modificatif (instruction) du 3 mars 1971 (BOC/SC, p. 262).
- 20e modificatif (instruction) du 29 juin 1984 (BOC, p. 4322) et son erratum du 3 octobre 1984 (BOC, p. 5562).
- 21e modificatif (instruction) du 6 juin 1988 (BOC, p. 3089) NOR DEFP8859025J.
- 22e modificatif du 7 juin 1995 (BOC, p. 3284) NOR DEFP9559062J.

Texte abrogé :

Instruction n° 15694/AGPC/5 du 20 août 1937 (BOEM/A, 579, p. 247).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 355-0.2.7, 628.2.1.2.

Référence de publication : BO/A, p. 1843 et ex-BOEM/A, 55, p. 103.

SOMMAIRE

ARTICLE PREMIER. OBJET DE L'INSTRUCTION ET DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL.

ARTICLE 2. CHAMP D'APPLICATION.

ARTICLE 3. OUVRIERS AUXILIAIRES DU CADRE ET TITULAIRES.

ARTICLE 4. CENTRES D'APPRENTISSAGE.

ARTICLE 5. DOSSIERS INDIVIDUELS — FICHIERS.

ARTICLE 6. POSTES VACANTS.

ARTICLE 7. CONDITIONS, PROFESSIONS ET FORMALITES D'EMBAUCHAGE.

ARTICLE 8. ESSAIS.

ARTICLE 9. STAGE.

ARTICLE 10. CHANGEMENT DE PROFESSIONS.

ARTICLE 11. RECONSTITUTION D'UNE CARRIÈRE DES OUVRIERS.

ARTICLE 12. INTERDICTION DE L'EXERCICE D'ACTIVITÉS AUTRES QUE CELLES D'OUVRIER.

ARTICLE 13. SALAIRES.

ARTICLE 14. PRIMES ET INDEMNITÉS.

ARTICLE 15. PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION.

ARTICLE 16. INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE.

ARTICLE 17. DURÉE DU TRAVAIL.

ARTICLE 18. HEURES SUPPLÉMENTAIRES TRAVAUX DE NUIT ET DES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS.

ARTICLE 19. AVANCEMENTS.

ARTICLE 20. APPEL SOUS LES DRAPEAUX ET MOBILISATION.

ARTICLE 21. MUTATIONS.

ARTICLE 22. MISSIONS. STAGES D'INSTRUCTION.

ARTICLE 23. CONGÉS ALLOCATIONS PÉCUNIAIRES ET PRESTATIONS EN NATURE TENANT À L'ÉTAT DE SANTÉ.

ARTICLE 24. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.

ARTICLE 25. CONGÉS ANNUELS.

ARTICLE 26. CONGÉS OCCASIONNELS OU EXCEPTIONNELS ET AUTORISATIONS DIVERSES D'ABSENCES.

ARTICLE 27. CONGÉS SANS SALAIRE.

ARTICLE 28. MÉDECINE DU TRAVAIL.

ARTICLE 29. VÊTEMENTS DE TRAVAIL. BOISSONS. REPAS.

ARTICLE 30. RÉCOMPENSES ET DÉCORATIONS. ACTION SOCIALE ET SECOURS.

ARTICLE 31. SYNDICATS.

ARTICLE 32. SECRET PROFESSIONNEL. DISCIPLINE.

ARTICLE 33. SANCTIONS.

ARTICLE 34. CESSATION DES SERVICES.

ARTICLE 35. LIMITES D'ÂGE.

ARTICLE 36. LICENCIEMENT.

ARTICLE 37. INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT.

ARTICLE 38. DÉMISSION.

ARTICLE 39. RUPTURE DE CONTRAT PAR LE FAIT DE L'OUVRIER.

ARTICLE 40. PENSIONS.

Table 1. TABLE ALPHABÉTIQUE.*(Les numéros renvoient aux articles.)*

A	
Abandon de poste	39
Abondements pour heures supplémentaires, travaux de nuit et des dimanches et jours fériés	18
Absences diverses	26
Absentéisme médical	23
Accession à un groupe de salaire supérieur ou inférieur	10
Accidents du travail	24
Acompte de quinzaine	15
Action sociale	30
Administrateurs de caisses de sécurité sociale	26
Admission dans le cadre	3
Admission à la retraite (âges)	35
Affichage des documents administratifs et syndicaux.	31
Age d'admission à la retraite	35
Ajournement (avancements)	19
Alcools	29
Allaitement	26 et 27
Amendes (Absence d')	33
Ancienneté (Avancement à l')	19
Appel sous les drapeaux	20
Application territoriale de l'instruction	2
Apprentis	4
Arrondissement des salaires, primes	15
Article 18 de la loi du 26 avril 1924	1er
Assistances sociales	30
Assurances sociales	23
Atteintes à la liberté du travail	33 et 39
Autorisation d'absence	26
Avancement	19
Avertissement	33

B	
Bleus de travail	29
Boissons	29
Bonifications de services	11
Bordereaux de salaires	13
Bulletin de paye	15
C	
Cadre (ouvriers du)	3
Calcul des rémunérations	14
Capital décès	23
Cartes de priorité	26
Catégories de salaires	7
Centres d'appareillage	26
Centres d'apprentissage	4
Centres de réforme	26
Cérémonies régionales et locales	26
Certificat d'emploi	34
Cessation de services	34
Changements de profession	10 et 16
Chefs de sécurité et chefs pompiers	13
Choix (Avancement au)	19
Citation en justice	26
Comblement des postes vacants	6
Commissions :	
D'avancement	19
Des cartes du combattant	26
Des cartes de déportés ou d'internés de la résistance ou politiques	26
De dommages de guerre	26
D'essais	8
De la reconstruction	26
De réforme	16, 23, 24, 26 et 40
De l'Union nationale des associations familiales	26
Communication du dossier	33
Comparutions en justice	26
Computation des congés de maladie	23
Conditions :	
D'admission dans le cadre	3
De titularisation	3
D'embauchage	7
Conducteurs de véhicules	17
Congés :	
D'affaires de famille	26
D'allaitement	26 et 27
Annuel	25
Pour convenances personnelles	27

De décès ou de maladies très graves ou contagieuses	26
D'examen ou concours	26
Exceptionnels	26
De maladie	23
De mariage	26
De maternité	23 et 27
Des mères de famille	25
De naissance	26
Occasionnels	26
Des ouvriers mineurs	25
Des ouvriers bénéficiaires de l'article 18	25 et 26
Sans salaire	27
Congédiement	33
Congédiement d'office	33
Congrès :	
D'anciens combattants	26
De médaillés militaires	26
De mutilés du travail	26
D'officiers de réserve	26
Syndicaux	26
De victimes de guerre	26
Conseils :	
D'enquête	33
De réforme	26
De révision	26
Consultations médicales	23 et 26
Contestations :	
Judiciaires	1er
Médicales	23
Contrat de travail	7
Contributions directes	15
Contrôle médical	23 et 24
Coordination entre régimes de sécurité sociale	23
Cotisations de sécurité sociale	23
Cumuls	12
Cures thermales	23
D	
Décès	23, 24 et 40
Déchéance des droits à pension	33
Déclarations fiscales	15
Décorations	26 et 30
Délai-congé	36
Délégués syndicaux	26 et 31
Démission	38
Déplacement :	

D'établissements	6, 10, 21 et 36
D'office	33
Discipline	32 et 33
Dispenses d'essai	8
Donneurs de sang	26
Dossiers individuels	5
Douches	17
Durée du travail	17
E	
Élections :	
Aux commissions d'avancement	19
Aux commissions de réforme	40
Aux commissions d'essais	8
Aux conseils d'enquête	33
Embauchage (Conditions d')	7
Emplois réservés	6
Essais	8
Exhumation de parents « Morts pour la France »	26
F	
Faute lourde en cas de grève	39
Fédérations syndicales	31
Fermeture des établissements pour congé annuel	25
Fêtes régionales et locales	26
Fiches de paye	15
Fichiers	5
Fonctions :	
Électives	26
Syndicales	26 et 31
Fouilles	32
Fractionnement des congés	25
G	
Gardes-veilleurs	13
Gratifications	14 et 30
Grève	39
Grossesse	23
Groupes de salaires	7
H	
Heures supplémentaires	18
Hospitalisation	23
Hygiène	28
I	
Incapacité définitive et absolue d'assurer l'emploi	23, 24 et 34
Incapacité temporaire	24
Indemnités	14
Indemnités :	

Compensatrices de congé	25
De licenciement	37
Statutaires de maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles	23 et 24
Inspection du travail	1er
Instances :	
Judiciaires	1er
Pénales	33
Instruction militaire	20 et 26
Insuffisance professionnelle	16
Interdiction de l'exercice d'activités autres que celle d'ouvrier	12
Invalidité temporaire	23
Ivresse	29 et 33
J	
Jours fériés	26
Jours ouvrables et non ouvrables	25
Jury d'assises	26
Justice	1er, 26 et 33
L	
Liberté du travail	33
Libre choix des praticiens	23 et 24
Licenciement	16 et 36
Limites d'âge	34 et 35
Limites d'âge pour le recrutement	7
Longue maladie (Algérie)	23
Lutte anti-alcoolique	29
M	
Majorations de services	11
Maladies :	
Graves (Retour de)	23
Professionnelles	24
Malfaçons volontaires	33
Manque de travail	6, 10, 21 et 36
Marocains	4 et 7
Maternité	23 et 27
Médecine du travail	28
Mise à pied	33
Missions	22
Mobilisation	20
« Morts pour la France »	26
Mutations	21
N	
Nationalité	3 et 7
Notation	19 et 36
O	
Œuvres sociales	30
Ordres des recrutements	6

Organisations syndicales	31
Ouvrières	1er
Ouvriers	
Auxiliaires	3
Du cadre	3
Recrutés localement outre-mer	2
Temporaires	2
Titulaires	3
P	
Payement :	
Des heures au-dessus de 60	18
De la rémunération	15
Panneaux d'affichage	31
Pauses	17
Pensions	40
Pensions :	
De dégagement des cadres	7
D'invalidité temporaire et pensions de réforme définitive	23
De la loi du 02 août 1949 et accidents du travail ou maladies professionnelles	24
Période de jouissance (congés annuels)	25
Périodes militaires	20 et 26
Période de référence (congés annuels)	25
Personnel féminin	1er
Pompiers	13
Postes vacants	6
Préavis	36
Prestations :	
En espèces et en nature (assurances sociales)	23
Familiales	1er
Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles	28
Primes	14
Primes :	
D'essai	8
De fonction	13
D'outillage	14
Priorités d'embauchage	6
Procédures disciplinaires	33
Professions ouvrières	7
Protection (Accessoires de)	29
R	
Radiation des contrôles	34
Radiation des contrôles pour causes médicales	23
Récompenses	14 et 30
Reconstitutions de carrière	11
Récupération :	
Des heures au-delà de 60	18

En nature d'heures perdues	18
Refus de travail	33
Régimes spéciaux de sécurité sociale	23 et 24
Registre d'embauchage	6
Règlement intérieur	32
Régularisation de payes	15
Rémunérations	13 et 14
Répartition du temps de travail	17
Repas	29
Report des congés d'une année sur l'autre	25
Repos hebdomadaire	17
Représentants :	
Du personnel	1er et 31
Syndicaux	26 et 31
Requêtes hiérarchiques	1er
Retard des mutilés ou en cas de verglas	26
Retenues pour pension et sécurité sociale	14
Rétrogradation	33
Réunions syndicales	31
S	
Salaires	13
Sanctions	33
Sapeurs-pompiers	26
Secours	30
Secret professionnel	32
Sécurité sociale	23 et 24
Sécurité sociale militaire	23
Services civils, militaires et assimilés	11
Service :	
Militaire	20
De santé	23
Sevrage	27
Société mutualiste des personnels civils de l'aviation	26
Soins à l'établissement	23
Stages	9
Stages d'instructions	22
Suppression d'établissements	6, 10, 21 et 36
Sursis (sanctions)	33
Suspension :	
Des droits à pension	33
De fonctions	33
Syndicats	31
T	
Taux des salaires	13
Témoignages en justice	26
Temps de travail	17

Territoires d'outre-mer	2, 3 et 7
Ticket modérateur	23
Titularisation	3
Tolérances d'horaires	17
Tour des départs en congé	25
Travail supplémentaire	18
Travaux de nuit et des dimanches et jours fériés	18
Tunisiens	4 et 7
U	
Union française (ressortissants)	4 et 7
Utilisation des services civils, militaires et assimilés	11
V	
Vestiaire	28 et 32
Vêtements de travail	29
Vin	29
Visites médicales systématiques	28

ARTICLE PREMIER. OBJET DE L'INSTRUCTION ET DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL.

A) **Objet.**

Les ouvriers des établissements et services extérieurs du département de l'air sont régis par :

1. Le décret du 08 janvier 1936 (BO/G, p. 540) portant statut du personnel ouvrier des établissements et services extérieurs de l'air. Ce texte a été commenté par l'instruction d'application n° 15694/A/G/P/C/5 du 20 août 1937, laquelle a fait l'objet de nombreux modificatifs et additifs.
2. Le décret du 28 mai 1936 [texte radié par la décision n° 20390/DEF/DAJ/D2P/CPBO du 3 mars 2000 (BOC, p. 1461)] concernant la « titularisation » de certains ouvriers visés par le décret du 08 janvier 1936 . Ce décret a fait l'objet d'arrêtés d'application en date des 3 octobre 1947 (BO/A, p. 2074) et 22 janvier 1948 (BO/A, p. 180).

Le décret du 08 janvier 1936 , encore qu'il n'ait jamais été expressément modifié, a, depuis l'année 1945, été l'objet de nombreuses modifications implicites résultant de l'intervention de textes législatifs ou réglementaires (pensions, régimes de sécurité sociale et de congés statutaires de maladie, fixation des bordereaux de salaires, accidents du travail...). Ses dispositions ne sont en conséquence plus applicables, dans un très grand nombre de cas, que sous réserve de vastes aménagements. Ceux-ci n'ont jusqu'ici été précisés que par des circulaires non codifiées.

De même, le décret du 28 mai 1936 et ses dispositions d'application sont pareillement devenus inapplicables dans la plupart des cas.

Le présent texte, qui abroge l'instruction du 20 août 1937 susvisée et rend caduques toutes dispositions antérieures contraires, a pour objet de reprendre l'ensemble de la matière en un document unique.

B) **Dispositions générales.**

Ouvriers et ouvrières.

Les hommes et les femmes ont égale vocation aux emplois d'ouvriers ; il ne doit être fait de distinction entre eux que lorsqu'une disposition le prévoit expressément. Il est cependant évident que, en fait, les conditions

d'aptitude physique exigées peuvent, compte tenu de l'avis obligatoire du médecin du travail, écarter les ouvrières de certaines fonctions.

Ouvriers professionnels et non professionnels.

La définition en est donnée à l'article 7, 4^o, nota III.

Ouvriers bénéficiaires de l'article 18 de la loi du 26 avril 1924.

Doivent, à titre de bienveillance, être regardés comme visés par cette disposition figurant à de nombreuses reprises dans le corps de l'instruction les ouvriers qui sont bénéficiaires d'une pension d'invalidité attribuée en vertu du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (cf. B) : « Définitions des emplois réservés », au titre de la guerre 1914-1918 exclusivement.

Requêtes hiérarchiques.

Des requêtes hiérarchiques peuvent toujours être adressées par les ouvriers au ministre. Obligatoirement transmises par la voie administrative, elles ne peuvent être arrêtées en cours de transmission que si satisfaction leur est donnée ou lorsqu'un motif absolu et incontestable le justifie (ce motif doit alors être communiqué sans retard à l'intéressé).

Contestations judiciaires.

Les contestations individuelles relatives à l'application de la réglementation ouvrière sont de la compétence exclusive, suivant les cas, des juridictions administratives (tribunal administratif, conseil d'État) ou des instances de l'ordre judiciaire (notamment juge de paix et tribunal civil, mais à l'exclusion, dans tous les cas, des conseils de prud'hommes ou des tribunaux de commerce).

Inspection du travail.

Le rôle dévolu à l'inspection du travail par les articles 93 et suivants du livre II du code du travail, est, en vertu de l'article 94 de ce document, assuré, dans l'ensemble des organismes de l'air, par des agents désignés à cet effet (en principe les fonctionnaires du corps de contrôle de l'administration). Toute difficulté éventuelle devrait être soumise à la direction du contrôle, groupe de l'inspection du travail, sous couvert de la direction centrale utilisatrice.

Représentation du personnel.

La loi n° 46-730 du 16 avril 1946 (JO du 17) sur les délégués du personnel et l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 (JO du 23) sur les comités d'entreprises ne sont pas applicables dans les établissements de l'air. On se reportera, par contre, à ce qui est dit à l'article 31 de l'instruction sur les délégués syndicaux, ainsi que, en matière de comités mixtes à la production, au décret n° 49-1004 du 26 juillet 1949 (JO du 28) [Abrogé par notification du 18 juillet 1983 (BOC, p. 4550)] et à l'arrêté du 20 avril 1950 [Abrogé par la décision n° 301387/DEF/DFR/PER/1 du 22 juin 1990 (BOC, p. 2094)] modifié.

Prestations familiales. Assurances sociales et accidents du travail.

Le service des prestations familiales aux ouvriers figurant sur les contrôles au titre du présent texte est assuré par les établissements et non par les caisses du régime général. Cette question de l'organisme débiteur mise à part, les prestations sont en principe servies aux mêmes taux et conditions que ceux applicables aux salariés correspondants du secteur privé. On notera cependant que les avantages accordés dans certains cas par les caisses à leurs ressortissants en sus des droits légaux (prestations supplémentaires) ne sont jamais servis par l'administration.

La question est dans son ensemble réglée par des dispositions communes à l'ensemble des catégories de personnels civils.

Il existe de plus des dispositions particulières au regard des assurances sociales et des accidents du travail. On se reportera à ce sujet aux dispositions remplaçant celles des articles 23 et 24 de la présente instruction.

Port d'armes.

La question est réglée par l'arrêté du 23 janvier 1956 [BO/A, p. 215 ; texte abrogé par 'notification du 18 mars 1976 (BOC, p. 1028)] relatif à l'armement de certains personnels civils de la défense nationale, notamment des agents préposés à la garde des établissements et des terrains et, d'une façon générale, au service de sécurité.

**ARTICLE 2.
CHAMP D'APPLICATION.**

A) Ouvriers visés.

Cas général.

L'instruction s'applique aux ouvriers recrutés sans limitation de durée par l'ensemble des établissements, services, formations et autres organismes extérieurs du département de l'air (le mot « établissement » est, par mesure d'abréviation, seul employé dans la suite du texte).

Dans le cadre de ces dispositions, tous les ouvriers sont visés sans qu'il y ait lieu de tenir compte de leur profession ; tel est par exemple le cas des ouvriers des professions graphiques qui, bien que bénéficiant sur certains points de mesures plus favorables non reprises dans la présente instruction (notamment groupes et taux horaires de salaires ; abondements pour heures supplémentaires), restent, pour la totalité des dispositions où n'existe aucun texte spécial les concernant, régis par ladite instruction.

Mutations.

.....

B) Ouvriers non visés.

Ouvriers temporaires.

Les ouvriers recrutés pour une période limitée (six mois au plus, éventuellement renouvelables) ou pour l'accomplissement d'une tâche déterminée — dont la durée prévisible d'exécution ne doit pas excéder six mois — ou pour le remplacement d'un ouvrier auxiliaire, du cadre ou titulaire absent (art. 6, début), sont, ainsi que tous ceux employés à temps partiel, exclus du champ d'application de la présente instruction.

Dénommés « ouvriers temporaires », ils sont soumis, par principe, à la réglementation et, éventuellement, aux conventions collectives et usages généraux ou locaux en vigueur au regard des salariés du secteur privé de mêmes niveau et qualification professionnels employés dans le ressort géographique où ils exercent leurs fonctions.

Il peut cependant être fait référence expresse, dans leur contrat d'embauchage, à certaines dispositions de l'instruction ; cette manière de procéder a pour avantage de supprimer toutes les difficultés afférentes à l'interprétation et même à la détermination de la consistance des conventions et usages. Il doit pourtant être précisé qu'une telle référence ne donne en soi aucun droit à bénéficier d'aucun avantage du statut (avancements d'échelons, admission dans le cadre, autorisations d'absences rémunérées...) autres que ceux nommément indiqués dans le contrat.

Les ouvriers temporaires doivent cependant être rémunérés selon les bordereaux de la défense nationale ou de l'air ; sauf ceux qui sont employés à temps partiel, ils relèvent de plus toujours, pour la couverture du risque des accidents du travail et pour le service des prestations familiales, de la seule administration de l'air, ce qui exclut sur ces deux points les organismes des régimes généraux de sécurité sociale.

Par mesure de simplification, les divers modèles d'imprimés figurant à l'appui de l'instruction peuvent, en tant que de besoin, être utilisés au regard des ouvriers temporaires (cette qualité doit être mise en évidence de façon particulièrement apparente dans la graphie).

Il est de façon générale interdit de recruter et de faire régir, même partiellement, par les conventions collectives des ouvriers autres que ceux rentrant dans la définition ci-dessus de « temporaires ».

Ouvriers recrutés localement outre-mer.

.....

C) Apprentis.

Les apprentis ne sont pas régis par la présente instruction.

On se reportera cependant, outre ce qui est mentionné à diverses reprises dans le cours de l'instruction à l'égard des anciens apprentis embauchés comme ouvriers de l'air, à l'article 4 ci-après sur les centres d'apprentissage.

ARTICLE 3.

OUVRIERS AUXILIAIRES DU CADRE ET TITULAIRES.

Dispositions générales.

Le personnel ouvrier régi par la présente instruction comprend :

- a). Des ouvriers auxiliaires.
- b). Des ouvriers « du cadre » affiliés à la loi de pensions du 02 août 1949 .
- c). Des ouvriers titulaires affiliés à la loi de pension du 02 août 1949 .

(On évitera soigneusement toute confusion entre les ouvriers auxiliaires ci-dessus et les ouvriers temporaires définis à l'article précédent.)

Les ouvriers de ces trois catégories sont, par principe, régis selon les mêmes règles ; les seules différences existant entre eux sont expressément mentionnées dans le corps de la présente instruction (par exemple : loi de pension ; régime de sécurité sociale, congés statutaires de maladie et d'accidents du travail ou maladies professionnelles ; règles particulières sur le licenciement par manque de travail des ouvriers titulaires ou par mesure disciplinaire des ouvriers titulaires et du cadre...).

Les ouvriers auxiliaires, du cadre et titulaires ne peuvent en aucun cas être rémunérés sur crédits de matériel.

Sauf les exceptions expressément visées à l'article 7, 11º, ci-après, les ouvriers sont toujours recrutés comme auxiliaires. (Cf., en outre, le paragraphe 3 ci-après, dernier alinéa, s'agissant des anciens apprentis de l'air.)

Les conditions pour l'admission dans le cadre et pour l'accession à la qualité de titulaire sont ci-après développés.

ADMISSION DANS LE CADRE.

A) Dispositions permanentes.

Définition.

Un ouvrier est « admis dans le cadre » dès le moment où il est affilié à la loi de pensions du 02 août 1949 modifiée. Il bénéficie, à compter du même jour, des divers avantages annexes, tels ceux prévus en matière de congés statutaires en cas de maladie, de maternité et d'accidents du travail, de régimes spéciaux d'assurances sociales, de procédures disciplinaires, de licenciement pour raisons d'ordre médical, d'indemnités de licenciement...

Conditions.

Les ouvriers ne peuvent être admis dans le cadre que s'ils remplissent cumulativement les conditions suivantes :

1. *Nationalité.* Seuls pourront être admis dans le cadre les ouvriers auxiliaires ayant la nationalité française, sous réserve des incapacités prévues par l'ordonnance n° 45-2441 du 19 octobre 1945 modifiée [Texte abrogé par notification du 20 mars 1998 (BOC, p. 1164)] (notamment par la loi n° 60-752 du 28 juillet 1960) [(BO/A, p. 1341) ; abrogée le 22 juillet 1993 (BOC, 1998, p. 1164)] portant code de la nationalité française.

2. *Age.* Les ouvriers doivent être âgés de 18 ans au moins ; ils ne doivent, d'autre part, pas avoir été embauchés ou réembauchés postérieurement aux limites d'âge supérieures visées à l'article 7, 6°, b), soit 50 ans dans la plupart des cas, étant notamment rappelé qu'aucune limite d'âge n'est opposable aux personnes tributaires de la législation sur les emplois réservés et reprises à l'article 6, B) : « Ordre des recrutements à l'intérieur de chaque catégorie », 2^e et 3^e catégories.

3. *Durée de services.* Les ouvriers doivent avoir accompli, dans l'établissement, au minimum six mois de services effectifs, période à l'issue de laquelle sont appréciés la qualification professionnelle, le comportement général et l'aptitude physique visés aux points 4 et 5 ci-après. Au cas cependant où la période de six mois ne s'avérerait pas suffisante pour formuler un jugement en toute connaissance de cause, elle pourrait être reconduite une, deux ou même trois fois au maximum.

A l'expiration au plus tard du délai de deux ans visé à l'alinéa précédent, l'ouvrier est, soit admis dans le cadre, soit licencié sans indemnités (pour la question du préavis, cf. les dispositions qui ont remplacé celles de l'art. 36 ci-après).

Aucune condition de durée de services n'est cependant exigée des jeunes ouvriers titulaires d'un diplôme de fin de scolarité délivré soit par les centres d'apprentissage de l'air, soit par l'école professionnelle de l'aéronautique d'Alger (cf. ARTICLE 4).

Par ailleurs, pourront être conservés, sans limitation particulière de durée, en qualité d'ouvriers auxiliaires :

1. Les personnels civils admis à la retraite sur leur demande, au titre d'une des collectivités visées à l'article 1er modifié du décret du 29 octobre 1936 et qui, en vertu de l'article L. 133 nouveau du code des pensions civiles et militaires, ont opté pour le cumul de leur rémunération d'activité et de leur pension (celle-ci étant, sauf dans les cas visés à l'article 16 du décret du 29 octobre 1936 précité, suspendue jusqu'à ce qu'ils aient atteint la limite d'âge de leur premier emploi). Il est précisé que, dans ce cas, les intéressés restent redevables de la retenue de 6 p. 100, laquelle doit obligatoirement être prélevée sur leur salaire, sans pour autant qu'ils puissent acquérir de nouveaux droits à pension.

2. Les personnels civils visés ci-dessus admis à la retraite par limite d'âge ou d'office par suite de dégageant des cadres qui ont opté pour le cumul de leur pension et de leur rémunération d'activité ; les intéressés peuvent en effet cumuler sans restriction ni limitation, les arrérages de leur pension avec les salaires correspondant à leur nouvel emploi.

Il est précisé que les ouvriers titulaires de pensions civiles attribuées au titre d'une des collectivités visées à l'article 1er du décret du 29 octobre 1936 doivent opter expressément dans les trois mois de

leur réembauchage entre :

- soit le cumul de leur pension et de leur rémunération d'activité dans les conditions fixées ci-dessus ;
- soit renoncer à leur pension et acquérir des droits à pension au titre de leur nouvel emploi en vue d'obtenir une pension unique rémunérant la totalité de leur carrière.

Les retraités militaires nommés à un nouvel emploi doivent également renoncer à leur pension militaire s'ils désirent obtenir en fin de carrière une pension globale unique. A défaut de cette renonciation, ils acquièrent cependant des droits à pension au titre du nouvel emploi, tout en conservant le bénéfice de leur pension militaire. Les retraités militaires, sur leur demande, verront leur pension suspendue dans les mêmes conditions que les personnels civils.

L'option des intéressés doit être expresse et formulée dans les trois mois de leur réembauchage ; elle est irrévocable.

Il est précisé également que dans le cas où la pension unique serait inférieure à la pension civile ou militaire antérieurement acquise, cette dernière pension serait définitivement rétablie.

4. *Qualification professionnelle et comportement général.* Les ouvriers doivent être reconnus dignes de l'admission dans le cadre par leur rendement professionnel et leurs capacités, ainsi que par l'assiduité, la bonne conduite et le comportement général dont ils font habituellement montre.

5. *Aptitude physique.* Les conditions d'aptitude physique à exiger sont exactement les mêmes que celles requises au moment de l'embauchage (cf. art. 7, 7°).

Outre un nouvel examen physiologique, une visite préalable à l'admission dans le cadre doit en conséquence être passée devant le médecin du travail de l'établissement, le tout sans préjudice de toutes consultations complémentaires de spécialistes qui pourraient apparaître utiles.

Cependant, par dérogation à la disposition qui précède, l'aptitude physique pourra, dans une mesure compatible avec l'exercice de la fonction, être appréciée avec la plus grande bienveillance dans le cas d'ouvriers précédemment victimes à l'air d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente.

Procédure.

Les décisions d'admission dans le cadre sont prises par les directeurs d'établissements (imprimé N° 355-0*/27) au moins quinze jours avant la fin de chaque semestre civil, ceci au regard inclusivement des ouvriers qui viendraient à ne remplir les conditions qu'entre cette date et le dernier jour du semestre.

Un bulletin d'avis imprimé N° 355-0*/19 est immédiatement adressé à la direction du personnel civil et aux autres destinataires prévus. A ce bulletin doivent être jointes les copies des certificats médicaux constatant l'aptitude physique et, si ces pièces n'avaient exceptionnellement pas été déjà fournies, une copie de la fiche imprimé N° 355-0*/18 et de l'état signalétique et des services.

Date d'effet.

Sauf les cas exceptionnels où les admissions dans le cadre valent pour compter du jour de l'embauchage (art. 7, 11°) les décisions prennent effet du premier jour du semestre civil suivant la date à laquelle les intéressés ont effectivement satisfait à l'ensemble des conditions exigées.

Affiliation au fonds spécial et validation des services.

Les demandes d'affiliation doivent être adressées par les établissements à la caisse des dépôts et consignations (département des pensions, service des retraites, 1er bureau : « Fonds spécial des ouvriers des établissements industriels de l'État »).

Les modalités concernant cette affiliation ainsi que celles relatives au versement des cotisations de l'État et de l'ouvrier sont indiquées dans l'instruction de la caisse des dépôts et consignations du 4 juillet 1950, chapitre II (BOEM/A, 26).

Il doit être recommandé aux ouvriers admis dans le cadre de demander la validation du temps passé par eux à partir de l'âge de 18 ans comme auxiliaires ou temporaires, en qualité d'ouvriers notamment, à l'État et dans la plupart des collectivités publiques. (Il est rappelé que les services antérieurs de titulaires, les services militaires ou assimilés et les éventuelles majorations correspondantes sont pris en compte dans la pension sans validation préalable ; de plus, et sous réserve des dispositions disciplinaires qui remplacent celles de l'article 33 de la présente instruction en matière de suspension et de déchéance des droits à pension, restent acquis aux intéressés les services antérieurs ayant pu donner lieu à des versements au fonds spécial, par exemple ceux afférents à des services d'ouvriers au service d'exploitation industrielle des tabacs et allumettes.)

B) Dispositions transitoires.

a) *Reconstitution de carrière.*

Tout ouvrier admis dans le cadre doit, s'il a été embauché avant le 1er janvier 1952, voir sa carrière reconstituée, au point de vue de l'avancement, pour la période courue entre la date de son recrutement et le 31 décembre 1951.

Les modalités selon lesquelles est effectuée cette reconstitution sont précisées dans la circulaire n° 11026/DPC/1 du 28 mai 1952 (BO/A, p. 1261) modifiée par les circulaire n° 15395/DPC/1 du 5 août 1952 (BO/A, p. 1611) et circulaire n° 23814/DPC/1 du 22 décembre 1952 (BO/A, p. 2428).

Lorsque le reclassement ainsi effectué conduit à attribuer à un ouvrier un échelon inférieur à celui auquel il était classé avant son admission dans le cadre, aucune indemnité différentielle ne peut lui être accordée.

b) *Échelons exceptionnels.*

Chaque établissement dispose chaque semestre civil d'un contingent global d'échelons de salaires, égal au nombre des ouvriers qui, recrutés le 31 décembre 1951 au plus tard, sont admis dans le cadre avec effet du premier jour de ce semestre.

Ces échelons sont indistinctement répartis entre les ouvriers en cause, à quelque groupe de salaires qu'ils appartiennent et avec effet du jour de leur admission dans le cadre.

Le nombre d'échelons attribué à un même bénéficiaire ne peut excéder le nombre d'années entières d'ouvrier (et non d'apprenti) qu'il a, à la date de son admission dans le cadre, déjà accomplies dans des établissements « air » exclusivement.

Le ou les échelons présentement visés, indépendants de ceux accordés au titre de l'avancement normal, sont cumulables, au titre de l'année où se situe l'admission dans le cadre, avec un échelon d'avancement accordé au choix ou à l'ancienneté et, le cas échéant, avec le ou les échelons résultant de la reconstitution de carrière.

c) *Limite d'âge.*

Aucune limite d'âge n'est opposable, pour l'admission dans le cadre, aux ouvriers en fonctions le 31 décembre 1951 (le contrat de travail des intéressés ne doit pas avoir été rompu depuis cette date par démission, congédiement disciplinaire, abandon de poste ou faute lourde en cas de grève).

d) *Maintien exceptionnel en qualité d'ouvrier auxiliaire.*

Les ouvriers non affiliés à la loi du 02 août 1949 et en fonctions le 20 août 1956 au plus tard, peuvent, par décision du directeur d'établissement, être maintenus sans limitation particulière de durée en qualité d'ouvriers auxiliaires si, bien que non inaptes à l'exercice de leur profession, ils ne remplissent néanmoins pas totalement les diverses conditions exigées pour l'admission dans le cadre.

TITULARISATION.

Nota très important. — Cette titularisation doit être soigneusement distinguée de celle prévue par l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 [Abrogée et remplacée par la loi 84-16 du 11 janvier 1984 (BOC, p. 208)] portant statut général des fonctionnaires et qui concerne uniquement cette catégorie d'agents de l'État, au nombre desquels figurent d'ailleurs les ouvriers professionnels de l'administration centrale, non régis par la présente instruction.

Conditions.

Seuls les ouvriers du cadre sont susceptibles d'être titularisés ; ils ne peuvent l'être que s'ils satisfont cumulativement aux trois ordres de conditions suivants :

1. *Limitation globale.* L'effectif total des ouvriers titulaires relevant de chaque direction centrale utilisatrice est au plus égal à 20 p. 100 du nombre global des ouvriers auxiliaires, du cadre et titulaires attribué à l'ensemble des établissements relevant de chacun desdits organismes. Ces derniers déterminent, à l'intérieur de cette limite générale, le nombre de postes d'ouvriers titulaires dont chaque établissement doit bénéficier, compte tenu notamment de l'effectif nécessaire pour assurer son fonctionnement minimum.

L'application de ces dispositions ne peut jamais conduire à limiter le droit à recasement des ouvriers titulaires ou bénéficiaires de l'article 18 de la loi du 26 avril 1924 (art. 36). De plus, il ne doit en aucun cas être fait état des ouvriers bénéficiaires de ladite loi — définition donnée à l'article 1er de l'instruction — pour la computation de l'effectif de 20 p. 100 susvisé (admission d'un surnombre au profit des intéressés).

2. *Durée des services.* Les candidats doivent réunir une ancienneté totale valable pour l'avancement (services civils et services militaires et assimilés et leurs majorations visés à l'article 11) de quinze années au moins et avoir, en outre, effectué au minimum deux ans de services d'ouvriers dans l'établissement où ils sont en service au moment de leur titularisation (six mois au moins en cas de mutation, lorsque celle-ci a été prononcée « dans l'intérêt du service »). De plus, il ne peut, pour l'application de la double condition de services qui précède, être fait état de services civils auxquels il aurait été mis fin par le fait ou la volonté unilatérale de l'ouvrier (démission suivie de réembauchage...).

3. *Qualités professionnelles.* Les ouvriers doivent être reconnus dignes de la titularisation par la démonstration soutenue d'une parfaite valeur professionnelle.

Procédure.

Lorsque des postes d'ouvriers titulaires sont vacants ou doivent l'être avant la fin de l'année en cours, les directeurs d'établissements, qui ont seuls qualité pour prononcer les titularisations, doivent, au début de décembre de chaque année, en avertir par affichage (par écrit pour les absents, imprimé N° 355-0*/26) l'ensemble des ouvriers du cadre en fonctions à l'établissement qui remplissent ou rempliront le 31 décembre au plus tard les conditions nos 2 et 3 ci-dessus. Ceux d'entre les intéressés qui désirent effectivement être titularisés doivent formuler dans les huit jours une demande dans ce sens (imprimé N° 355-0*/24). Sauf dans les cas exceptionnels où la titularisation prend effet au jour de l'embauchage (cf. art. 7, 11°) les titularisations sont toujours prononcées pour prendre effet du 1^{er} janvier de l'année suivante.

EFFET DE LA TITULARISATION.

Avantages statutaires.

L'admission à la qualité d'ouvrier titulaire entraîne, avec effet de la date pour compter de laquelle elle est prononcée, le bénéfice des divers avantages définis en ce domaine par la présente instruction.

Pensions.

Le régime reste intégralement le même que celui des ouvriers du cadre : les titularisations n'ont, en conséquence, pas à être portées à la connaissance de la caisse des dépôts et consignations.

Formalités.

Lors de la titularisation, un bulletin n° 355-0*/19 dont le modèle est donné en annexe, doit être aussitôt adressé par l'établissement à la direction du personnel civil et aux autres destinataires prévus. En outre, un brevet de titularisation (imprimé N° 355-0*/25) est remis à l'intéressé.

ARTICLE 4. CENTRES D'APPRENTISSAGE.

1° But de l'apprentissage.

Les centres d'apprentissage, qui relèvent uniformément de la direction technique et industrielle de l'aéronautique, sont destinés à former des ouvriers professionnels qualifiés dans les métiers intéressant l'industrie aéronautique en vue de leur emploi dans l'ensemble des établissements du département de l'air utilisant les professions en cause.

Les meilleurs élèves sont en outre préparés, au cours d'une quatrième année, au concours de techniciens d'études et de fabrications des services techniques de l'aéronautique. (Fonctionnaires régis par le statut général.)

2° Centres d'apprentissage.

Deux centres d'apprentissage de l'air existent actuellement : Latresne, près Bordeaux, et Villebon-sur-Yvette (Essonne).

3° Fonctionnement des centres.

a) Régime.

Les élèves ne perçoivent aucun salaire, les frais d'instruction et d'éducation étant en principe à la charge de l'État.

Pour leur nourriture, leur entretien et leur logement, la gratuité n'est acquise que :

- si l'élève donne satisfaction au cours de ses études ;
- et si, à l'issue de celles-ci (ou, au plus tard, quand il aura 19 ans), il accepte de travailler dans un organisme ou établissement agréé par le département de l'air, pendant un temps au moins égal à celui des études considérées.

Dans tous les autres cas, les frais correspondants donnent en principe lieu à versement d'une indemnité [cf. d) de la formule d'engagement ci-après].

b) Tenue. Soins. Discipline.

Les élèves reçoivent à titre de prêt, pendant la durée de leurs études, une tenue complète d'uniforme et des tenues de travail ; les autres effets sont fournis par les familles des intéressés ou, éventuellement, peuvent être cédés à titre onéreux par les centres.

Tous les élèves sont soumis aux vaccinations légales ; ils sont suivis médicalement pendant la durée de leur scolarité et reçoivent les soins qui n'excèdent pas les possibilités de l'infirmerie du centre.

Il est constitué, lors de l'admission des élèves, un fonds d'avance particulier d'un montant de 2 000 francs destiné à la couverture des frais médicaux à la charge des parents.

Ce fonds d'avance doit être maintenu à son niveau initial et est soldé en fin de scolarité.

Les élèves ayant obtenu les meilleurs notes d'apprentissage peuvent recevoir, à titre de récompense en cours d'études, des primes mensuelles et, en fin d'année scolaire, des prix divers.

Dans les centres, les élèves sont soumis au règlement de discipline intérieur. Toute infraction à ce règlement est sanctionnée. Des punitions telles que la suppression de prime, l'avertissement et, en dernier ressort, l'exclusion, sanctionnent les actes d'indiscipline ou d'incapacité.

c) ***Vacances.***

Le régime des vacances est, en principe, identique à celui en vigueur dans l'enseignement technique. Les frais de voyage des élèves sont à la charge des familles.

d) ***Cultes.***

La liberté de conscience est strictement respectée. Des aumôniers assurent le service du culte pour les élèves dont les familles ont indiqué la formation religieuse.

e) ***Assurance.***

Les élèves des centres sont couverts par la législation sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

4° Formation des élèves.

La durée normale des études est de trois ans.

La formation comprend :

- a). L'instruction et l'éducation générales : le français, l'histoire, la géographie, les mathématiques, les sciences, les langues, l'hygiène, l'éducation morale, civique et sociale.
- b). La formation physique : culture physique et sports, sous contrôle médical.
- c). Des enseignements techniques et professionnels : travaux d'atelier et de laboratoire, technologie, dessin professionnel, législation et organisation du travail, cours techniques sur les matériels aéronautiques.

Le choix du métier à enseigner appartient au chef de centre, qui tient compte des résultats obtenus par l'élève, de l'avis du médecin du travail, des goûts de l'intéressé et des besoins des établissements.

Il est précisé, à titre indicatif, que les métiers enseignés sont les suivants :

- Latresne : électro-mécanicien, tôlier-formeur tous métaux, ajusteur-mécanicien (à vocation moteurs d'avions), en 4^e année, ouvrier de laboratoire.

- Villebon : ajusteur, tourneur, tôlier-formeur tous métaux, mécanicien spécialiste en instruments de bord, monteur électricien d'aviation.

5° Sanction des études.

La sanction normale des études est le brevet d'apprentissage de la direction technique et industrielle (*BA*).

Les élèves sont aussi présentés au certificat d'aptitude professionnelle (*CAP*).

Le *BA* donne accès, sans examen ni essai professionnel, aux emplois du département de l'air ; toutefois, l'élève peut demander à subir un essai professionnel en vue d'obtenir une prime d'essai (art. 8).

Tout élève a vocation, dès son embauchage, à devenir ouvrier du cadre (art. 3).

6° Recrutement.

Le recrutement des élèves des centres s'effectue uniquement par voie de concours (voir détail des épreuves en 7° ci-après), dont les modalités sont précisées chaque année par voie de notice.

Pour être admis à concourir, les candidats doivent :

1. Avoir l'une des nationalités exigées à l'article 3 pour l'admission dans le cadre.
2. Avoir plus de 14 ans et moins de 16 ans au 31 décembre de l'année du concours.

Des dispenses d'âge n'excédant pas 6 mois pour les candidats trop âgés et 3 mois pour les candidats trop jeunes peuvent être accordées, sur demande justifiée des parents ou de leur représentant légal, aux candidats pupilles de la nation, fils de veuves, membres de familles ayant au moins trois enfants à charge (définition uniforme du code de la famille), de familles de l'air d'au moins deux enfants à charge, ou encore aux candidats présentant un cas social particulièrement digne d'intérêt. D'autre part, à titre exceptionnel, l'inscription des candidats trop âgés ou trop jeunes de quelques jours (dix jours maximum) est acceptée.

3. Être physiquement sains et aptes à exercer un métier manuel (notamment avoir pour chaque œil au moins une vision de 0,8, corrigée éventuellement par le port de lunettes).

4. Adresser au chef du centre de leur choix, dans les délais fixés (en principe entre le 1er février et le 25 avril), une demande d'inscription établie sur une formule annexée à la notice annuelle.

7° Épreuves du concours d'admission

Les candidats sont convoqués dans les centres régionaux d'examen pour y subir le même jour, aux mêmes heures, les épreuves écrites ci-après :

a) Orthographe et grammaire (durée : 3/4 d'heure)	Coefficient 1
b) Rédaction (rédaction simple sur un sujet ne nécessitant aucune connaissance particulière) [durée : 1 heure]	Coefficient 1
c) Mathématiques (arithmétique, géométrie et algèbre) [durée : 3 heures]	Coefficient 3
d) Dessin (durée : 1 heure)	Coefficient 1

Les épreuves sont du niveau de sortie de la classe de 5e des cours complémentaires ; elles sont notées de 0 à 20.

Les listes de classement des candidats sont établies dans l'ordre décroissant du nombre de points obtenus.

Une bonification spéciale, égale à 5 p. 100 des points obtenus aux épreuves, est accordée, sur justification, aux candidats pupilles de la nation ou de l'air et à ceux dont le père, la mère ou le tuteur appartiennent aux établissements de l'air.

Les notes des élèves éliminés sont portés à la connaissance des parents ou tuteurs.

8° Admission.

Les listes définitives de classement, établies pour chaque centre par le jury d'examen, sont arrêtées par l'administration centrale (direction technique et industrielle de l'aéronautique).

Les jeunes gens admis sont affectés dans le centre pour lequel ils ont concouru, compte tenu de leur classement et dans la mesure des places disponibles.

Les places devenues vacantes par suite de démission sont attribuées, dans l'ordre de classement, aux candidats figurant sur une liste supplémentaire, arrêtée en même temps que la liste des admis.

Les candidats reçus doivent obligatoirement fournir à leur chef de centre respectif, avant la date fixée :

- le contrat d'engagement (imprimé N° 356-0*/15) dûment signé par le chef de famille ;
- une fiche d'état civil ;
- un certificat d'orientation professionnelle.

La rentrée s'effectue sur convocation ; tout élève qui ne se serait pas présenté à la date indiquée serait considérée comme démissionnaire, sauf cas de force majeure à soumettre au chef de centre intéressé.

L'admission définitive au centre reste subordonnée aux résultats des examens d'aptitude physique et technique que les élèves de première année doivent subir au début de l'année scolaire.

Les candidats reconnus inaptes sont rendus à leur famille.

Les élèves de première année peuvent, si leurs aptitudes le leur permettent et dans la limite des places disponibles, être admis directement en deuxième année à l'issue d'un stage probatoire.

Nota important :

- a). En cas d'exclusion pour insuffisance ou indiscipline, la présente clause ne s'appliquera que si la sanction intervient pendant ou après le cinquième trimestre scolaire, le remboursement prenant effet à compter de la date d'entrée à l'école. En cas de sanction analogue ou de démission de l'intéressé durant la période antérieure, le trimestre en cours devra toutefois être remboursé.
- b). Cette moyenne doit être supérieure ou égale à une moyenne minimum comprise entre 11 et 12 sur 20 et fixée chaque année par la direction technique et industrielle de l'aéronautique.
- c). Une dérogation peut être accordée aux jeunes gens désirant suspendre l'effet du présent engagement jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de 19 ans.
- d). Le montant des indemnités représentatives de frais de nourriture et d'entretien est annuellement établi par la direction technique et industrielle, d'après les barèmes de l'enseignement technique.

Par ailleurs, en cas d'engagement dans l'armée de l'air, les frais de cette nature restent toujours — après demande écrite — à la charge de l'administration.

ARTICLE 5.
DOSSIERS INDIVIDUELS — FICHIERS.

1° Dossiers individuels.

Il est constitué, pour chaque ouvrier et dès son embauchage, un dossier individuel. Celui-ci contient toutes les pièces sans exception intéressant sa situation administrative ; elles sont enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité ; il ne doit figurer parmi elles aucune mention faisant état des opinions ou activités politiques, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

Le dossier est tenu par l'établissement. Sauf directives particulières, ne sont transmises à l'administration centrale — en communication ou définitivement — que les pièces ou copies de pièces expressément prévues dans le corps de la présente instruction.

En cas de changement d'établissement, le dossier suit l'ouvrier (mutation vers un établissement d'État air, guerre, marine ou de l'aviation civile inclusivement).

Les ouvriers sont tenus, lorsque des modifications se produisent dans leur situation personnelle (adresse, état matrimonial, nombre d'enfants, situation militaire...), de les déclarer immédiatement à l'établissement.

Les fausses déclarations, de même que les omissions, peuvent, selon leur gravité, les intentions qui les ont déterminées et les conséquences qu'elles ont ou auraient pu entraîner, donner lieu à sanctions disciplinaires et éventuellement à poursuites pénales.

Un dossier médical est par ailleurs tenu au nom de chaque ouvrier ; il suit le dossier administratif, mais seuls les médecins du travail ont qualité pour en connaître le contenu (en cas d'envoi, la mention « confidentiel-secret médical » doit être apparente sur l'enveloppe, laquelle ne peut précisément être ouverte que par le médecin du travail de l'établissement de destination).

Deux fiches incluses en début de dossier doivent en outre récapituler, d'une part, les absences diverses de l'ouvrier intéressé, d'autre part, les sanctions disciplinaires (imprimés N° 355-0*/16 et N° 355-0*/17. Cette double formalité n'est cependant pas imposée lorsque sont créés des sous-dossiers complémentaires reprenant systématiquement, en plus du dossier principal et à titre pratique, d'une part par l'état des absences successives de chaque ouvrier, d'autre part les sanctions qui lui sont infligées.

2° Fichier.

Il est établi, pour chaque ouvrier, une fiche individuelle imprimé N° 355-0*/18 faisant ressortir les points essentiels de la carrière des intéressés.

Un double est établi lors de l'embauchage ; il est aussitôt adressé à l'administration centrale en même temps qu'un bulletin imprimé N° 355-0*/19 à titre de compte rendu d'embauchage.

Cet exemplaire est, comme l'original, constamment tenu à jour des modifications intervenant dans la situation de l'ouvrier ; ces changements sont signalés sans délai par les établissements à l'aide de bulletin imprimé N° 355-0*/19.

La fiche imprimé N° 355-0*/18 suit l'ouvrier dans les établissements employeurs successifs air, guerre, marine ou de l'aviation civile. Chaque établissement perdant un ouvrier garde cependant une copie intégrale de la fiche imprimé N° 355-0*/18 dans son état au moment du départ de l'ouvrier vers un autre établissement.

L'ensemble des fiches individuelles sont groupées dans un fichier de contrôle. Aussi longtemps que sa fiche ne porte pas mention d'un licenciement définitif à un titre quelconque, l'ouvrier « figure sur les contrôles » de l'établissement. Lors du licenciement, la fiche est extraite du fichier et mise aux archives à l'intérieur du dossier individuel visé en 1° ci-dessus.

ARTICLE 6. POSTES VACANTS.

Aussi longtemps qu'un ouvrier figure sur les contrôles, son poste ne peut être tenu pour vacant. Cependant :

- les ouvriers qui doivent être absents trente jours ou plus pour raisons de santé ou par suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles peuvent être remplacés, jusqu'à leur radiation des contrôles ou leur reprise de service, par un ouvrier temporaire — dès leur départ s'il s'agit d'ouvriers auxiliaires — dès qu'ils cessent d'avoir droit à indemnités statutaires à plein ou demi-salaire lorsqu'il s'agit d'ouvriers du cadre ou titulaires ;
- l'article 27 « Remplacement et réintégration » fixe les conditions dans lesquelles les ouvriers en position de congé sans salaire peuvent être remplacés temporairement.

Lorsqu'une vacance existe dans une profession, le directeur de l'établissement procède ainsi qu'il suit pour la combler.

Les candidats doivent bien entendu remplir l'ensemble des conditions exigées par la présente instruction, notamment aux articles 7 et 8.

Sauf ce qui est dit ci-après en A « Procédure », les recrutements s'effectuent à l'échelon local, dans la limite des crédits et des tableaux d'effectifs ; le directeur d'établissement choisit les candidats dans la mesure où ils ne se trouvent pas automatiquement départagés par les règles ci-après.

A) Utilisation préalable des candidats figurant déjà sur les contrôles.

Groupes prioritaires de candidats.

Il doit tout d'abord être fait appel, dans l'ordre successif des groupes, aux candidats suivants :

- *Premier groupe* : ouvriers titulaires « Air » ou bénéficiaires de l'article 18 de la loi du 26 avril 1924 (art. 1^{er}) en provenance d'autres établissements et qui doivent être recasés ; apprentis formés par des centres ou écoles de l'air et titulaires du diplôme d'aptitude correspondant.
- *Deuxième groupe* : ouvriers de l'établissement qui, figurant encore sur les contrôles, se trouvent dans une position de non-activité (congés sans salaire pour maladie, allaitement, convenances personnelles de plus de trente jours, fonctions publiques électives..., art. 27 ; retour du service militaire, art. 20...) et doivent être réintégrés.
- *Troisième groupe* : ouvriers en fonctions à l'établissement dans une autre profession et désireux d'accéder à celle dans laquelle existe une vacance (art. 10).
- *Quatrième groupe* : ouvriers en service dans un autre établissement « Air, Guerre, Marine » ou de l'aviation civile et ayant présenté une demande de mutation ou de permutation, dans la mesure où cette demande a, dans son principe, été agréée par le directeur de l'établissement de destination ; ouvriers titulaires déplacés d'office à titre de sanction.

Les candidats de ces quatre groupes n'ont pas à se faire inscrire sur le registre d'embauchage dont il est traité en B ci-après ; ils conservent, le cas échéant, la qualité d'ouvriers du cadre ou titulaires (cf. art. 7, 11°).

Procédure.

En vue de rendre effectives les possibilités ci-dessus prévues en A à propos des 1^{er} et 4^e groupes, il y a intérêt à ce que les établissements se tiennent habituellement en relations avec les autres établissements géographiquement voisins.

Ils doivent de toute façon avertir sans retard leur direction centrale utilisatrice (la région aérienne ou l'air outre-mer pour les établissements en relevant) des cas de recasements et de mutations qu'ils ne seraient pas à même de régler par eux-mêmes sur le plan local.

Si ces organismes ne sont eux-mêmes pas en mesure de donner suite aux cas en suspens en jouant entre les établissements sur lesquels ils ont autorité, ils en saisissent la direction du personnel civil, qui s'efforce de donner une solution à l'affaire sur le plan d'ensemble du département.

Comme déjà indiqué, les ordres donnés par l'administration centrale (la région ou l'air) en application des deux alinéas qui précèdent font abstraction du principe selon lequel les recrutements d'ouvriers s'effectuent normalement au stade local, à la seule initiative de directeurs d'établissement.

De plus, au point de vue des formalités :

- la décision de mutation est, que l'administration centrale soit intervenue ou non dans l'affaire, prise par le directeur de l'établissement de départ ;
- cette décision mentionne expressément, avec les références utiles, soit l'accord donné par le directeur de l'établissement de destination, soit l'ordre donné par l'administration centrale ;
- copie de ladite décision est aussitôt adressée à l'établissement de destination ;
- les questions afférentes à la fiche n° 355-0*/18 et à l'expédition des bulletins imprimé N° 355-0*/19 sont réglées par les dispositions qui ont remplacé celles de l'article 21 « Mutations ».

Liaison avec les essais.

Nota.

Conformément aux dispositions de l'article 8, le présent paragraphe ne doit jouer que dans le cas où la profession de recasement, de réintégration, de changement ou de mutation comporte un essai professionnel.

Les ouvriers des 1er, 2e et 4e groupes sont toujours dispensés d'essai ; il n'en va autrement que lorsque les intéressés changent de profession (il n'y a en ce cas lieu à convocation que d'un seul candidat par poste à pourvoir). Par ailleurs, le recasement, la réintégration ou la mutation ne peuvent en soi ouvrir droit, pour les ouvriers, à subir volontairement un essai en vue d'améliorer leur prime d'essai (cf. ARTICLE 8 « Nouvel essai des candidats admis »). En sens contraire, les apprentis peuvent demander à subir l'essai en vue de bénéficier, le cas échéant d'une « prime d'essai » (définition à l'art. 8).

Les ouvriers du 3e groupe sont toujours astreints à subir l'essai ; il doit être fait appel à tous les candidats qui, après une publicité appropriée donnée à la vacance existante, se sont manifestés au sein de l'établissement, le directeur conservant toutefois la faculté d'écarter les ouvriers dont la manière de servir est nettement insuffisante. Sous réserve, pour chaque postulant, d'avoir obtenu au moins la note minimum 13, le poste à pourvoir est attribué à l'ouvrier ayant obtenu la plus forte note (système du concours) ; en cas de pluralité de postes dans une même profession, ceux-ci sont attribués dans l'ordre décroissant des notes. Toutefois, pour déterminer le classement qui vient d'être défini et sans autres incidences possibles, les notes globales d'essais au moins égales à 13 des ouvriers professionnels (art. 7, 4°, nota III) sont majorées de 5 p. 100, si les intéressés détiennent une ancienneté à l'air, dans le groupe auquel ils appartiennent au moment de l'essai, au moins égale à 10 ans et de 10 p. 100 si cette ancienneté atteint ou dépasse 15 ans.

Stage.

Le cas où il y a dispense de stage sont indiqués à l'article 9.

B) Abrogé par le 20e modificatif.

ARTICLE 7.
CONDITIONS, PROFESSIONS ET FORMALITES D'EMBAUCHAGE.

1° Énumération des conditions.

Peuvent être embauchés comme ouvriers au titre d'une profession déterminée (cf. § 4 ci-après), les candidats qui, au jour de la prise de service :

- sont Français ; en cas de doute sur ce point, les établissements sont fondés à exiger la production, par les intéressés et à leurs frais, d'un certificat de nationalité ;
- sont âgés de 18 ans au moins et de 50 ans au plus.

Ce point est ci-après commenté au paragraphe 6.

Une fiche d'état civil sur papier libre est fournie par le candidat ;

- jouissent de leurs droits civiques et sont de bonne moralité et conduite.

Un extrait de casier judiciaire (bulletin n° 2) est demandé par l'établissement au procureur de la République dès le moment où il est certain que le candidat sera embauché (1).

- réunissent les conditions, ci-après commentées au paragraphe 7, d'aptitude physique ;
- savent, sauf dérogations exceptionnelles, lire, écrire et compter (niveau approximatif sur ces points du certificat d'études primaires) ;
- ont, le cas échéant, subi avec succès les épreuves de l'essai professionnel imposé (cf. ARTICLE 8) ;
- figurent sur le registre d'embauchage ;
- sont libres de tout engagement.

Aucun candidat ne peut être évincé pour ses opinions ou activités politiques, religieuses, philosophiques ou syndicalistes.

2° Pensions acquises à la suite de dégage ment des cadres.

Sauf à être repris en qualité d'ouvriers auxiliaires (*a fortiori* temporaires), les candidats bénéficiaires d'une pension de la loi du 02 août 1949 , acquise à la suite exclusivement d'une mesure de dégage ment des cadres, ne pourront être réembauchés qu'en renonçant au moment même de la souscription du nouveau contrat au bénéfice des arrérages de ladite pension (art. 31 de la loi de finances 51-598 du 24 mai 1951 , *JO* du 26 rendant applicable aux ouvriers l'article L. 133 du code des pensions civiles et militaires de retraite) ; cette renonciation, obligatoirement formulée par écrit, sera aussitôt adressée à la direction du personnel civil, qui interviendra auprès du fonds spécial en vue de la suspension du paiement des arrérages.

Cette règle a pour but d'éviter que les intéressés, en plus des avantages accessoires attachés à la qualité d'ouvrier du cadre ou titulaire, perçoivent à la fois leur salaire et les arrérages bonifiés de la pension, alors que leurs collègues constamment restés en fonctions ne bénéficieraient que de leur seul salaire.

Il y a corrélativement lieu à précompte normal de la retenue de 6 p. 100 destinée à compléter les droits à pension acquis au moment du dégage ment des cadres, abstraction faite des bonifications accordées à cette occasion et dont le bénéfice est en l'espèce définitivement perdu.

3° Autorité signataire du contrat.

L'embauchage est prononcé au titre de l'établissement employeur — et non d'une direction centrale de l'air en particulier et encore moins du département de l'air en général — par le directeur dudit établissement (ou l'un de ses adjoints ayant délégation régulière à cet effet).

Un contrat de travail est obligatoirement établi suivant la forme prévue par l'imprimé N° 355-0*/23 en annexe à l'instruction n° 72-17/DN/DPC/S/2 du 5 juillet 1972 (BOC/SC, 1973, p. 396) ; il est signé par le directeur ou son délégué et l'ouvrier dès le moment de la prise de fonctions.

Au cas où il existe une ou plusieurs annexes à l'établissement, le directeur peut, sous réserve du maintien de sa responsabilité conjointe, déléguer ses pouvoirs d'embauchage aux directeurs desdites annexes.

4° Profession d'embauchage.

Le contrat stipule expressément la profession au titre de laquelle l'ouvrier est embauché ; en cas de changement par la suite, un avenant est établi.

La liste, la définition des professions et leurs classement dans les groupes ou catégories de salaires sont données par des décisions particulières.

Nota important.

I. La notion d'ouvrier est, selon le sens courant et ainsi qu'il résulte de la définition des diverses professions ci-dessus visées, exclusive de l'exécution de tout travail de bureau ; les ouvriers de l'air ne doivent en conséquence jamais être occupés à des travaux d'écritures (mise à part évidemment la rédaction des notes nécessaires à l'exécution des tâches matérielles données, ou encore la tenue d'écritures inhérentes à l'exercice de la profession, telle cas des magasiniers astreints à établir des fiches de stocks et différents registres inventaires).

II. Les conditions dans lesquelles un ouvrier peut exceptionnellement être employé dans une profession ouvrière autre que la sienne sont indiquées à l'article 13.

III. Dans les diverses professions susvisées, sont dits — au regard des textes budgétaires notamment — ouvriers non professionnels ceux des catégories ou groupes de salaires n°s I à IV et ouvriers professionnels ceux des catégories V et au-dessus (P1 et au-dessus pour le livre).

5° Inscription sur le registre d'embauchage.

On se reportera à ce qui est dit à ce sujet à l'article 6 B) [L'article 6 B) a été abrogé par le 20e mod., cf. à l'instruction 32133 du 29 juin 1984 (BOC, p. 5707)].

6° Limites d'âge pour le recrutement.

a) Limite inférieure.

L'âge de 18 ans peut, pour les apprentis formés par le département de l'air, être, par décision du directeur de l'établissement, exceptionnellement abaissé à 17 ans, les services accomplis avant 18 ans ne pouvant toutefois être pris en compte ou ultérieurement validés pour la constitution de droits à pensions de la loi du 02 août 1949 (art. 6, I, 1°). Les intéressés ne peuvent corrélativement être admis à la qualité d'ouvrier du cadre avant cet âge. Ils perçoivent par ailleurs, nonobstant leur jeune âge, le salaire normal de leur profession.

b) Limite supérieure.

La limite d'âge de 50 ans n'est pas opposable aux candidats tributaires des textes sur les emplois réservés (cf. B)) (L'article 6 B) a été abrogé par le 20e mod., cf. à l'instruction n° 32133 du 29 juin 1984).

Cette limite est en outre susceptible de prorogation dans le cas suivant : les candidats visés à l'article 6, B) (L'article 6 B) a été abrogé par le 20e mod., cf. à l'instruction n° 32133 du 29 juin 1984), 1re et 2e catégories exclusivement :

- sont dispensés de toute limite d'âge dans les cas où l'éloignement du service n'excède pas deux années ;
- voient la limite d'âge pour leur réembauchage portée à 55 ans si la période de radiation des contrôles a dépassé deux ans.

[Aucune limite d'âge ne concerne bien entendu les cas visées à l'article 6, A), où il ne s'agit pas d'embauchages proprement dits].

Dans les cas où il serait impossible de recruter des ouvriers remplissant les conditions d'âge qui précèdent, il pourra exceptionnellement être recouru à des candidats de moins de 18 ans ou de plus de 50 ans, mais seulement à titre d'ouvriers temporaires (définition à l'article 2, B).

7° Aptitude physique.

Nota.

On se reportera à l'article 28, A) « Activités médicales proprement dites des médecins du travail », pour tout ce qui regarde les activités de ces praticiens, notamment en matière d'embauchage.

Ouvriers visés à l'article 6, B).

Ouvriers visés à l'article 6, A).

Il y a lieu à visite de médecine du travail dans les cas de changement de famille professionnelle ou d'établissement, ou lorsque l'absence du service pour une cause autre que médicale a excédé un mois (cf. pour mémoire, ARTICLE 28 : « Visite obligatoire après trois semaines d'absence pour maladie »).

8° Prise de fonctions.

Les candidats sont avisés par lettre simple (par notification sur les lieux de travail avec émargement, pour les ouvriers déjà en fonctions) de la date à laquelle ils devront prendre leurs fonctions ; un délai de dix jours francs doit exister entre l'envoi de la lettre et cette date (sauf au postulant à avoir demandé, en cas de chômage par exemple, ou d'office pour les ouvriers déjà en fonctions, que cette clause ne lui soit pas appliquée).

Si l'intéressé non déjà en fonctions n'est pas disponible pour la date de convocation, il doit faire connaître par retour du courrier la date à laquelle il pourra se présenter à l'établissement, après avoir, s'il y a lieu, observé à l'égard de son employeur actuel la formalité du délai-congé. L'admission pourra, selon les nécessités du service, être différée jusqu'à cette date ; un ouvrier temporaire sera au besoin embauché pour la période correspondante. Il pourra, au contraire, être renoncé à l'embauchage du candidat, ce qui lui sera aussitôt notifié.

L'ouvrier embauché atteste par écrit (imprimé N° 355-0*/23), le jour de sa prise de fonctions, qu'il est libre de tout engagement ; à l'appui de cette déclaration doit normalement être présenté le certificat prévu par l'article 24 1er alinéa du Livre premier, titre II du code du travail, texte modifié par la loi n° 55-1466 du 12 novembre 1955 (JO du 13).

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au travailleur un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

9° Salaire de début.

Candidats visés à l'article 6, A).

Ils conservent, sauf changement de profession et de groupe de salaire, leur classement antérieur.

Candidats visés à l'article 6, B), 1re et 2e catégories.

- a). L'éloignement n'a pas excédé deux ans : sauf à avoir subi un essai plus favorable, ils conservent leur ancien classement ;
- b). L'éloignement a excédé deux ans : mêmes dispositions que celles ci-après pour les candidats de l'extérieur [art. 6, B), 3e catégorie].

Candidat de l'article 6, B) 3e catégorie.

Sauf à bénéficier d'une prime d'essai (cf. ARTICLE 8) et indépendamment de l'application du paragraphe 10° ci-dessous, le nouvel ouvrier est toujours embauché au 1er échelon de sa catégorie.

10° Reconstitution de carrière et prise en compte des services militaires, assimilés et majorations.

Candidats visés à l'article 6, A).

Il n'y a, selon les dispositions de l'article 10, lieu à reconstitution de carrière (cf. ARTICLE 11) qu'en cas d'accession à un groupe de salaire supérieur.

Candidats visés à l'article 6, B) 1re et 2e catégories.

- a). L'éloignement n'a pas excédé deux ans : même règle qu'à l'alinéa précédent ;
- b). L'éloignement a excédé deux ans : même règle qu'à l'alinéa suivant.

Candidats visés à l'article 6, B), 3e catégorie.

Il y a lieu à reconstitution de carrière six mois après l'embauchage, avec effet rétroactif au jour de l'embauchage.

11° Réadmission dans le cadre ou à la qualité de titulaire des anciens ouvriers.

Ouvriers visés à l'article 6, A).

Ils conservent purement et simplement la qualité d'ouvriers du cadre ou, le cas échéant, de titulaires.

Ouvriers visés à l'article 6, B), 1re et 2e catégories.

Ils sont réadmis dans le cadre ou, s'il y a lieu, à la qualité de titulaires, dès le moment où leur ancienneté passée est prise en compte (§ 10 ci-dessus), c'est-à-dire à la date du réembauchage (interruption de 2 ans au plus) ou six mois après (interruption de plus de 2 ans).

Dans cette dernière hypothèse, la période de six mois est obligatoirement validée rétroactivement pour la retraite ; à tous autres points de vue, l'ouvrier reste considéré comme auxiliaire pendant ce laps de temps (absence de droits à congés statutaires de maladie...). Il peut, par ailleurs, bénéficier normalement d'échelons supplémentaires d'admission dans le cadre (art. 3).

**ARTICLE 8.
ESSAIS.**

A) Cas d'essais.

Les cas dans lesquels il y a lieu à essais pour permettre aux candidats d'être recrutés dans une profession ou d'y accéder sont déterminés dans les documents définissant les professions (art. 7, 4o).

B) Commissions d'essais.

Dans chaque établissement, une commission est chargée de faire subir les essais. Ses divers membres sont tenus à la discrétion professionnelle pour tout ce qui se rapporte à son fonctionnement.

Composition.

(Voir livre I, Titre III).

Nature juridique de la représentation ouvrière.

Au contraire de ce qui regarde la commission d'avancement et le conseil d'enquête, organismes paritaires, les membres ouvriers des commissions d'essais agissent en qualité de représentants de l'État ; étant entendu que, comme pour les autres membres de la commission, c'est sur la base des seules indications de leur conscience qu'ils doivent se prononcer, ils ne peuvent, à peine de sanction disciplinaire, refuser de siéger ou de s'acquitter normalement de leurs fonctions au sein de ladite commission. Les heures où ils participent aux travaux de la commission sont à tout point de vue considérées comme temps de travail effectif dans leur profession.

Le caractère électif des délégués ouvriers a pour but essentiel de placer les candidats, spécialement ceux n'appartenant pas encore à l'administration, dans un climat aussi favorable que possible à la bonne exécution de l'essai.

Réunions de la commission.

La commission se réunit chaque fois qu'il y a lieu ; la date, fixée par le directeur, est portée à la connaissance des candidats par voie d'émargement ou, à défaut, par lettre ordinaire.

Consistance et exécution des épreuves.

La commission tire au sort, d'après une liste périodiquement renouvelée comprenant pour chaque profession une série d'épreuves de difficultés identiques, l'essai à exécuter par chacun des candidats à une même profession ; la commission, qui établit la liste en cause (laquelle doit bien entendu rester secrète), doit choisir des épreuves permettant d'apprécier utilement la valeur relative des candidats ; ces épreuves peuvent d'ailleurs consister en l'exécution de travaux normalement effectués dans les ateliers de l'établissement.

Au cas où 4, 3 ou 2 candidats sont convoqués par poste à pourvoir (art. 6, B) : « Convocation au essais »), l'épreuve doit être la même pour chacun des postulants subissant en même temps les épreuves.

Les définitions des essais prévus pour l'accession aux diverses professions ne doivent pas être regardées comme constituant des programmes rigides et limitatifs ; elles permettent, au contraire, de laisser une part d'initiative aussi grande que possible aux commissions soit pour le choix des travaux à exécuter, soit pour la fixation de la durée des épreuves, soit pour la détermination des coefficients (à titre d'indication générale, le temps d'exécution d'une part, la présentation et le fini d'autre part peuvent valablement être affectés chacun du coefficient 1 contre 2 à la précision du travail).

Dans tous les cas, la commission devra s'assurer par des questions appropriées que le candidat possède bien les connaissances en matière d'hygiène et de sécurité du travail requises pour l'exercice de sa profession.

Elle aura le souci pour la détermination de la note d'apprécier tout au long des épreuves le sens de la sécurité manifesté par le candidat même en l'absence de dispositions particulières dans le programme de l'essai de la profession considérée.

Le cas échéant, le président se mettra en temps utile en rapport avec les délégués régionaux ou centraux à la sécurité du travail ou les bureaux d'hygiène et sécurité du travail ou les bureaux d'hygiène et sécurité compétents pour tous renseignements relatifs aux questions susceptibles d'être posées en cette matière. Ceux-ci pourront consulter, si besoin est, le service central d'hygiène et de sécurité du travail de la direction des personnels civils.

Tout essai doit comporter un nombre suffisant d'opérations diverses, ceci de manière à éviter que le hasard ne puisse faire considérer comme professionnels des ouvriers fortuitement spécialisés dans des domaines particuliers.

En ce qui concerne la durée moyenne à impartir pour chaque épreuve, la commission pourra éventuellement trouver un élément d'appréciation dans le temps moyen admis à l'établissement pour l'exécution de travaux analogues.

Le candidat est toujours prévenu, avant de commencer l'essai, des durées maximum et moyenne ci-dessus ; il doit, au surplus, pouvoir connaître à tout moment le temps écoulé depuis le début de son essai.

Surveillance des épreuves.

L'essai doit être entièrement exécuté en présence d'un des techniciens civils ou militaires et d'un des ouvriers membres de la commission.

Les autres membres assistent obligatoirement, ensemble ou successivement, à une partie quelconque de l'essai ; le moment et la durée de cette présence doivent leur permettre de se former, en vue de la délibération finale, une opinion valable sur le postulant.

Appréciation.

L'ensemble des membres de la commission ayant assisté, dans le cadre des énonciations qui précèdent, à l'essai se réunit pour apprécier les épreuves et déterminer la note moyenne d'aptitude professionnelle cotée de 0 à 20. Cette note est assortie des appréciations rédigées qui peuvent apparaître utiles.

Un graphique du modèle n° 355-0*/28 permet, à titre indicatif, d'apprécier, parmi les différents facteurs intervenant dans le jugement global de l'essai, la note correspondant à la rapidité d'exécution de celui-ci (ou des différentes opérations le composant), ceci compte tenu du (ou des) temps moyen(s) imparti(s).

Note éliminatoire.

Toute note globale d'essai inférieure à 13 entraîne l'élimination obligatoire du candidat.

Difficultés.

Dans tous les cas où des difficultés importantes viennent à se produire à propos de la détermination, de l'exécution ou de l'appréciation d'essais, l'établissement demande les instructions voulues à la direction centrale dont il relève.

Décision.

La décision appartient au directeur de l'établissement sur la base de l'avis fourni par la commission, aussi bien en ce qui concerne l'embauchage du candidat (son changement de profession s'il était déjà en fonction) que la prime d'essai à lui attribuer éventuellement.

Procès-verbal.

La commission dresse un procès-verbal (modèle n° 355-0*/29) des opérations, en deux exemplaires ; l'un est joint au dossier de l'ouvrier, détenu par l'établissement ; l'autre n'est cependant établi et adressé à

l'administration centrale que dans le cas où le candidat est embauché ou changé de profession.

Communication des résultats à l'ouvrier.

La note globale définitive d'essai retenue par le directeur d'établissement est toujours communiquée au candidat (voir bulletin de notification n° 355-0*/30). En outre, s'agissant des seuls candidats embauchés ou de ceux déjà en fonctions à l'établissement, le directeur (ou son délégué) peut, sur demande des intéressés, commenter oralement l'appréciation portée sur les divers facteurs de l'essai, ceci de manière notamment à permettre aux ouvriers de connaître les points où ils auraient particulièrement intérêt à se perfectionner.

Païement du temps de l'essai.

Le temps passé à subir l'essai n'est rémunéré que si le candidat est embauché ; le taux horaire de base à retenir en ce cas est le même que celui définitivement applicable à la première heure de travail après la prise effective du service (révision rétroactive en cas de reconstitution de carrière, art. 11).

En cas de changement de profession, le temps de l'essai est rémunéré au taux de la nouvelle profession.

Sauf pour les candidats de l'intérieur, le temps de l'essai n'entre pas dans la détermination de l'ancienneté.

Validité de l'essai.

Les essais subis avec succès sont valables *deux* ans.

Nouvel essai des candidats évincés.

Les candidats visés à l'article 6, B, astreints à subir un essai et ayant échoué à celui-ci peuvent demander leur réinscription immédiate sur le registre d'embauchage afin de subir un nouvel essai ; ces réinscriptions ne prennent effet que du jour où elles sont demandées (caducité de la première inscription).

Le directeur de l'établissement peut de toute façon, compte tenu de l'opinion qu'il s'est formée sur le postulant, fixer un délai de deux ans au plus avant l'expiration duquel le candidat ne pourra être de nouveau convoqué aux épreuves.

Le candidat qui a échoué deux fois à un essai ne peut être inscrit à nouveau pour la même profession dans le même établissement.

Les candidats de l'intérieur désirant changer de profession doivent, comme il est dit à l'article 6, A, ne s'être pas vus écarter par le directeur d'établissement de la possibilité de subir l'essai correspondant. En cas d'échec à un premier essai, de nouvelles épreuves ne peuvent jamais être subies avant un an ; des essais ultérieurs ne sont susceptibles d'être subis que par autorisation exceptionnelle du directeur d'établissement.

Prime d'essai.

Définition. Il ne s'agit pas là d'une prime au sens juridique du terme, mais de l'octroi d'un ou plusieurs échelons de salaire accordés pour compter de la prise de fonction (le temps de l'essai inclusivement) dans la profession dont l'essai a été subi avec succès.

Barème d'attribution. Le barème des échelons à accorder en fonction de la note obtenue est le suivant :

- de 13 à 13,99 : aucune prime ;
- de 14 à 15,99 : un échelon ;
- de 16 à 17,99 : 2 échelons ;

- de 18 à 20 : 3 échelons.

Caractère initialement révisible. Le directeur d'établissement, après six mois de services effectifs, décide dans tous les cas si, compte tenu de la valeur professionnelle et de la manière de servir de l'intéressé, celui-ci doit conserver tout ou partie des échelons résultant de sa prime d'essai ou même ne garder le bénéfice d'aucun. Cependant, dans tous les cas d'abaissement d'échelon, l'avis de la commission d'essai doit être sollicité avant décision par le directeur d'établissement.

Toutefois, dans les cas où un ouvrier a subi un nouvel essai dans sa profession et a ainsi amélioré sa prime d'essai, il ne peut être déclassé à un échelon inférieur à celui qui résultait de la première prime d'essai à son taux définitif.

Les sommes déjà perçues à titre de prime d'essai ne font jamais l'objet de reversements.

Il reste bien entendu que les ouvriers peuvent, en vertu de la règle générale ci-après visée à l'article 9 : « stage », être licenciés (candidats de l'extérieur) ou replacés dans leur ancienne profession si leur comportement justifie une mesure plus grave que la réduction de la prime d'essai.

Cas particulier de prime d'essai (ouvriers du groupe IV).

Tous les ouvriers du groupe de salaires n° IV qui ne sont pas expressément astreints à subir un essai en vertu des listes de professions peuvent cependant bénéficier d'une prime d'essai proportionnelle au degré de qualification professionnelle atteint.

La décision est prise par le directeur d'établissement six mois après la prise de fonction (lorsqu'il y a lieu à stage proprement dit en vertu de l'art. 9) à la date d'expiration de celui-ci si elle est postérieure à la fin du délai de six mois présentement visé).

L'avis de la commission d'essai est obligatoirement recueilli au préalable ; celle-ci se prononce sur pièces (rapports détaillés des chefs hiérarchiques...).

L'effet des primes d'essai attribuées après les « stages d'apprentissage » présentement visés peuvent remonter jusqu'à la date de prise des fonctions, selon la rapidité de mise au courant de chaque ouvrier.

Nouvel essai des candidats admis.

Les ouvriers admis dans leur profession après essai et dont la valeur professionnelle s'améliore ensuite notablement peuvent, pendant un délai compris entre un et trois ans après leur prise de fonctions dans ladite profession, être autorisés à subir une seule fois un nouvel essai ; si la note obtenue est supérieure à celle du premier essai, la prime d'essai est améliorée dans la mesure où il y a lieu (le temps de l'essai est, en outre, rémunéré sur cette nouvelle base) ; cette nouvelle prime n'est pas sujette à révision dans le délai de six mois. En cas de note égale ou inférieure à la première, l'échelon de salaire de l'ouvrier reste inchangé.

Cas de dispenses d'essai.

La question est traitée à l'article 6, A et B.

De plus, en cas de changement de profession entraîné par l'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenus à l'air, il peut exceptionnellement — après avis de la commission d'essai — y avoir lieu à dispense d'essai lorsque, de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, il ressort que l'ouvrier peut d'évidence, en raison de ses connaissances et aptitudes, exercer la nouvelle profession (exemple d'un ouvrier d'une catégorie supérieure de salaires déclassé comme magasinier ayant la charge d'approvisionner les ateliers dans lesquels il travaillait auparavant). Les autres conditions, notamment celles d'aptitude physique (art. 7, 7^o) et de stage (art. 10), doivent bien entendu être remplies.

ARTICLE 9.
STAGE.

A) Ouvriers visés à l'article 6, B 3e catégorie.

(Ouvriers de l'extérieur.)

Ces ouvriers sont astreints, qu'ils aient subi ou non un essai professionnel, à un stage probatoire de six mois. Ce stage est susceptible d'être exceptionnellement prolongé pour une durée au plus égale.

Le stage doit être intégralement effectué dans le même établissement.

Pendant la première semaine de stage, l'ouvrier peut, à la seule décision du directeur de l'établissement, être licencié, sans préavis ni indemnités, si son travail, ses aptitudes et sa manière de servir ne donnent pas satisfaction. Il en va de même en cas d'incapacité physique se révélant durant ce laps de temps.

Pendant le reste du stage, il est susceptible d'être pareillement licencié sans indemnités, mais avec un préavis (cf. ARTICLE 36) de huit jours.

La période de stage s'entend de six mois de travail effectif, sans qu'il soit fait déduction des absences régulièrement autorisées ; cependant, si l'intéressé a été absent pendant plus de 30 journées ouvrées (ou 60 vacations de travail), le stage est, indépendamment de la possibilité de prolongation susvisée, complété de manière à atteindre la durée effective de six mois.

Les services effectués à l'établissement depuis moins d'un an dans la profession comme ouvrier temporaire comptent, s'ils sont satisfaisants, dans le temps de stage.

B) Ouvriers visés à l'article 6, B, 1re et 2e catégories.

(Ouvriers de l'extérieur ayant précédemment figuré sur les contrôles.)

Ils sont dispensés du stage dans la mesure où leur éloignement du service n'a pas excédé deux années et où il n'y a pas changement de profession.

La sanction des stages insatisfaisants est la même qu'en A) ci-dessus.

C) Ouvriers visés à l'article 6, A.

(Ouvriers figurant sur les contrôles.)

Il y a toujours dispense de stage, sauf dans les cas de changement de profession (la sanction de stages insatisfaisants est précisée à l'art. 10).

ARTICLE 10.
CHANGEMENT DE PROFESSIONS.

Concernant uniquement les ouvriers figurant déjà sur les contrôles et ne supposant jamais l'inscription sur le registre d'embauchage, les changements de professions s'effectuent dans le cadre des dispositions générales de l'article 6, A sur le comblement des postes vacants à l'aide de candidats figurant déjà sur les contrôles.

Ils peuvent avoir pour but d'éviter des licenciements ou des mutations ; ils sont alors offerts, par priorité absolue, aux ouvriers titulaires et à ceux bénéficiaires de l'article 18 de la loi du 26 avril 1924 (art. 1er) en commençant par les mieux notés, puis aux autres ouvriers, également dans l'ordre décroissant des notes professionnelles.

Ils font, dans tous les cas et dès le moment où ils sont définitivement prononcés, l'objet d'un avenant en forme au contrat d'embauchage.

Comme il est indiqué à l'article 7, 7^o « Ouvriers visés à l'article 6, A », l'avis préalable et écrit du médecin du travail doit obligatoirement être sollicité par le directeur d'établissement à l'occasion des changements de famille professionnelle. De plus, dans le cas où il y a lieu à essai professionnel, cet avis est normalement donné avant l'essai ; les examens complémentaires éventuellement utiles ne sont par contre pratiqués, sauf décision contraire du directeur prise sur proposition du médecin, qu'après l'essai. On se reportera pour le surplus à ce qui est dit à l'article 28 sur la médecine du travail.

1° Accession à un groupe supérieur.

Cas de changement.

Les ouvriers en fonctions peuvent, selon leurs aptitudes physiques et professionnelles et leur vocation, demander à changer de profession en vue d'améliorer leur situation.

L'administration doit d'ailleurs favoriser dans toute la mesure du possible la promotion ouvrière chez les éléments dignes d'intérêt. La décision appartient au directeur d'établissement, soit pour nommer directement l'ouvrier dans la nouvelle profession si elle ne comporte pas d'essai, soit pour l'admettre à subir l'essai correspondant.

Toutefois, sera en premier lieu retenue la candidature à un groupe supérieur de l'ouvrier qui, par suite de réduction d'effectifs ou de suppression d'emplois, aura fait précédemment l'objet d'un déclassement d'un ou plusieurs groupes.

Lorsque plusieurs candidats placés dans cette situation se trouveront en concurrence, l'ordre de priorité de chacun d'eux sera déterminé par la durée des services accomplis par chaque intéressé depuis son déclassement.

Stage.

Il y a toujours lieu à stage dans la nouvelle profession (cf. ARTICLE 9).

En cas d'insuccès au stage, l'ouvrier est, non pas licencié, mais replacé dans son ancienne profession, sans qu'il y ait en aucune manière lieu à reversement rétroactif à son détriment de sommes acquises au titre de la profession supérieure durant la période du stage.

Recommandation. — En cas de doute sur l'issue du stage, la plus grande prudence est recommandée, spécialement dans les petits établissements ou au regard des professions à effectifs très limités, relativement à un éventuel comblement *définitif* du poste laissé vacant à titre précaire par le stagiaire.

Échelon de salaire.

L'ouvrier accédant à une profession d'un groupe de salaire supérieur est classé, sauf la prime éventuelle d'essai, à l'échelon résultant de la reconstitution de carrière (cf. ARTICLE 11).

Cette reconstitution est effectuée à compter du premier jour de la prise des nouvelles fonctions. Comme il est dit au paragraphe « Stage », il n'y a jamais lieu à reversement rétroactif à la charge de l'ouvrier.

Clause de sauvegarde.

Les ouvriers accédant à un groupe de salaire supérieur ne peuvent, nonobstant la règle précédente, être classés dans le nouveau groupe à un échelon inférieur à celui comportant un salaire horaire brut (taux du bordereau, éventuellement majoré d'indemnités obligatoires à taux fixe, tel que le complément du salaire minimum interprofessionnel garanti pouvant être regardé comme partie intégrante des bas salaires) au moins égal ou

immédiatement supérieur à celui dont ils auraient bénéficié si, dans leur ancien groupe, ils avaient été promus à l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'ils occupaient effectivement dans ce groupe.

2° Changement de profession à l'intérieur d'un même groupe.

Cas de changement.

Il peut être demandé notamment :

- pour accéder à un emploi constituant la base d'une famille professionnelle pouvant permettre des changements de groupes de salaires ultérieurs ;
- pour effectuer des travaux plus en rapport avec la vocation professionnelle ou physique de l'ouvrier ;
- pour éviter un licenciement par manque de travail dans l'ancienne profession.

Échelon.

L'échelon de salaire n'est pas modifié, sauf amélioration éventuelle de la prime d'essai (ou de celle faisant suite à « stage d'apprentissage » pour les ouvriers du groupe IV, art. 8).

Stage.

Si le stage n'est pas satisfaisant, l'ouvrier est replacé dans son ancienne profession ou, en cas d'impossibilité et après essai s'il y a lieu, dans une autre équivalente, ou encore, à défaut, muté.

La recommandation figurant au paragraphe « Stage » du 1° ci-dessus reste, le cas échéant, applicable dans le présent domaine.

3° Accession à un groupe inférieur.

Détermination de l'échelon.

En cas de déclassement dans un groupe de salaire inférieur pour une raison quelconque (inaptitude physique ; cf. ARTICLE 16 : « Reclassement dans une autre profession pour éviter le licenciement »), l'ouvrier ne peut, sauf rétrogradation disciplinaire d'échelon qui coïnciderait exceptionnellement avec l'abaissement de groupe, être reclassé dans un échelon inférieur à celui qu'il détenait dans son ancien groupe.

Il pourrait, par contre, bénéficier d'un échelon supérieur dans le cas où il bénéficierait, dans la nouvelle profession, d'une prime d'essai ou de stage d'apprentissage supérieure à celle qui avait pu lui être accordée dans la profession du groupe supérieur.

Stage.

L'ouvrier est astreint au stage ; si celui-ci n'est pas satisfaisant, l'intéressé est soit changé à nouveau de profession, soit au besoin licencié (après avis de la commission de réforme au regard des ouvriers du cadre ou titulaires dont l'inaptitude physique ou psychique est cause du licenciement envisagé).

ARTICLE 11.

RECONSTITUTION D'UNE CARRIÈRE DES OUVRIERS.

Cas de reconstitution de carrière.

Il y a obligatoirement lieu à reconstitution de carrière :

- six mois après l'embauchage (ou éventuellement au moment de l'embauchage) avec effet au premier jour du mois civil suivant l'embauchage, ou avec effet du jour de l'embauchage lorsque celui-ci se situe le premier d'un mois (cf. art. 7, 10^o) ;

- le premier jour du stage effectué par l'ouvrier admis dans une profession classée dans un groupe de salaire supérieur (art. 10-1).

(Observation est faite que les opérations de reconstitution de carrière peuvent, dans ce cas, n'avoir pour seule utilité que de faire ressortir l'intérêt qui s'attache éventuellement pour l'ouvrier à ce qu'il soit fait application de la « clause de sauvegarde » prévue audit article 10) ;

- à titre de mesure transitoire lors de l'admission dans le cadre des ouvriers recrutés avant le 1er janvier 1952 (cf. ARTICLE 3 : « Dispositions transitoires »).

Effets de la reconstitution de carrière.

La reconstitution de carrière des ouvriers, accédant après essais à un groupe de salaire supérieur, s'effectue dans ce nouveau groupe. Tous les échelons qui ont pu être acquis à un titre quelconque dans le précédent groupe sont supprimés. A l'échelon déterminé par cette reconstitution de carrière s'ajoutent uniquement le ou les échelons pouvant résulter de la prime d'essai (stage d'apprentissage des ouvriers du groupe IV inclusivement) obtenue à l'occasion de l'accession à la nouvelle profession. Il est fait application, le cas échéant, de la clause de sauvegarde prévue à l'article 10.

Services pris en compte.

1° Services civils.

Services effectifs. Sont seuls retenus, les services :

- valables (ayant fait l'objet de versements immédiats au fonds spécial) ;
- validés (ayant effectivement été l'objet de versements rétroactifs à ce fonds) ;
- validables (restant susceptibles de faire l'objet de ces derniers versements), au titre de la loi du 02 août 1949 et afférents, uniquement, à des activités en qualité d'ouvrier des établissements de l'air, de la guerre, de la marine et de l'aviation civile.

Services assimilés. Sont, en outre, assimilés aux services effectifs qui précèdent :

- a). Les congés annuels payés ; la part de congé annuel non payé à laquelle les ouvriers mineurs peuvent prétendre en sus de leurs droits à congés payés ; les congés non payés que des ouvriers sont contraints de prendre en raison de la fermeture annuelle de l'établissement (cf. ARTICLE 25) ; les jours fériés, qu'ils soient rémunérés ou non.
- b). Les congés occasionnels ou exceptionnels et les autorisations diverses d'absence visés à l'article 26.
- c). Les absences consécutives à accidents du travail ou maladies professionnelles.
- d). Les congés de maternité (14 semaines).
- e). Les congés de maladie statutairement rémunérés. Il est à noter que cette définition exclut les congés sans salaire — y compris ceux comportant le bénéfice des prestations en espèces de sécurité sociale, à la charge de l'administration ou des caisses, à un titre quelconque — de maladie, invalidité temporaire, longue maladie, suite de couches, convalescence et allaitement prévus à l'article 27.

f). Par dérogation à la règle de principe rappelée au paragraphe *e)* précédent, les congés sans salaire des ouvriers du cadre et titulaires ouvrant droit au service, à la charge de l'administration, de prestations en espèces des assurances sociales — indistinctement maladie, longue maladie, invalidité temporaire — dans la mesure où ils se rapportent à des absences entraînées par une des causes ci-après limitativement déterminées : affections tuberculeuses, mentales, cancéreuses ou poliomyélitiques.

g). Les congés de maladie des ouvriers auxiliaires, dans la limite maxima de trente jours par année civile.

h). Les congés sans salaire pour convenances personnelles, dans la limite maxima de trente jours par année civile.

Condition de validité.

Les divers services effectifs et assimilés qui précèdent ne sont cependant valables que dans la mesure où le ou les contrats au titre duquel (ou desquels) ils ont été effectués n'ont pas été rompus ou résiliés par démission de l'ouvrier (art. 38), faute lourde en cas de grève ou abandon de poste (art. 39) ou congédiement disciplinaire.

Toutes précautions doivent, au besoin, être demandées à ce sujet aux précédents établissements employeurs ou, éventuellement, à leurs organismes liquidateurs.

2° Services militaires et assimilés. Majorations.

Il est pour mémoire précisé que, outre la prise en considération du temps de service militaire — ou assimilé — effectif (« bonification »), les « majorations », lorsqu'elles sont attribuées, sont égales à 5/10 dudit temps s'il a été passé dans les conditions limitativement désignées par le texte applicable et à 2/10 dans les autres cas (4/10 ou 5/10 en cas de captivité). En matière de pensions, par contre, en vertu notamment des articles L. 19 et L. 20 du code des pensions civiles et militaires de retraites modifié, les majorations à titre de bénéfices de campagnes sont égaux, le cas échéant, au double de la totalité ou à la moitié de la durée effective des services effectifs pouvant être pris en compte à titre de bonifications.

La définition des services visés au présent paragraphe est donnée par les textes applicables aux fonctionnaires ; les plus importants d'entre eux sont ci-après rappelés :

- loi du 17 avril 1924 (JO du 18) relative aux bonifications militaires accordées aux fonctionnaires et agents de l'État au titre de la campagne de guerre 1914-1918 ;

- loi de finances du 09 décembre 1927 (BO/G, p. 1135), article 23, portant attribution aux fonctionnaires anciens combattants de la guerre 1914-1918 de majorations d'ancienneté valable pour l'avancement, texte complété par les articles 33 et 34 de la loi de finances du 19 mars 1928 ;

- loi du 31 mars 1928, modifiée par celle du 16 février 1932 (JO du 18) relative à l'assimilation aux services civils du temps passé sous les drapeaux par les fonctionnaires et agents de l'État ;

- ordonnance n° 45-1283 du 15 juin 1945 (JO du 16 et BO/A, p. 2072 ; texte radié le 5 avril 1981, BOC, p. 2996) complétée par la loi n° 48-838 du 19 mai 1948 (JO du 20 et BO/A, p. 1193), l'article 14 de la loi n° 55-366 du 3 avril 1955 (JO du 6 et BO/A, p. 586) et l'article 37 de la loi n° 56-780 du 4 août 1956 (JO du 7 et BO/A, p. 1764) relative aux candidats aux services publics empêchés d'y accéder et aux fonctionnaires et agents ayant dû quitter leur emploi par suite d'événement de guerre (rappel d'ancienneté) ;

- ordonnance 45-2213 du 01 octobre 1945 (JO du 2 ; BO/A, p. 3136, et vol. 25 ; BO/G, p. 1039) relative aux rappels d'ancienneté pour stages accomplis dans l'organisation dite chantiers de la jeunesse française ;

- circulaire 122-B/4 du 12 novembre 1946 (BO/A, p. 2105 ; BO/G, p. 2770 ; BO/11, p. 149) sur les rappels et majorations d'ancienneté pour services militaires ;
- loi 48-1251 du 06 août 1948 (JO du 8 et BO/A, p. 1876 ; BO/G, p. 2546), modifiée par la loi n° 50-729 du 24 juin 1950 (JO du 27 et BO/A, p. 2073) sur les droits des fonctionnaires et agents déportés et internés résistants, étendue par la loi 54-751 du 19 juillet 1954 (JO du 20 et BO/A, p. 1330 ; BO/G, p. 2995) aux Alsaciens et Lorrains (et à leurs familles), réfractaires ou déserteurs, des formations militaires allemandes ;
- circulaire interministérielle du 29 novembre 1955 (BO/A, p. 2311 ; BO/G, p. 6390) donnant diverses précisions, notamment au regard des déportés politiques ;
- loi 50-1027 du 22 août 1950 (JO du 24 et BO/A, p. 2506 ; BO/G, p. 3651) établissant le statut du réfractaire et assimilant au service militaire actif la période vécue en hors-la-loi (art. 11) ;
- décret 52-1001 du 17 août 1952 (JO du 31 et BO/A, p. 1716) portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi ci-dessus ;
- loi 51-538 du 14 mai 1951 (JO du 16 et BO/A, p. 1562) relative au statut des personnes contraintes au travail en pays ennemi, en territoire étranger occupé par l'ennemi ou en territoire français annexé par l'ennemi ;
- décret 52-1000 du 17 août 1952 (JO du 31 et BO/A, p. 1710) portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi ci-dessus ;
- loi 51-1124 du 26 septembre 1951 (JO du 27 ; BO/G, p. 2994 ; BO/A, p. 3179, et vol. 25) instituant des bonifications d'ancienneté pour les personnes ayant pris une part active et continue à la résistance et prévoyant des dérogations temporaires aux règles de recrutement et d'avancement dans les emplois publics, complétée par la loi n° 53-642 du 29 juillet 1953 (JO du 30 ; rectificatif JO du 1er décembre 1953, BO/A, p. 1670) et la loi n° 53-1313 du 31 décembre 1953 (JO du 5 janvier 1954 et BO/A, 1954, p. 21) ;
- décret n° 51-1197 du 15 octobre 1951 (JO du 16 ; BO/A, p. 3344 ; abrogé par le décret 73-339 du 23 mars 1973 (BOC/SC, p. 1244).) sur les services militaires féminins ;
- décret 52-657 du 06 juin 1952 (JO du 8 ; BO/G, p. 1910 ; BO/A, p. 1197, et vol. 25) portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi ci-dessus ; instruction d'application du 06 juin 1952 (JO des 8 et 22 juin ; BO/A, p. 1203, et vol. 25) ;
- loi 52-843 du 19 juillet 1952 (JO du 20 et BO/A, p. 1452 ; BO/G, p. 2947) relative à l'amélioration de la situation d'anciens combattants et victimes de la guerre (art. 6), étendant aux fonctionnaires, ouvriers et agents de l'État ayant participé aux campagnes de la guerre 1939-1945 contre les puissances de l'Axe, ainsi qu'aux ouvriers combattants d'Indochine, les dispositions susvisées de la loi du 09 décembre 1927 complétées ;
- loi 53-1168 du 28 novembre 1953 (JO du 29 ; BO/G, p. 4506 ; BO/A, p. 2529 et vol. 25) relative à l'entrée en compte dans les pensions de retraite, de certains services militaires accomplis au cours des années 1938 et 1939 par les militaires de réserve ;
- décret 54-138 du 28 janvier 1954 (JO du 10 février et BO/A, p. 179 ; BO/G, p. 639) modifié par le décret n° 54-1268 du 23 décembre 1954 (JO du 25 et BO/A, p. 2422) pris pour l'application de la loi n° 52-843 ci-dessus visée (JO du 20 février et BO/A, p. 1452) ;
- circulaire 277-F. P./7 A B/6 du 03 février 1954 (BO/G, p. 617 ; BO/A, p. 197) relative aux rappels d'ancienneté pour services militaires : congés de fin de campagne ;

- circulaire interministérielle du 11 juin 1954 (JO du 20 et rectificatif JO du 24 ; BO/A, p. 999) et circulaire complémentaire du 12 novembre 1954 (BO/G, 1958, p. 2249 ; BO/A, p. 2258) sur les majorations d'ancienneté ;
- décret 54-1262 du 24 décembre 1954 (JO du 25 et BO/A, p. 2418 BO/G, p. 5043 ; BO/M, 1955, p. 251) sur les règles d'assimilation des campagnes de Corée et d'Indochine aux hostilités 1939-1945 ;
- loi n° 55-356 du 3 avril 1955 (JO du 4 BO/G, p. 2225 ; BO/A, p. 551), article 20, relatif au temps de déportation politique, et circulaire interministérielle d'application du 29 novembre 1955 , IC (JO du 2 décembre, et BO/A, p. 2311) ;
- décret n° 56-532 du 29 mai 1956 (JO du 3 juin et BO/A, p. 1060) relatif aux droits à campagne des personnels militaires participant au maintien de l'ordre dans certaines circonstances ;
- décret 57-195 du 14 février 1957 (JO du 21 ; BO/G, p. 1210 ; BO/M, p. 525 ; BO/A, p. 315, et vol. 25) portant attribution du bénéfice de la campagne simple en Afrique du Nord (abrogeant implicitement le décret n° 56-532 du 29 mai 1956) ;
- loi 57-896 du 07 août 1957 (JO du 8 et BO/G, p. 3893 ; BO/M, p. 2517 ; BO/A, p. 1573) validant les services accomplis par les Français dans les armées alliées au cours de la guerre 1939-1945 ainsi que ceux qu'ils ont dû accomplir sous l'empire de la contrainte dans l'armée et dans la gendarmerie allemandes, et les services militaires accomplis par les étrangers antérieurement à l'acquisition de la nationalité française ;
- ordonnance 58-939 du 11 octobre 1958 (JO du 12 BO/G, p. 4334 ; BO/M, p. 3905 ; BO/A, p. 2434) relative à la situation des personnels civils et militaires rappelés ou maintenus sous les drapeaux ;
- circulaire interministérielle du 19 avril 1958 (JO du 25, et BO/G, p. 2280 ; BO/A, p. 1268) déterminant :
 - les modalités d'application de la loi n° 57-475 du 12 avril 1957 (JO du 13) instituant des majorations d'ancienneté en faveur de certains prisonniers de guerre rapatriés malades ;
 - les conséquences, en matière de majorations d'ancienneté, de l'intervention du décret 57-1003 du 09 septembre 1957 (JO du 14 BO/G, p. 4237) fixant la date légale de cessation des hostilités pour l'Indochine et la Corée.

Durée à retenir pour l'attribution de chaque échelon.

La durée d'avancement à l'ancienneté est seule à retenir dans tous les cas de reconstitution de carrière ; il s'agit toujours de celle en vigueur au regard de chaque échelon considéré dans le groupe intéressé le jour où doit être effectuée la reconstitution de carrière (le premier jour du septième mois de service ou celui où l'ouvrier change de groupe ou encore — application de la disposition transitoire — celui où il est admis dans le cadre).

Modalités d'utilisation des services civils et militaires.

Il est fait masse des services civils et militaires valables.

Il est attribué autant d'échelons que figure de fois dans ce total la durée exigée au paragraphe précédent (actuellement trois ans).

Dans les cas où il existe un reste à cette division, de même que lorsque le total des services est inférieur à trois ans, le reliquat est mis en réserve en vue de son utilisation pour un prochain avancement d'échelon, à l'ancienneté exclusivement.

Les services autres que ceux accomplis dans le groupe de salaire actuel sont considérés comme utilisés par priorité au sein de la masse plus haut définie.

L'ouvrier peut être proposé pour une promotion au choix dès le moment où les éventuels services antérieurs dans le groupe réputés non utilisés en vertu de l'alinéa précédent, augmentés, en tant que de besoin, des services accomplis depuis la reconstitution de carrière, lui donnent vocation à un tel avantage (art. 19, 3^o).

Date d'attribution des échelons.

Selon la même règle que celle édictée à l'article 19 en matière d'avancement, les échelons ne peuvent être attribués à la suite d'une reconstitution de carrière que le premier jour du mois civil suivant la date où les conditions sont remplies ; toutefois, lorsque les conditions sont réunies le premier jour d'un mois civil, les échelons prennent effet de ce jour.

Notification à l'intéressé.

Dans tous les cas de reconstitution de carrière, le « tableau de reclassement » figurant au verso du bulletin modèle n° 3 doit être notifié en copie à l'ouvrier intéressé.

Cette règle reste valable, lorsque les calculs effectués se bornent à faire ressortir que la « clause de sauvegarde » prévue à l'article 10, et rappelée au début du présent article, doit seule être mise en application ; mention de cette circonstance est alors ajoutée sur ledit tableau.

ARTICLE 12. INTERDICTION DE L'EXERCICE D'ACTIVITÉS AUTRES QUE CELLES D'OUVRIER.

1° Principe.

Les ouvriers en activité ne peuvent occuper un autre emploi public, effectuer des travaux à titre privé moyennant rémunération ou exercer des professions industrielles ou commerciales.

2° Dérogations.

L'exercice d'activités agricoles n'est pas prohibé dans la mesure où cette exploitation ne permet aux intéressés que de se créer, pendant leurs loisirs, des ressources accessoires.

Les ouvriers ont la faculté de produire des œuvres littéraires, scientifiques et artistiques et d'en retirer un avantage pécuniaire.

L'utilisation de ces deux ordres de possibilités ne doit cependant jamais nuire à l'assiduité, à la ponctualité et au rendement professionnel des intéressés.

Les ouvriers peuvent, par ailleurs, effectuer des expertises, donner des consultations ou des enseignements ressortissant à leur compétence, soit sur l'injonction ou à la demande d'une autorité administrative ou judiciaire, soit avec l'autorisation du directeur d'établissement, donnée après accord de la direction centrale utilisatrice, à la condition expresse que les activités en cause ne puissent s'exercer à l'encontre des intérêts du département de l'air.

3° Sanctions.

Toute infraction aux dispositions du présent article expose l'ouvrier à sanction disciplinaire (art. 33).

4° Cumuls de rémunérations.

Dans les cas où d'autres activités peuvent être cumulées avec un emploi d'ouvrier (de même lorsque l'ouvrier est titulaire d'une ou plusieurs pensions), les établissements devront toujours s'assurer qu'il n'y a pas lieu à

application des règles sur la limitation des cumuls pécuniaires entre les rémunérations d'ouvriers et celles de ces autres activités (ou pensions).

La question est essentiellement réglée par les textes suivants, auxquels il convient de se reporter :

- décret-loi modifié du 29 octobre 1936 (BO/G, p. 3643 ; BO/M, 1937, p. 658 ; BO/A, vol. 25) avec insertion à la suite des textes d'application [cf. en particulier l'article 1er du décret n° 55-957 du 11 juillet 1955 (JO du 20 et BO/A, p. 1502) qui a modifié l'article premier du décret-loi susvisé et donne la liste — non limitative — des organismes et collectivités soumis à la réglementation sur les cumuls] ;
- instruction n° 6345-4/9 du 15 juin 1937 (BO/G, p. 1964) ;
- circulaire n° 6371/DPC 1 du 18 avril 1951 (BO/A, p. 1463), modifiée le 7 mai 1951 sous le n° 7279-DPC/1 (BO/A, p. 1548) et le 27 juin 1952 sous le n° 13023/DPC 1 (BO/A, p. 1378) ;
- article 26 de la loi du 02 août 1949 , modifié par l'article 31 de la loi de finances 51-598 du 24 mai 1951 (JO du 26 et BO/A, p. 1662) , étendant aux ouvriers les dispositions sur les cumuls de rémunérations et de pensions édictées au regard des fonctionnaires par l'article 59, paragraphe I de la loi de pension n° 48-1450 du 20 septembre 1948 (JO du 21 ; BO/A, p. 2266 et vol. 25), texte modifié par l'article 43, II, de la loi n° 50-928 du 8 août 1950 (JO du 12 et BO/G, 1961, p. 2833 ; BO/A, p. 2437) ;
- décret 58-430 du 11 avril 1958 (BO/G, p. 2112 ; BO/M, p. 2681 ; BO/A, p. 1190) fixant les conditions d'application de l'article 12 du décret du 29 octobre 1936 (JO du 20).

ARTICLE 13. SALAIRES.

1° Dispositions générales.

On se reportera aux dispositions remplaçant celles de l'article 17 « Durée du travail » pour la définition des heures donnant droit à salaire (travail effectif, douches, pauses, tolérances d'horaires...).

Travail normal dans la profession.

La catégorie (ou groupe) de salaire dont relève chaque profession est déterminée dans les listes visés à l'article 7, paragraphe 4.

Travail dans une autre profession de même niveau hiérarchique.

Ce cas doit, comme les deux suivants, ne se présenter qu'exceptionnellement et avec un caractère essentiellement temporaire. S'il ne pose pas de problème en matière de salaire proprement dit, il conduit par contre à ne plus attribuer les primes pouvant être spécialement attachées à l'exercice de la profession normale et à accorder celles se référant, le cas échéant, à la profession transitoire (prime pour travaux malsains par exemple).

Travail dans une profession supérieure. Prime de fonction.

Un ouvrier qui exécute exceptionnellement une tâche déterminée ou occupe très provisoirement un emploi vacant relevant d'une profession classée dans une catégorie de salaire supérieure à la sienne a droit, pour le temps correspondant, au bénéfice de la différence entre la rémunération qu'il aurait normalement acquise dans son groupe et celle à laquelle il aurait pu prétendre si — classé dans le même échelon — il avait réellement appartenu à la profession du groupe supérieur.

Cette différence est traditionnellement qualifiée, encore que le terme soit impropre, de « prime de fonction ». Elle apparaît sur la feuille de paye sous forme d'un décompte distinct pour les heures qu'elle concerne au regard de chaque ligne effectivement intéressée en particulier :

- salaire proprement dit ;
- prime de rendement ;
- abondements pour heures supplémentaires ou pour travail de nuit et des dimanches ou jours fériés.

La question de l'attribution des primes spécialement attachées à la profession normale et à l'emploi transitoire doit être réglée comme il est dit au paragraphe précédent.

L'attribution de la prime de fonction ne peut modifier en aucun cas le classement dans les groupes prévus pour l'attribution des frais de déplacement (art. 22).

Travail dans une profession classée dans un groupe inférieur.

L'ouvrier qui est exceptionnellement appelé à travailler dans une profession classée dans un groupe de salaire inférieur au sien conserve à titre forfaitaire le bénéfice de son salaire normal et des diverses primes ou autres éléments de rémunération qu'il se serait acquis dans son emploi habituel ; en d'autres termes, la situation présentement visée n'est pas susceptible d'apparaître sur la feuille de paie.

Observation commune aux trois paragraphes précédents.

Il est, comme il a déjà été indiqué (art. 7, 4^o nota), interdit d'employer de façon tant soit peu suivie des ouvriers à des travaux relevant de professions autres que la leur ou encore à des travaux d'écritures.

L'ouvrier appelé à effectuer exceptionnellement un travail ne ressortissant pas à sa profession doit remplir toutes les conditions — médicales inclusivement — afférentes à l'emploi transitoirement occupé.

2° Taux des salaires.

Nota.

Les conditions dans lesquelles les salaires sont assujettis à cotisations pour pensions de la loi du 02 août 1949 (ouvriers titulaires et du cadre) et pour sécurité sociale sont indiquées dans le 3e tableau figurant à l'article 14 ci-après.

A) Ouvriers à salaire horaire.

Sauf les ouvriers des professions ci-après visées en B, tous les ouvriers sont à rémunération horaire.

Les taux horaires de base des salaires de chaque catégorie ou groupe, ainsi que la valeur des échelons de chacun d'eux, sont fixés par décisions particulières :

1. Bordereau général de la défense nationale, contresigné par le ministère du budget, pour les ouvriers des catégories I à VIII (professions communes à la défense nationale).
2. Bordereau défense nationale de salaires pour les ouvriers des professions graphiques.
3. Décisions de salaires pour les hors-catégories A, B et C propres à l'air.

B) Ouvriers à salaire hebdomadaire.

a). *Gardes-veilleurs*. Ils sont rémunérés selon un forfait hebdomadaire égal à quarante-cinq fois le salaire horaire (sans abondements) de leurs catégorie et échelon pour une durée de travail hebdomadaire, inférieure à cinquante-quatre heures, et sur la base de cinquante-quatre fois le même salaire pour une durée de travail comprise entre cinquante-quatre heures inclusivement et soixante heures (les heures au-delà de soixante sont, selon le droit commun, toujours récupérées dans la semaine suivante).

b). *Chefs de sécurité, pompiers, chefs pompiers*. Ils sont rémunérés comme les gardes-veilleurs ; toutefois, les heures effectuées au-delà de quarante-cinq ou cinquante-quatre heures suivant le cas sont rémunérées comme heures supplémentaires selon le droit commun (art. 18), mais cependant sans possibilité d'abondements pour travail de nuit ou des dimanches et jours fériés.

Nota.

:

1. Les ouvriers à rémunération hebdomadaire prenant leur service (embauchage, reprise de fonctions après une absence non rémunérée à plein salaire notamment) ou le quittant (démission, décès, suspension...) au cours d'une semaine civile sont payés selon le droit commun des ouvriers à rémunération horaire, sur la base du nombre d'heures réellement faites, sans que le salaire ainsi calculé au titre d'une fraction de semaine civile puisse toutefois jamais être supérieur à celui du forfait hebdomadaire qui leur est applicable.

2. Le forfait de cinquante-quatre heures ne doit être attribué que lorsqu'il s'agit de gardes-veilleurs, chefs de sécurité, pompiers ou chefs pompiers effectuant régulièrement un horaire hebdomadaire au moins égal à ce chiffre.

ARTICLE 14.
PRIMES ET INDEMNITÉS.

Dispositions générales.

Des primes et indemnités sont susceptibles d'être allouées aux ouvriers ; elles sont fixées par des décisions particulières.

Primes d'outillage.

Il est précisé qu'il n'existe, au contraire d'errements habituellement suivis dans le secteur privé, aucune prime d'outillage ; les outils sont en effet toujours fournis par l'administration. Il est corrélativement interdit aux ouvriers d'introduire dans les établissements des instruments personnels de travail.

Récompenses et gratifications.

Des récompenses pécuniaires sont (indépendamment des primes proprement dites) susceptibles, en vertu de l'arrêté du 20 avril 1950 [Abrogé par la décision n° 301387/DEF/DFR/RER/1 du 22 juin 1990 (BOC, p. 2094)] modifié par arrêté du 4 février 1953 et arrêté du 15 janvier 1957, d'être attribuées aux ouvriers pour leurs suggestions et inventions valables. Cette clause joue dans tous les établissements, même lorsqu'il n'y existe pas de comité mixte à la production.

Tableaux.

Trois tableaux sont annexés au présent article. Ils indiquent respectivement :

- *Tableau I*. Les cas d'attribution des primes et indemnités, leurs taux et les textes applicables.

- *Tableau II.* L'incidence de chacun des divers éléments de rémunération des ouvriers sur le calcul de chacun des autres éléments, les primes et indemnités inclusivement.

- *Tableau III.* Les éléments soumis à retenue : pour pension, pour sécurité sociale.

Table TABLEAU I. PRIMES ET INDEMNITES.

Désignation des primes ou indemnités.	Cas d'attribution.	Taux.
Primes pour travaux malsains, pénibles, dangereux ou particulièrement salissants.	Accordées aux ouvriers accomplissant les travaux limitativement énumérés dans la circulaire.	Selon la nature des risques, nuisances et sujétions. Taux fixes et taux variables.
Prime de rendement.	Attribuée aux ouvriers selon la quantité et la qualité du travail, le taux moyen correspondant à un rendement normal en quantité et en qualité. Les taux individuels de la prime sont affichés mensuellement après attribution, les comités mixtes à la production pouvant ensuite faire toutes suggestions aux directeurs d'établissements.	Taux maxima et moyen de 32 et 16 p. 100 du salaire du 1er échelon de la catégorie.
Prime de conduite des véhicules « Poids lourds » et « Transports en commun ».	Pour les heures de conduite réelle par les conducteurs de véhicules et pendant le chargement et le déchargement, s'ils y participent effectivement.	8 p. 100 du salaire du 1er échelon pour les conducteurs du groupe IV, 4 p. 100 du salaire du 1er échelon pour les conducteurs du groupe V.
Prime de fonction.	Accordée pour les périodes de travail exceptionnellement effectuées dans une profession appartenant à un groupe de salaires supérieur à celui de l'ouvrier (art. 13 de la présente instruction).	Égale, pour chaque heure ou fraction, à la différence entre la rémunération que l'ouvrier se serait acquise dans sa profession et celle qui lui aurait été attribuée s'il avait appartenu réellement avec le même échelon, à la profession du groupe supérieur.
Indemnité de bicyclette.	Attribuée aux ouvriers spécialement autorisés qui utilisent la bicyclette pour l'exécution du service (les trajets pour se rendre au lieu de travail et en revenir ne sont pas pris en considération). Voir le décret modifié no 66-619 du 10 août 1966 (BOC/SC, p. 732) et les arrêtés d'application.	160,00 francs pour la première mise et 6 francs par mois pour l'entretien.
Prime de transport Paris.	Attribuée aux ouvriers exerçant leurs fonctions dans la 1re zone de salaire de la région parisienne.	23,00 francs par mois.
Indemnités d'éloignement.	Indemnités prévues par des textes spéciaux au regard de certains établissements nommément visés et très éloignés de toute agglomération importante.	
Indemnité de panier.	Attribuée dans des conditions et à des taux divers à certains ouvriers auxquels des conditions particulières de travail imposent des sujétions pécuniaires en matière de repas.	
Indemnités de stage dans les écoles ou centres d'instruction technique.	Attribuées aux ouvriers de l'air envoyés comme élèves ou stagiaires dans les écoles ou centres d'instruction de la défense nationale pendant la durée des cours ou stages et exclusivement les jours ouvrables.	Calcul à partir du 5e échelon de la catégorie de salaires retenue (7e pour Authezat) augmenté d'une prime de rendement : 12 % en province, 16 % à Paris. Abattement de zone applicable : celui en vigueur au lieu du stage, sauf la majoration familiale (5e échelon du groupe de

		salaires de l'intéressé) affectée du taux d'abattement concernant l'établissement d'origine.
Indemnités de services aériens.	Allouées aux ouvriers qui effectuent des vols ayant un caractère technique.	Groupe I : 15,00 francs d'indemnité journalière nette (plus de 5 ans de service). Groupe II : 10,00 francs d'indemnité journalière nette (moins de 5 ans de service).
Primes de moniteurs d'apprentissage.	Allouées aux ouvriers qui, exerçant ces fonctions, remplissent les conditions exigées.	20 p. 100 du salaire de l'échelon dans le groupe de l'ouvrier intéressé.

Table TABLEAU II.PRINCIPES DE CALCUL DE DIVERS ELEMENTS DE REMUNERATION.

Les divers éléments de rémunération mentionnés ci-dessous doivent ou ne doivent pas être pris en compte pour le calcul de chacun des deux éléments de rémunération ci-contre.	Abondements pour heures supplémentaires ou pour travail de nuit ou des dimanches et jours fériés.	Prime de rendement.
Salaire du 1er échelon de la catégorie	Oui	Oui
Salaire résultant du ou des échelons détenus par chaque intéressé en sus du 1er.	Oui	Non
Abondements pour heures supplémentaires ou pour travail de nuit ou des dimanches et jours fériés.	»	Non
Salaire minimum interprofessionnel garanti	Oui	Non
Prime de rendement	Oui	»
Prime de fonction	Oui	Oui
Indemnité de panier	Non	Non
Primes pour travaux pénibles, dangereux, malsains ou particulièrement salissants.	Non	Non
Prime de conduite de véhicules « Poids lourds » et « Transports en commun ».	Non	Non
Indemnité de stage	Non	Non
Prime des moniteurs d'écoles d'apprentissage	Non	Non

Table TABLEAU III.RETENUES POUR PENSIONS (OUVRIERS DU CADRE ET TITULAIRES) ET POUR SECURITE SOCIALE.(Taux différents selon qu'il s'agit de ces deux catégories d'ouvriers ou des ouvriers auxiliaires.)

Éléments de rémunération.	Retenues.	
	Pensions	Sécurité sociale (dans la limite des plafonds globaux d'assujettissement).
Salaire horaire individuel de base, selon l'échelon dans la catégorie	Oui	Oui
Abondements pour heures supplémentaires ou travail de nuit ou des dimanches et jours fériés.	Oui	Oui
Prime de rendement	Oui	Oui
Indemnités de congés annuels payés	Oui	Oui
Indemnités <i>statutaires</i> de maladie, maternité et accidents du travail (ouvriers du cadre et titulaires).	Oui (retenue toujours calculée sur le plein salaire de référence).	Oui pour les indemnités représentatives du plein salaire.

		Non pour celles à demi-salaire.
Prestations en espèces de sécurité sociale (à la charge de l'administration pour les ouvriers titulaires ou du cadre).	Non	Non
Prestations familiales	Non	Non
Complément aux avantages en nature de la sécurité sociale (remboursement du ticket modérateur aux anciens ouvriers du cadre).	Non	Non
Frais de déplacement - décret 53-511 du 21 mai 1953	Non	Non
Prime de transport (Paris)	Non	Non
Prime de faisant fonction de chef d'équipe	Oui	Oui
Prime de fonction	Oui	Oui
Primes pour travaux pénibles, dangereux, malsains ou particulièrement salissants.	Oui	Oui
Indemnité de panier	Non	Non
Prime de conduite des véhicules « Poids lourds » et « Transports en commun ».	Oui	Oui
Secours	Non	Non
Indemnités de stage (la partie excédant 8 fois le salaire horaire de référence est considérée comme représentative de frais et en conséquence non assujettie à retenue).	Oui	Oui
Indemnité de bicyclette	Non	Non
Indemnité d'éloignement	Non	Non
Indemnité de services aériens	Non	Oui
Récompenses pécuniaires et gratifications	Non	Non
Prime des moniteurs d'écoles d'apprentissage	Oui	Oui
Indemnité de préavis (ou délai-congé)	Oui	Oui
Indemnité de licenciement	Non	Non

ARTICLE 15. PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION.

Nota.

Le paiement des salaires des ouvriers mensualisés a fait l'objet de la circulaire interministérielle 44102 du 17 juin 1971 (BOC/SC, p. 778).

1° Principes.

Aux termes des articles 44 et 44 *a*) du livre premier r du code du travail, des salaires des ouvriers doivent être payés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle. A l'occasion de chacun de ces paiements, il est remis aux intéressés une pièce justificative (feuille ou bulletin de paie) indiquant le montant de la rémunération versée.

Le ministère du travail a par ailleurs admis que, dans certains cas, le paiement des salaires au milieu du mois pourrait être remplacé par le versement d'un acompte.

Cette dernière solution est applicable aux ouvriers de l'air, compte tenu des précisions données ci-après.

2° Acompte de quinzaine.

Caractère obligatoire et date.

Cet acompte est, ainsi que la fiche correspondante, obligatoirement tenu à la disposition de l'ensemble des ouvriers de l'établissement, même de ceux qui n'auraient notoirement pas l'intention de le toucher effectivement, avant le 21 de chaque mois.

Publicité.

Le jour, le lieu et l'heure du versement de l'acompte sont portés à la connaissance du personnel dans les mêmes conditions que celles concernant la paie mensuelle proprement dite (cf. 3° ci-après).

Montant.

Dans la mesure où l'ouvrier a normalement travaillé pendant la première quinzaine du mois en cours (ou a droit à des indemnités représentatives de plein salaire : congés statutaires de maladie ou d'accidents du travail des ouvriers du cadre et titulaires par exemple), l'acompte est égal à la moitié de la rémunération nette du mois précédent (prestations familiales inclusivement).

Dans le cas où l'ouvrier n'a pas reçu une paie normale le mois précédent (ouvriers non encore recrutés, malades sans maintien du plein salaire...), on tiendra forfaitairement compte, pour le calcul, du salaire en moyenne gagné ce mois à l'établissement par des ouvriers de professions comparables et ayant des charges de famille identiques.

Lorsque l'ouvrier n'a pas normalement travaillé pendant la première quinzaine du mois en cours ou n'a pas droit à indemnités représentatives du plein salaire, on veillera à ce que l'acompte ne soit approximativement pas supérieur aux droits acquis (prestations familiales incluses) à la fin de ladite quinzaine.

Fiche.

Une fiche individuelle mentionnant uniquement le salaire du mois précédent et le montant de l'acompte effectivement versé est remise à l'ouvrier en même temps que cet acompte.

3° Paie mensuelle.

Date et publicité.

Elle est effectuée avant le 6 du mois suivant pendant les heures de service et sur les lieux mêmes du travail ; ce jour, ainsi que l'heure et le ou les endroits exacts où la paie sera effectuée sont affichés sur les lieux de travail au moins trois jours œuvrés à l'avance.

Libellé de la fiche de paye.

La feuille de paye doit comporter une ligne distincte pour chaque élément de la rémunération : salaire de l'échelon dans la catégorie, abondements à 25 p. 100 et à 50 p. 100, prime de rendement, salaire minimum garanti, primes et indemnités (une ligne par prime ou indemnité...), retenues pour pension, pour sécurité sociale, frais de déplacement...

Arrondissements.

Les divers arrondissements se font selon les prescriptions de la circulaire n° 1977/DPC/1 du 30 janvier 1953 (BO/A, p. 192).

Régularisations.

Il y a fréquemment lieu à régularisation de certains éléments de paies antérieures ; tel est en particulier le cas, au regard :

- des abondements pour heures supplémentaires, le dernier jour du mois précédent ne tombant qu'exceptionnellement à la fin d'une semaine civile ;
- des primes, le nombre d'heures au titre desquelles elles sont dues pouvant ne pas être connu en temps voulu par le service comptable en ce qu'elles concernent les dernières vacations de travail du mois.

Ces régularisations sont effectuées lors de la première paie mensuelle utile ; le détail doit en être donné, à l'aide d'autant de lignes supplémentaires qu'il est nécessaire, sur le bulletin remis à cette occasion.

4° Modification aux bordereaux.

Il est, à titre de recommandation permanente, demandé aux établissements de faire toute diligence pour que, en cas de modifications des bordereaux de salaires, les ouvriers puissent, compte tenu des procédures comptables imposées, bénéficier dans les meilleurs délais possibles (au besoin sous forme de rappels) des nouveaux tarifs applicables.

5° Déclarations fiscales.

En vertu des articles 87, 88, 89, 240 et de l'article 39 de l'annexe 3 du code général des impôts (*JO* du 30 avril 1950, rectificatif *JO* du 6 décembre 1951), les établissements doivent, dans le courant de janvier de chaque année, déclarer à la direction départementale des contributions directes l'intégralité des divers éléments de rémunération et des allocations pécuniaires de toute nature qu'ils ont versées aux ouvriers (comme d'ailleurs aux autres personnels). Pour les détails d'application, on se reportera à la circulaire n° 11367/DPC/1 du 17 juin 1954 (BO/A, p. 1006), ainsi qu'à ce qui est dit à l'article 5, 1^o, sur les doubles des fiches de paye.

ARTICLE 16. INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE.

Principes.

Indépendamment des règles sur le stage du début de carrière (art. 9), sur les congés tenant à l'état de santé et sur les sanctions disciplinaires, un ouvrier auxiliaire, du cadre ou titulaire dont l'aptitude professionnelle vient, pour une cause quelconque, à diminuer dans des proportions telles que, sur le plan physique ou intellectuel, il n'est définitivement plus à même de s'acquitter de son emploi dans des conditions et avec un rendement normaux, est :

- soit reclassé — après essai s'il y a lieu — dans une autre profession ;
- soit, en cas d'impossibilité matérielle ou de perte d'aptitude par trop prononcée, rayé des contrôles.

Il reste bien évident que si un ouvrier ne s'acquittait pas normalement de sa tâche par suite de circonstances mettant en cause sa responsabilité (paresse invétérée, abus alcooliques répétés...), son cas serait tributaire non du présent article, mais de celui n° 33 sur les sanctions disciplinaires.

Appréciation de l'insuffisance professionnelle.

L'appréciation de l'aptitude devant décider du changement de profession ou du licenciement se fait uniquement en fonction des caractéristiques de l'emploi occupé : c'est ainsi que la perte d'une jambe par un ouvrier dont le travail s'effectue assis (horloger par exemple) ne saurait normalement entraîner une modification de la situation professionnelle de celui-ci. L'avis préalable du médecin du travail doit en tout état de cause être obtenu dans toute affaire où se pose une question d'insuffisance professionnelle.

Par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'ouvriers diminués physiquement à la suite d'une maladie ou blessure de guerre, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qui continuent néanmoins à pouvoir rester en fonctions dans une profession quelconque, on devra s'efforcer de leur confier les travaux les moins pénibles

ressortissant à l'exercice de celle-ci (règle analogue à celle concernant les facilités à prévoir en faveur des « ouvriers de retour de congé pour maladie grave »).

Changement de profession.

(Pour mémoire, on se reportera à l'article 8 *in fine* : « Cas de dispenses d'essais », lorsque des ouvriers victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles à l'air doivent être changés de profession.)

Décision.

La décision appartient au directeur d'établissement. Elle fait corrélativement l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Salaire en cas de déclassement.

a) *Cas normaux.*

En cas de classement dans une profession appartenant à un groupe de salaire inférieur, le nouveau salaire est déterminé selon les prescriptions de l'article 10, 3°. Dans les cas, en fait assez exceptionnels, d'accession à un groupe supérieur ou de changement de profession sans modification du groupe il y aurait lieu à application des rubriques 1° et 2° de ce même article.

b) *Suites d'accident du travail ou de maladie professionnelle.*

Étant entendu qu'il convient de surseoir jusqu'à consolidation de la blessure ou de l'état avant de prendre aucune décision en matière de changement de profession ou de licenciement, les dispositions qui précèdent sont normalement valables dans les cas d'incapacité permanente résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles : la rente servie tend en effet à compenser le manque à gagner.

Incidences sur la pension (ouvriers du cadre et titulaires). Il est rappelé que, en vertu de l'article 9, I, de la loi du 02 août 1949 modifié par l'article 7 de la loi de développement budgétaire n° 53-46 du 3 février 1953, en cas de rétrogradation résultant de l'âge dans les deux ans précédant la cessation des services ou au cas d'une invalidité résultant d'un accident du travail ou de la guerre, la pension est néanmoins basée sur la catégorie d'avant la rétrogradation (la retenue de 6 p. 100 est effectuée sur le salaire de l'ancienne catégorie) : la diminution de l'aptitude professionnelle doit, dès le moment du déclassement, faire l'objet d'un avis motivé de la commission de réforme (une copie est immédiatement adressée à la direction du personnel civil) [L'avis de la commission est formulé selon le modèle de -procès-verbal annexé à l'instruction du 26 mai 1957 pour les établissements « air » (BOEM/A 26) en application de la circulaire 68-102 /MA/DPC/10 du 12 décembre 1968 (BOC/SC, 1969, p. 1)].

c) *Cas particulier des spécialistes d'essais en vol.*

Par dérogation aux dispositions qui précèdent sur les changements de profession, les ouvriers professionnels spécialistes d'essais en vol devenus physiquement inaptes à pratiquer des services aériens et qui ne peuvent être reclassés dans une profession « au sol » appartenant au même groupe de salaires, sont maintenus dans leur profession, bien qu'employés par hypothèse à d'autres travaux, lorsqu'ils remplissent l'une des trois conditions suivantes :

- réunir, comme spécialistes d'essais en vol, au moins dix ans de services ;
- totaliser en cette qualité 700 heures ou plus de vol ;
- être inaptes au vol par suite d'invalidité contractée en service aérien commandé.

Licenciements.

Décision. La décision appartient au directeur d'établissement pour les ouvriers auxiliaires (pour les ouvriers du cadre et titulaires, cf. ci-après).

Procédure. On se reportera pour les formalités aux dispositions remplaçant celles de l'article 36 ci-après.

On notera de plus que les ouvrières ne peuvent être licenciées pendant le congé de maternité.

Il en va de même à l'égard de l'ensemble du personnel ouvrier pendant :

- les congés annuels ;
- les périodes d'instruction militaire ;
- les périodes d'incapacité temporaire consécutives à accidents du travail ou maladies professionnelles.

Les dispositions remplaçant celles de l'article 23 déterminent enfin les conditions dans lesquelles les ouvriers indisponibles pour raison de santé sont susceptibles d'être rayés des contrôles (cf., en outre, les dispositions particulières aux ouvriers du cadre et titulaires ci-après). Les règles protectrices qui précèdent ne peuvent cependant faire obstacle à un licenciement tenant à une cause impérative : limite d'âge en particulier.

Préavis et indemnités de licenciement. Les ouvriers licenciés ont éventuellement droit au bénéfice de ces avantages.

Dispositions particulières concernant le licenciement des ouvriers du cadre et titulaires.

Les ouvriers titulaires et du cadre ne peuvent être licenciés à titre d'insuffisance professionnelle qu'après accomplissement des formalités prévues à l'article 8 du décret n° 50-783 du 24 juin 1950 (JO du 1er juillet 1950 ; BO/A, p. 2132, et vol. 26) (réunion de la commission de réforme). De plus, la décision est prise par la direction du personnel civil.

En cas d'arrêt du travail, ils ne peuvent être déférés devant cette commission avant la reprise du service ou, à défaut, avant l'expiration du congé sans salaire de trois ans faisant suite aux six mois de congés statutaires.

De même et conformément à ce qui vient d'être dit au paragraphe : « Procédure », en cas d'incapacité de tenir l'emploi consécutive à accident du travail ou maladie professionnelle, la commission ne peut être réunie avant consolidation de la blessure ou de l'état. Il y a en conséquence lieu, sauf si les intéressés doivent impérativement être rayés des contrôles dans l'intervalle pour une raison autre que l'incapacité susvisée (limite d'âge par exemple), à maintien de ceux-ci sur lesdits contrôles jusqu'à la date de consolidation.

ARTICLE 17. DURÉE DU TRAVAIL.

.....

(Article non reproduit. Se reporter à l'ex-BOEM/A 55).

ARTICLE 18. HEURES SUPPLÉMENTAIRES TRAVAUX DE NUIT ET DES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS.

Nota.

On se reportera à ce qui est dit à l'article 13, B), pour ce qui regarde les particularités concernant les ouvriers à salaire hebdomadaire.

1° Définition des heures supplémentaires.

Toute heure effectuée chaque semaine (du lundi 0 heure au dimanche 24 heures) à partir de la 41^e incluse est une heure supplémentaire.

2° Nature des heures perdues puis récupérées en nature.

Dans les cas où la récupération d'heures perdues est admise (par exemple après le chômage d'un jour férié), les heures récupérées sont des heures « déplacées » ; en d'autres termes, elles doivent être considérées dans le cadre de la semaine où elles auraient été effectuées si les circonstances n'avaient pas conduit à les reporter sur une autre semaine.

Les heures récupérées de nuit, ou exceptionnellement, un dimanche ou jour férié, donnent cependant, dans la mesure où l'horaire de la semaine où elles ont été perdues aurait normalement dû être supérieur à 40 heures, droit au bénéfice des abondements visés au paragraphe 4° ci-après.

3° Abondements pour heures supplémentaires.

En plus de la rémunération normale de toutes les heures de travail, celle de chaque heure supplémentaire est, en vertu de l'article 1^{er} de la loi déjà citée du 25 février 1946 (BO/A, p. 500), ainsi abondée :

- de la 41^e heure à la 48^e heure incluse : 25 p. 100 ;
- au-delà de la 48^e heure : 50 p. 100.

Le deuxième tableau figurant à l'article 14 détermine les éléments de la rémunération sur lesquels portent les pourcentages qui viennent d'être cités.

Il est, à toutes fins utiles, mentionné que les ouvriers des professions graphiques bénéficient d'un régime particulier, plus favorable, de rémunération des heures supplémentaires.

4° Abondements des heures de nuit, des dimanches et jours fériés.

Les heures supplémentaires (définition au 3° ci-dessus) effectuées la nuit, de 21 heures à 5 heures, ainsi que les dimanches et jours fériés à n'importe quel moment, sont uniformément abondées à 50 p. 100, cet abondement ne pouvant cependant se cumuler, au titre d'une heure quelconque, avec ceux de 25 ou 50 p. 100 pour heures supplémentaires.

Les heures de nuit, des dimanches et jours fériés doivent, par ailleurs, au point de vue du calcul des abondements, être imputées par priorité sur les heures abondées à 25 p. 100 (ce système forfaitaire fait abstraction de l'ordre chronologique dans lequel les heures de nuit, des dimanches et des jours fériés ont été réellement effectuées au cours de la semaine).

1^{er} exemple. Semaine civile de 49 heures, dont 3 de nuit (ou des dimanches et jours fériés) :

- 40 heures sans abondement ;
- 3 heures abondées à 50 p. 100 (« nuit ») ;
- 5 heures abondées à 25 p. 100 (« heures supplémentaires »).
- 1 heure abondée à 50 p. 100 (« heures supplémentaires »).

2^e exemple. Semaine civile de 39 heures en totalité de nuit :

Aucun abondement.

3^e exemple. Semaine civile de 42 heures, dont 30 de nuit :

- 40 heures sans abondement ;
- 2 heures abondées à 50 p. 100 (« nuit »).

5° Paiement des heures effectuées au-delà de 60 dans une semaine civile et récupérées.

Les heures effectuées au-delà de 60 dans une semaine font, comme il a été dit à l'article 17, 1^o, l'objet d'un repos compensateur la semaine suivante (dans les cinq semaines s'agissant des cas prévus) ; ces heures abondées à 50 p. 100 comme celles de la 49^e à la 60^e sont payées au titre de la semaine où elles sont récupérées.

6° Non interférence des semaines civiles entre elles en matière d'abondements.

Compte tenu, le cas échéant, de ce qui est dit au paragraphe 2 ci-dessus sur les « heures déplacées », tous abondements pour heures supplémentaires ou de nuit et des dimanches ou jours fériés dus au titre d'une semaine civile donnée doivent être payés aux ouvriers intéressés, indépendamment de toutes circonstances pouvant caractériser une autre semaine civile (cas, par exemple, où moins de 40 heures sont, pour une raison quelconque effectuées la semaine civile suivant une semaine où plus de 40 heures ont été effectuées).

ARTICLE 19. AVANCEMENTS.

Nota important. L'avancement des ouvriers mensualisés a fait l'objet de la décision n° 43537 du 6 avril 1971 [Texte abrogé par la décision n° 301794/DEF/SGA/DFP/PER/3 du 16 juillet 1999 (BOC, p. 4455)].

1° Règles générales.

Définition.

L'avancement consiste uniquement dans le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur du groupe de salaire dont relève la profession de chaque ouvrier intéressé.

Le nombre des échelons est de 8 (dont 7 d'avancement) dans chaque groupe.

Notation.

L'avancement est toujours fonction du mérite ; celui-ci est essentiellement constaté dans les notes annuelles données aux intéressés (voir bulletin de note imprimé N° 355-0*/31). Chaque ouvrier doit avoir rapidement connaissance de la note chiffrée qui lui a été attribuée par le directeur d'établissement (cf. imprimé N° 355-0*/32).

Les notes, étant également utilisées à d'autres fins que l'avancement (admission dans le cadre, titularisation, infraction de sanctions...), doivent être attribuées même lorsque les intéressés n'ont pas présentement vocation à un avancement d'échelon ou sont classés à l'échelon maximum dans leur groupe de salaire.

Les opérations de notation ont lieu au cours du 4^e trimestre de l'année au titre de laquelle les notes sont données ; cependant, en cas de modifications graves du comportement d'un ouvrier au cours du trimestre après que les notes ont été données, un rapport complémentaire de notation est aussitôt établi.

Les notes ainsi données servent à l'attribution des avancements d'échelons au titre de l'année suivante. Elles ne sont pas communiquées à l'administration centrale en dehors des cas de mutation, de sanctions... et de tous ceux, où, dans les circonstances particulières, le ministre doit se former une opinion circonstanciée sur un ouvrier.

Avancement au choix et à l'ancienneté.

L'avancement a lieu soit au choix, soit à l'ancienneté.

Un avancement au choix ne peut jamais se cumuler avec un avancement à l'ancienneté ; en d'autres termes, une même période de service ne peut ouvrir droit à la fois à un avancement au choix et à un avancement à l'ancienneté au titre d'une même année civile.

La computation de l'ancienneté exigée en vue d'un nouvel avancement ne peut, sauf utilisation d'un reliquat consécutif à reconstitution de carrière, porter sur une période antérieure au jour avec effet duquel l'échelon actuel a été attribué.

Dans les cas où, à la suite notamment de l'existence d'un tel reliquat, un ouvrier remplirait les conditions pour un avancement à l'ancienneté et serait en même temps proposé pour un avancement au choix, c'est ce dernier avancement qui devrait être accordé (facteur moral et conservation du reliquat pour un avancement ultérieur).

Décisions.

Les décisions en matière d'avancement appartiennent :

- aux généraux commandant les régions aériennes ou les airs outre-mer pour les établissements en dépendant ;
- aux directeurs d'établissements lorsque ces derniers relèvent directement de l'administration centrale (établissements de la direction technique et industrielle de l'aéronautique, de la direction centrale du matériel de l'armée de l'air et établissements centraux de la direction centrale du commissariat de l'air.

Le contrôle *a posteriori* de la régularité des avancements est effectué par l'administration centrale (cf. imprimé N° 355-0*/33).

Date des nominations.

Les avancements d'échelons sont prononcés avec effet du premier jour du mois civil faisant suite au jour où l'ouvrier a réuni les conditions requises.

Toutefois, lorsque les conditions sont remplies le premier jour d'un mois, l'avancement est accordé pour compter de ce jour ; de plus, les échelons susceptibles, à un titre quelconque, d'être attribués, immédiatement ou avec effet rétroactif, pour compter du jour de l'embauchage ou du réembauchage, sont toujours accordés avec effet de cette date.

Présence sous les drapeaux.

a). *Service légal.* Les ouvriers figurant sur les contrôles et effectuant leur service légal ne peuvent prétendre à aucun avancement prenant effet pendant toute la période de leur absence de l'établissement.

Il est statué en temps opportun après leur retour, le temps du service légal n'étant cependant valable qu'au regard du seul avancement à l'ancienneté.

b). *Services obligatoires autres que le service légal.* Les ouvriers doivent en ces cas être traités en matière d'avancement comme s'ils étaient présents à l'établissement. Le temps effectif de présence sous les drapeaux vaut indifféremment pour l'avancement au choix ou à l'ancienneté ; les majorations éventuelles ne peuvent être prises en compte qu'au seul regard de l'avancement à l'ancienneté.

2° Avancements à l'ancienneté.

Durée de services exigée.

Sauf le cas d'ajournement ci-après visé, les ouvriers bénéficient d'un avancement d'échelon lorsqu'ils réunissent trois ans dans l'échelon inférieur.

Nature des services.

Sous réserve de ce qui est dit au 1^o ci-dessus : « Présence sous les drapeaux » ; *b*) « Service obligatoires autres que celui afférent au temps légal », sont seuls valables les services définis à l'article 11 : « Reconstitution de carrière », paragraphe « Service pris en compte », 1^o et 2^o.

Ajournement.

La commission d'avancement peut, dans le cas d'ouvriers très peu méritants, proposer de reporter, au plus jusqu'au 1er janvier suivant la date à laquelle chaque intéressé a rempli les conditions, la date d'effet des avancements à l'ancienneté. Cet ajournement peut d'ailleurs être renouvelé autant de fois qu'il est nécessaire, si la manière de servir ne s'améliore pas ; il est cependant évident qu'en de telles hypothèses, il conviendrait de recourir de préférence à une mesure de licenciement pour insuffisance professionnelle (art. 16) ou à titre disciplinaire.

En tout état de cause, les ouvriers proposés pour un ajournement doivent, avant la réunion de la commission d'avancement avoir eu communication de leur dossier (application des formalités prévues par les dispositions qui ont remplacé celles de l'article 33).

3^o Avancement au choix.

Principe.

Si l'avancement à l'ancienneté n'est, sauf l'ajournement éventuel, conditionné que par l'accomplissement d'une durée de service, l'avancement au choix — susceptible d'être accordé après une durée moindre — est en outre fonction, d'une part, du nombre de postes d'avancement ouverts à l'établissement et, d'autre part, du mérite. (Il est bien évident qu'un ouvrier ayant récemment fait l'objet de sanction disciplinaire ne peut normalement pas être proposé pour un avancement au choix.)

Durées de services exigées.

Jusqu'au passage du 4e au 5e échelon inclusivement de chaque groupe de salaire, l'avancement au choix est subordonné à un minimum d'ancienneté d'un an dans l'échelon.

Les avancements au choix pour les trois échelons supérieurs ont lieu sous réserve d'un minimum d'ancienneté de deux ans dans le 5e, 6e ou 7e échelon suivant le cas.

L'avancement au choix peut d'ailleurs, selon la valeur relative des intéressés, n'être prononcé qu'après un séjour dans l'échelon inférieur compris entre un an (jusqu'au passage du 4e au 5e échelon inclus) ou deux ans (accession aux trois échelons supérieurs) et trois ans.

Nature des services.

Sont seuls valables les services visés à la rubrique « Services civils » du paragraphe « Service pris en compte » de l'article 11 et seulement dans la mesure où il s'agit de services — effectifs ou réputés tels — accomplis dans une profession du groupe de salaire au titre duquel l'avancement d'échelon au choix doit être donné.

Nombre des avancements au choix.

Dans le cadre de l'établissement et pour chaque groupe de salaire, le nombre d'échelons au choix accordés chaque année est fixé à 20 p. 100 de l'effectif global des ouvriers dudit groupe au 31 décembre précédant l'année au titre de laquelle l'avancement est prononcé.

Equation 1.

Le résultat de la fraction $\frac{20}{100}$ doit, le cas échéant,

être arrondi à l'unité supérieure :

$\frac{2 \times 20}{100}$ arrondi à 1. $\frac{21 \times 20}{100}$ arrondi à 5...,

etc.

Dans le cas où, au regard d'un groupe, le nombre d'avancements au choix ainsi calculé serait plus important que le nombre d'ouvriers ayant vocation à un tel avancement (compte tenu des ouvriers qui ne sont pas jugés dignes d'être proposés et de ceux se trouvant déjà au 8e échelon de ce groupe), il pourra être procédé à un report du nombre d'avancements au choix inutilisés au profit des ouvriers d'un autre groupe de salaire ; de nouveaux reports pourront au besoin être ainsi effectués jusqu'à épuisement total des excédents au sein de l'établissement.

4° Date d'établissement des propositions pour l'avancement.

Deux états, l'un des ouvriers proposables pour un avancement à l'ancienneté, l'autre de ceux proposés pour un avancement au choix, sont établis par chaque établissement, compte tenu de l'avis préalable de la commission d'avancement, pour le 1er février de chaque année (on se reportera pour les détails à l'imprimé N° 355-0*/33).

5° Commission d'avancement.

La composition et le mode de désignation des membres de la commission ont fait l'objet de l'instruction générale 47-676 /DN/DPC/CRG du 30 mars 1973 (voir livre I, titre III, BOC/SC, p. 550)

Les deux états (néant au besoin) qui précèdent sont établis par le directeur de chaque établissement, après avis d'une commission dite « d'avancement », dont le président et les membres, tenus à la discrétion professionnelle en tout ce qui regarde son fonctionnement, arrêtent leurs positions individuelles selon les seules indications de leur conscience.

Composition.

La commission d'avancement a la composition paritaire suivante :

Président : le directeur d'établissement ou son délégué.

Membres (Le nombre des membres est modifié par la décision visée au 5° ci-dessus):

- un officier chargé de fonctions techniques ou un ingénieur militaire (à défaut un ingénieur sur contrat) appartenant à l'établissement ;
- le chef du service chargé de l'administration du personnel civil, ou son délégué ;
- trois ouvriers élus par leurs collègues.

Dans le cas d'établissements de faible importance, on se conformera d'aussi près que possible aux dispositions ci-dessus, la commission devant cependant toujours conserver le caractère paritaire.

Élection des représentants ouvriers.

Les ouvriers sont, ainsi que leurs suppléants, élus tous les trois ans, le même jour et pour la même période de mandat que les représentants ouvriers aux commissions de réforme de la loi de pension du 02 août 1949 .

Les élections ont de plus lieu au scrutin proportionnel dans les mêmes conditions que celles prévues pour les commissions de réforme ; on se reportera aux dispositions qui ont remplacé celles de l'article 40 « Élections aux commissions de réforme ».

Il y a cependant lieu de noter que :

- les présentes élections s'effectuant au titre de chaque établissement et non par groupements, les bureaux centraux (départementaux ou interdépartementaux suivant le cas) sont uniquement chargés d'effectuer matériellement les dépouillements pour les divers établissements situés dans leur ressort, auxquels ils retournent les bulletins de vote à l'appui des résultats électoraux concernant chacun d'eux ; les établissements de quelque importance peuvent d'ailleurs, après accord avec le bureau central de vote, se charger eux-mêmes des opérations de dépouillement [la circulaire biennale prévue à l'article 40 donne les précisions complémentaires voulues sur ce point (Voir l'imprimé N° 355-0*/36 pour les listes des candidats et le bulletin de vote et les imprimés N° 355-0*/37 et N° 355-0*/38 pour les procès-verbaux des opérations électorales et de dépouillement)] ;
- les frais d'impression des bulletins et de fourniture des enveloppes incombent à chaque établissement intéressé, même si le bureau central en fait provisoirement l'avance ;
- au contraire de ce qui regarde les commissions de réforme, les présentations des candidatures aux élections actuellement visées se font sans qu'il y ait lieu de distinguer les groupes de salaires auxquels appartiennent les intéressés ;
- sont électeurs l'ensemble des ouvriers visés par la présente instruction ;
- sont éligibles les ouvriers titulaires et du cadre.

Convocation.

Les membres de la commission sont avisés (émargement ou lettre ordinaire) au moins huit jours à l'avance, par les soins du président, de la date fixée pour la réunion. Ils reçoivent, en même temps, la liste des ouvriers remplissant les conditions exigées pour un avancement à l'ancienneté ou au choix. Cette liste est, en outre, placardée sur les lieux de travail, à l'emplacement réservé pour l'affichage des documents administratifs intéressant le personnel.

Ordre des délibérations.

La commission délibère en premier lieu sur les avancements à l'ancienneté, puis sur ceux au choix.

En matière d'avancements à l'ancienneté, son rôle consiste à examiner si des ouvriers doivent faire l'objet d'un ajournement.

Règlement intérieur.

Chaque commission détermine, à partir de l'imprimé de procès-verbal n° 355-0*/33, les règles de son fonctionnement intérieur ; elle peut s'adjoindre un secrétaire, pris parmi les agents civils ou militaires de l'établissement et tenu à la même discrétion que les membres de la commission.

Délégués ouvriers.

Si les délégués ouvriers refusent de siéger, il est passé outre ; mention doit être portée sur le procès-verbal des motifs éventuellement invoqués pour cette non-participation.

Le représentant ouvrier dont on examine les titres est remplacé par son suppléant, à défaut par un autre membre ouvrier ou un autre suppléant de la commission.

Les heures passées par les délégués ouvriers pour participer aux travaux de la commission sont à tous points de vue considérées comme temps de travail effectif dans leur profession.

ARTICLE 20.

APPEL SOUS LES DRAPEAUX ET MOBILISATION.

En temps de paix.

En cas de service militaire préparatoire, d'appel sous les drapeaux, de devancement d'appel (à l'exclusion des engagements volontaires), de rappel militaire à un titre quelconque ou de périodes volontaires, le contrat de travail n'est pas rompu, mais seulement suspendu [code de travail, livre I, art. 25 et 25 *a*, dont la rédaction résulte de la loi n° 49-1092 du 2 août 1949 (JO du 6)] : l'ouvrier continue en conséquence à figurer sur les contrôles (qualité juridique prévue à l'art. 2 « Congé sans salaire »). Il ne peut faire l'objet d'une mesure de licenciement avant son retour à la vie civile.

La réintégration (cf. art. 6 A, 2e groupe) n'est cependant pas automatique. L'intéressé, dès qu'il connaît la date de sa libération ou, au plus tard, dans le mois qui la suit, doit, par lettre recommandée avec avis de réception, informer le directeur d'établissement qu'il désire reprendre son poste. Il est alors réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi analogue, immédiatement ou, à défaut, dans le mois suivant sa démobilisation ou la réception de sa demande.

L'établissement n'est pas tenu de réintégrer l'ouvrier si son emploi, dans l'intervalle, a été supprimé.

On devra cependant, dans ce cas, s'efforcer, dans le délai d'un an après la libération, soit de reclasser l'ouvrier dans un nouvel emploi, soit de faciliter sa mutation dans un établissement Air, Guerre, Marine ou de l'Aviation civile.

L'ouvrier parti au service militaire est normalement remplacé par un ouvrier temporaire.

En ce qui concerne la rémunération pour les cas autres que l'exécution du service légal proprement dit, on se reportera à la circulaire interministérielle du 30 octobre 1951 (BO/G, p. 3421 ; BO/A, p. 3954), *erratum* au BO/A, 1955, p. 1826) et à la circulaire n° 11728SCR/PC du 17 novembre 1954 (BO/A, p. 2261).

En temps de guerre.

Le contrat de travail est pareillement suspendu et non rompu dans les cas susvisés, auxquels il y a lieu d'ajouter l'engagement volontaire.

Au moment du retour, les visites médicales (médecine du travail, avec examen physiologique et, éventuellement, consultations spécialisées) devront être subies par l'ouvrier réintégré dans les mêmes conditions que s'il s'agissait d'un embauchage ordinaire.

ARTICLE 21. MUTATIONS.

(Article abrogé par la circulaire 66-132 /MA/DPC/CAB du 28 juin 1966 (BOC/SC, p. 498).

ARTICLE 22. MISSIONS. STAGES D'INSTRUCTION.

A) Missions.

Des missions peuvent être proposées aux ouvriers pour mener à bonne fin dans le cadre de l'exercice normal de leur profession certains travaux, en dehors de leur établissement d'origine, soit en métropole, soit hors métropole, dans les territoires d'outre-mer ou les pays étrangers où sont implantés des établissements placés sous le contrôle du département des armées.

Lorsque l'intérêt du service l'exige, les directeurs d'établissement font appel, en priorité, à des ouvriers volontaires pour accomplir ces missions, et faute de volontaires, procèdent à des désignations d'office.

Ces missions sont temporaires et limitées à six mois. Elles ne peuvent se prolonger au-delà de deux mois, sans décision préalable de l'administration centrale des armées.

Les intéressés reçoivent, cumulativement avec les indemnités représentatives de frais de mission et de déplacement prévues par le décret 53-511 du 21 mai 1953 (JO du 28 ; BO/G, p. 2004 ; BO/M, p. 2469 ; BO/A, p. 1062) et de la circulaire d'application n° 46-4 B/4 et FP 263 du 7 août 1953 (BO/G, p. 3461 ; BO/A, p. 1950), les divers éléments de rémunération correspondant :

- au temps et à la nature du travail réellement accompli pendant la mission ;
- au temps effectivement passé dans les divers moyens de transports en commun (y compris les battements imposés par les horaires, mais seulement dans la mesure où ils correspondent à des heures normalement œuvrées), les taux de salaires à retenir étant ceux en vigueur sur le lieu de la mission.

La rémunération globale de chaque semaine civile, appréciée en francs ayant cours au lieu de l'établissement d'origine, ne peut cependant — le remboursement des frais proprement dits étant exclu de la comparaison — être inférieure à celle dont aurait bénéficié l'intéressé s'il était normalement resté en fonction à son poste de travail habituel.

Les paiements sont effectués, s'il y a lieu, en monnaie locale.

Le ou les organismes payeurs sont indiqués par écrit à l'ouvrier avant son départ en mission.

Une avance sur salaire et sur frais de mission et de déplacement peut, en outre, être effectuée avant le départ.

La question de l'utilisation des voyages de nuit (interdiction de principe, sauf si des couchettes peuvent être utilisées et sont susceptibles d'être remboursées par l'administration) pour l'accomplissement des déplacements par les personnels civils est réglée par la feuille de renseignements n° 6789/DPC/1 du 29 mars 1957 (BO/A, p. 712).

B) Stages.

Les ouvriers peuvent être envoyés en stage d'instruction ou de perfectionnement technique dans des centres nominativement désignés par la réglementation en vigueur ; la question de leur rémunération est réglée par l'

arrêté du 03 juillet 1952 et les textes pris pour son application (BO/G, p. 2216 ; BO/M, p. 732 ; BO/A, p. 1410).

Toutefois, un ouvrier temporairement en résidence administrative dans un établissement comportant un centre d'instruction ou de perfectionnement, mais non pas dans ce centre lui-même, reste régi par le paragraphe « A) Missions ».

ARTICLE 23.
CONGÉS ALLOCATIONS PÉCUNIAIRES ET PRESTATIONS EN NATURE TENANT À L'ÉTAT DE SANTÉ.

.....

(Article non reproduit. Se reporter à l'ex.-BOEM/A 55).

ARTICLE 24.
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.

.....

(Article non reproduit. Se reporter à l'ex.-BOEM/A 55).

ARTICLE 25.
CONGÉS ANNUELS.

.....

(Article abrogé par la circulaire n° 38744/MA/DPC/CRG du 3 mai 1968 modifiée [Abrogée en dernier lieu par l' instruction 31389 /DEF/DPC/RGB/3 du 13 mai 1982 (BOC, p. 1977)].

ARTICLE 26.
CONGÉS OCCASIONNELS OU EXCEPTIONNELS ET AUTORISATIONS DIVERSES D'ABSENCES.

(Article abrogé implicitement par les dispositions de la circulaire n° 37096/MA/DPC/CRG du 19 janvier 1967 [Abrogée par l' instruction 1215 /DEF/SGA du 25 novembre 1994 (BOC 1995, p. 73)].

ARTICLE 27.
CONGÉS SANS SALAIRE.

1° Dispositions générales.

Définition.

Est dit en congé sans salaire l'ouvrier qui, absent de l'établissement tout en continuant à figurer sur les contrôles, ne bénéficie pas du maintien de tout ou partie de sa rémunération à titre statutaire.

Il résulte à titre d'exemple de cette définition que ne constituent pas des « congés sans salaire » :

- les périodes de congés exceptionnels, dans la mesure où elles comportent le maintien de la rémunération ;
- les congés annuels payés ;
- les congés tenant à l'état de santé (maladie, maternité, accident du travail, maladies professionnelles) lorsqu'ils sont couverts par des indemnités expressément qualifiées de statutaires, mais non lorsqu'ils

donnent simplement lieu à prestations en espèces de sécurité sociale à la charge des caisses ou de l'administration.

N'ont en sens contraire jamais le caractère « statutaire », les congés pouvant être attribués à titre gracieux aux ouvriers auxiliaires avec le bénéfice d'indemnités calculées, à titre de référence, selon les mêmes normes que celles concernant les indemnités statutaires des ouvriers du cadre et titulaires.

Formalités.

Les congés sans salaire sont attribués par décision en forme du directeur d'établissement.

Incidence au regard de l'ancienneté.

Les périodes passées en position de congé sans salaire, aussi bien dans l'établissement actuel que précédemment dans un autre établissement « air » ou dans des établissements « guerre », « marine » et « aviation civile », ne comptent pas pour la détermination de l'ancienneté. Il n'est fait exception à cette règle dans les cas limitativement énumérés à l'article 11 : « Services pris en compte. Services assimilés ».

De plus, s'agissant des ouvriers du cadre et titulaires, le décret n° 52-515 du 26 avril 1952 (JO du 10 mai ; BO/A, p. 1009) prévoit divers cas où les congés qui précèdent sont par exception assimilés à des services effectifs en matière de pensions de la loi du 02 août 1949 .

Remplacement et réintégration.

Un ouvrier en congé sans salaire peut être remplacé dans son emploi dès le moment où l'absence à ce titre doit dépasser trente jours ; il peut, dans ce but, être fait appel à des ouvriers temporaires.

La réintégration est effectuée à la première vacance utile suivant la fin du congé, dans les conditions prévues à l'article 6, A, 2e groupe.

Licenciement pendant une période de congé sans salaire.

Sauf les exceptions expressément indiquées (maternité, accidents du travail...), les ouvriers en position de congé sans salaire sont susceptibles d'être licenciés à un titre quelconque ou congédiés dans les mêmes conditions que s'ils étaient en service.

2° Cas particuliers de congés sans salaire.

Les dispositions générales ci-dessus sont applicables.

a) *Congés pour convenances personnelles.*

Des congés renouvelables de trente jours, ouvrables et non ouvrables, au plus, pris consécutivement ou non et susceptibles d'atteindre au maximum trois mois par période de douze mois peuvent être accordés aux ouvriers pour convenances personnelles dans la mesure où les nécessités du service l'autorisent ; ils ne peuvent en aucune manière permettre aux bénéficiaires d'exercer des activités contraires, sur un plan quelconque, aux intérêts de l'État. La décision appartient dans tous les cas au directeur d'établissement.

Un ouvrier en congé pour convenances personnelles ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, demander à être replacé dans une autre position avant l'expiration du congé accordé.

Comme il est dit à l'article 11 déjà cité, les congés pour convenances personnelles ne sont interruptifs d'ancienneté que passé un total de trente jours par année civile.

b) *Congés sans salaire de maladie (y compris la convalescence), de maternité, d'allaitement, ou à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.*

Ils sont, à défaut de congés statutairement rémunérés, obligatoirement accordés dans les cas médicalement justifiés.

En matière de maternité, ils couvrent au moins la période de repos des femmes en couches (14 semaines) ; en cas d'allaitement, ils sont obligatoirement accordés sur demande des intéressées et courent jusqu'au sevrage.

Les contrôles médicaux ont lieu dans les conditions prévues par la réglementation.

Il est à toutes fins utiles rappelé que :

- les femmes en couches ne peuvent être rayées des contrôles entre le début et la fin du congé de maternité (14 semaines susvisées) ;
- sauf à atteindre la limite d'âge normale ou personnelle (art. 35), un ouvrier ne peut être rayé des contrôles avant consolidation de la blessure ou de l'état pour des motifs inhérents ou consécutifs à accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les conditions de radiation des contrôles des ouvriers indisponibles pour raison de santé sont précisées par la réglementation propre à la matière ;
- les congés sans salaire pour raisons médicales sont normalement assortis du service de prestations en espèce d'assurances sociales, à la charge des établissements ou des caisses suivant le cas.

ARTICLE 28. MÉDECINE DU TRAVAIL.

Textes.

La médecine du travail est prévue par :

- la loi n° 46-2195 du 11 octobre 1946 (JO du 12) ;
- le décret du 26 novembre 1955 (JO du 6 décembre) portant code de déontologie et qui traite en particulier les devoirs des praticiens en matière de médecine sociale ;
- l'arrêté du 16 janvier 1952 (JO des 8 et 20 février) fixant le modèle de rapport annuel des médecins du travail ;
- le décret n° 52-1263 du 27 novembre 1952 (JO du 28) ;
- la circulaire travail n° 13-52 du 18 décembre 1952 (JO des 21 décembre 1952 et 4 janvier 1953) ;
- l'arrêté du 13 octobre 1954 (JO du 21) établissant la liste des travaux qui nécessitent une surveillance médicale spéciale.

Ces dispositions, applicables à l'ensemble des établissements de l'air, ont en outre été précisées par la circulaire défense nationale n° 4809-2/DCSSA du 21 juillet 1951 [(BO/A, p. 2395) ; abrogée par l'instruction n° 355 du 31 janvier 1964 (BO/A, p. 414)] et modificatifs du 10 décembre 1951 (BO/A, p. 4012) et du 7 mars 1956 (BO/A, p. 530), l'instruction provisoire n° 10949/2/DCSSA du 22 octobre 1953 (BO/G, p. 3683) et la circulaire « air » n° 13938/DCBC/C/34 du 31 octobre 1951 (BO/A, p. 3527).

Activités des médecins du travail.

Elles peuvent se classer en trois groupes.

A) *Activités médicales proprement dites.*

Elles consistent à veiller à ce que l'ouvrier soit et demeure physiologiquement et psychologiquement apte à son poste de travail.

Cette tâche est assurée par les examens médicaux systématiques qui ont lieu notamment dans les circonstances suivantes (le directeur d'établissement peut, bien entendu, demander à tout moment au médecin du travail de donner son avis sur tout problème d'aptitude concernant un ouvrier) :

- Embauchages (art. 7) : les conditions requises sont variables suivant la nature des postes de travail ;
- Examens systématiques annuels accompagnés de radioscopie (trimestriels pour les mineurs de moins de 20 ans) ;
- Admission dans le cadre (art. 3) ;
- Changement de famille professionnelle (art. 10) ou d'établissement (art. 21) ;
- Retour de service militaire (art. 20) ;
- Surveillance des ouvrières enceintes et des mères d'un enfant de moins de deux ans ;
- Surveillance des ouvriers mutilés et invalides ;
- Surveillance des ouvriers occupant des postes dangereux, insalubres ou susceptibles d'être à l'origine de maladies professionnelles ;

Reprise de service après congés :

- de maladie (examen obligatoire après trois semaines d'absence ou absences répétées) ;
- de maternité et d'accidents du travail ou maladies professionnelles (quelle qu'ait été la durée de l'absence).

Surveillance dans tous les cas où il y a lieu à réadaptation après absences quelconques tenant à l'état de santé.

[S'agissant des deux rubriques qui précèdent, on se reportera utilement à la circulaire n° 8554/DPC/1 du 17 avril 1956 (BO/A, p. 842) et à la feuille de renseignements n° 12770/DPC/1 du 13 juin 1956 (BO/A, p. 1226)].

Il est de plus indiqué que :

- le médecin du travail est toujours, à défaut d'autre praticien immédiatement disponible, tenu d'assurer les soins d'urgence, notamment aux accidentés du travail ; il s'exposerait autrement à des poursuites judiciaires en vertu de l'article 63, 2°, du code pénal modifié par l'ordonnance du 25 juin 1945 sur la non-assistance à personne en péril ;
- les examens complémentaires cliniques, radiographiques, de spécialistes, de laboratoires..., sont à la charge des établissements, sans que les ouvriers ou candidats ouvriers aient de surcroît à faire aucune avance à leur sujet. Ces examens doivent être effectués dans les conditions les plus économiques pour l'administration (recours aux services spécialisés d'hôpitaux militaires, maritimes ou éventuellement civils, aux laboratoires et services de la sécurité sociale ou des offices publics d'hygiène sociale...) ;
- le médecin du travail doit être informé avec la plus grande précision par l'établissement du ou des postes de travail dans lesquels le candidat ouvrier ou l'ouvrier se trouve actuellement en fonctions ou est susceptible d'être affecté ;

- le médecin du travail peut, en cas d'état évolutif d'un agent, se refuser à fournir immédiatement des conclusions définitives. Il doit en ce cas indiquer la date approximative (1 mois, 3 mois, 6 mois...) à laquelle il sera, sauf imprévu, en mesure d'émettre une opinion valable ;
- en cas de difficultés particulières, le médecin du travail est toujours fondé à solliciter l'avis du médecin conseiller technique près l'inspection du travail ;
- les examens complémentaires cliniques (radiographiques... d'hygiène sociale...), compte tenu, le cas échéant, du remboursement, selon les conditions et tarifs en vigueur aux assurances sociales, des frais de transport aux intéressés.

B) *Activités de technicien de l'hygiène.*

Cette activité s'exerce au double plan de :

- a). *L'hygiène générale* : aération, ventilation, éclairage, chauffage des locaux, installations sanitaires, vestiaires, cantines (alimentation, installations, locaux et fonctionnement) ;
- b). *L'hygiène industrielle* : dépoussiérage, aspiration des gaz et vapeurs toxiques, lutte contre les bruits, amélioration générale des conditions de travail.

C) *Prévention et réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.*

Le médecin du travail propose en matière de prévention toutes les mesures de sécurité qui lui apparaissent indispensables ou même simplement utiles.

Son rôle en matière de réparation est défini dans les textes visés à l'article 24.

Ces différentes activités font du médecin du travail le conseiller technique du directeur d'établissement pour toutes les questions d'hygiène ou de prévention et l'animateur du comité d'hygiène et de sécurité [circulaire n° 1459/CAB/CT/1 du 20 juin 1950 (BO/A, p. 2128); abrogée par l'instruction n° 12419 du 13 juin 1959 (BO/A, p. 1163), modificatif n° 9541-DPC/1 du 15 mai 1953 (BO/A, p. 1018) et n° 18304/DPC/1 du 6 octobre 1954 (BO/A, p. 1958)] où il doit obligatoirement siéger.

Le médecin du travail, à qui les aides qualifiés et les moyens matériels et de secrétariat requis doivent être fournis par l'établissement, ne peut être chargé de fonction de médecine de contrôle ni, hormis les cas d'urgence déjà signalés, de médecine de soins. Aucune limitation juridique n'existe par contre au champ d'activité des médecins du travail en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Modalités d'exercice de la médecine du travail.

Les praticiens doivent veiller très attentivement à ce que l'ouvrier soit et reste physiquement et physiologiquement apte à assurer l'emploi intéressé.

Les conditions requises sont variables suivant la nature des postes de travail : l'intégrité fonctionnelle absolue que réclament certaines professions ou certains travaux pénibles ou dangereux ne saurait être exigée dans tous les cas.

C'est ainsi que, comme il a déjà été indiqué à l'article 16, un horloger peut normalement présenter une déficience sévère de l'appareil locomoteur ou même avoir été amputé d'une ou des deux jambes, le travail s'exécutant normalement assis.

Par contre, admettre à exercer l'emploi de cuisinier un homme obèse, amputé d'une jambe et présentant d'importantes varices avec ulcères de l'autre jambe constituerait une faute lourde : en effet, les déficiences constatées empêchent l'intéressé d'exécuter convenablement son travail, qui exige de très longues stations debout ; de plus, si cet ouvrier est victime d'un accident du travail, telle une brûlure étendue qui lèsera

gravement la jambe restante et à la circulation troublée, l'incapacité qui en résultera pour l'intéressé sera d'autant plus grave et la rente d'invalidité, à la charge de l'air, sera de beaucoup supérieure à celle qui aurait été attribuée à un sujet dont l'appareil fonctionnel eût été antérieurement intact.

Lorsque le médecin du travail estime que le sujet examiné ne réunit pas ou ne réunit plus le minimum d'aptitude requise, il doit, compte tenu du secret professionnel [celui-ci ne porte pas sur les maladies professionnelles (art. 24) décelées ni sur certaines affections épidémiques expressément désignées par la loi], signaler au directeur d'établissement, non pas l'affection dont cet ouvrier est atteint, mais les incidences probables des affections et carences cliniquement constatées sur les principales caractéristiques psycho-physiologiques de l'intéressé (vue, audition, déplacement, station debout, robustesse, résistance à l'effort, aptitude manuelle, maintien de l'attention...).

Alcoolisme.

Les médecins du travail doivent s'attacher d'une façon particulière à déceler les cas d'alcoolisme, lors des embauchages et pendant la carrière des ouvriers. Ces cas doivent être signalés aux directeurs d'établissements. On se reportera à ce sujet à la circulaire n° 3471/DPC/1 du 7 février 1956 (Ex-BOEM/A, 55, p. 511).

ARTICLE 29.

VÊTEMENTS DE TRAVAIL. BOISSONS. REPAS.

A) Vêtements de travail.

L'administration met à la disposition des ouvriers occupés à des postes dangereux, insalubres ou particulièrement salissants (ceux où les habits de corps seraient maculés au travers de l'habillement ordinaire et des bleus), les vêtements et accessoires de protection nécessaires. L'usage de ces objets ne dispense pas bien entendu les ouvriers d'utiliser les appareils de protection réglementaires, notamment ceux fixés sur les machines (cf. à ce sujet le règlement intérieur type visé à l').

Enfin, dans toute la mesure du possible, des effets de protection contre le froid doivent être fournis aux ouvriers sévèrement exposés aux intempéries dans l'exercice de leurs fonctions.

B) Boissons.

En hiver, du lait chaud sucré, des boissons chaudes sucrées pouvant être légèrement alcoolisées (50 g de rhum à 40° par litre de thé, dose susceptible, notamment en cas de température très rigoureuse ou d'épidémie, d'être portée à 75 ou même 100 g) sont servies gratuitement à tous les ouvriers travaillant dans le froid.

En été, des boissons fraîches non alcoolisées (café, froid, coco...) sont distribuées sans limitation de quantité.

Il est rappelé que l'introduction par les ouvriers de toute boisson alcoolisée dans les établissements est interdite. Cette règle ne fait cependant pas obstacle à la consommation, pendant les repas ou avec les casse-croûte, de vin, de bière, cidre..., en quantités modérées. On se reportera à ce sujet à la circulaire n° 3471/DPC/1 du 7 juillet 1956 (Ex-BOEM/A, 55, p. 511).

Par ailleurs, en vertu de l'article 8 du décret du 10 juillet 1913 modifié, les établissements doivent, en toutes circonstances, mettre à la disposition des ouvriers de l'eau de bonne qualité pour la boisson.

C) Repas.

Compte tenu du même article 8, il est interdit de laisser les ouvriers prendre leurs repas dans les locaux affectés au travail.

Les établissements doivent respecter rigoureusement ces prescriptions, spécialement lorsqu'il n'existe pas de cantine, ou à l'égard des ouvriers ne désirant ou ne pouvant y prendre leurs repas.

Des dérogations à cette interdiction peuvent toutefois être exceptionnellement admises par les directeurs d'établissements, si les opérations effectuées dans les locaux en question ne comportent pas d'emploi de substances toxiques et ne donnent lieu à dégagement, ni de poussières, ni de gaz incommodes, insalubres ou toxiques et si, de façon plus générale, l'ensemble des conditions d'hygiène est pleinement satisfait. Ces dérogations doivent être immédiatement portées à la connaissance du contrôle général des armées, groupe de l'inspection du travail.

ARTICLE 30.

RÉCOMPENSES ET DÉCORATIONS. ACTION SOCIALE ET SECOURS.

A) Récompenses et décorations.

Des témoignages oraux ou écrits de satisfaction peuvent être décernés aux ouvriers dont la manière de servir est spécialement satisfaisante. On se reportera plus particulièrement à ce sujet à la circulaire n° 10754/DPC/1 du 9 juin 1958 [(BO/A, p. 1517) ; abrogée le 1er juillet 1969 (BO/A, p. 467)] relative aux témoignages de satisfaction et aux lettres de félicitations susceptibles de concerner les divers personnels civils.

De plus et comme il est indiqué à l'article 14, des récompenses pécuniaires sont susceptibles d'être accordées aux ouvriers dont les suggestions ou les réalisations ont été particulièrement remarquées.

Des circulaires périodiques de l'administration centrale signalent enfin les cas dans lesquels les décorations peuvent être attribuées : Légion d'Honneur, médaille du travail, médaille d'honneur de l'aéronautique, médaille de l'aéronautique, médaille d'honneur du service de santé... (On se reportera aux dispositions ayant remplacé celles de l'article 26 pour les congés spéciaux accordés aux récipiendaires.)

B) Action sociale et secours.

On consultera essentiellement à ce sujet le BOEM 640*, sur l'organisation générale et les personnels du service de l'action sociale des forces armées.

ARTICLE 31.

SYNDICATS.

Article implicitement modifié par l'instruction n° 37012 du 4 janvier 1967, modifiée [Abrogée en dernier lieu par l' instruction 38990 /DEF/DFP/PER/3 du 25 novembre 1992 (BOC, 1993, p. 1476)].

Les syndicats locaux doivent déposer à l'établissement, dans les deux mois de leur création, une copie de leurs statuts, certifiée conforme par la préfecture, la mairie ou, éventuellement, le greffe du conseil des prud'hommes.

Les conditions dans lesquelles certaines organisations syndicales dites « reconnues » peuvent bénéficier, au profit de leurs délégués, de certaines facilités (dispenses de travail occasionnelles ou permanentes, à temps partiel ou complet, à l'échelon local ou national) sont visées par les dispositions remplaçant celles de l'article 26.

Les modalités selon lesquelles des locaux peuvent être mis à la disposition des syndicats sont, ainsi que les conditions de réception des délégués fédéraux et les cas dans lesquels des réunions de personnels peuvent être tenues dans les établissements, précisées dans la circulaire n° 7886/DPC/1 du 27 mai 1949 (BO/A, p. 1700), et modificatif n° 2809/DPC/1 du 4 février 1957 (BO/A, p. 304). Par ailleurs, la circulaire n° 7403/DPC/1 du 18 mai 1949 [(BO/A, p. 1602) ; abrogée par la circulaire n° 417 du 4 juillet 1959 (BO/A, p. 1316)] détermine le mode de transmission des réclamations émanant des syndicats locaux.

Un ou plusieurs panneaux doivent être attribués à chaque syndicat considéré comme représentatif pour l'affichage des documents intéressant ses adhérents ; les panneaux sont placés autant que possible à proximité de ceux réservés à l'affichage des documents administratifs officiels. Les écrits syndicaux ne peuvent cependant être placardés qu'après accord donné par le directeur d'établissement ou son délégué et matérialisé

par l'apposition d'une formule « Bon à afficher » sur chaque page de document.

Les services de personnels doivent, par ailleurs, communiquer sur place aux délégués syndicaux la documentation utile à l'exercice de leurs fonctions (*Journaux officiels, Bulletins officiels*, exemplaires ronéotypés des circulaires ayant cessé d'être affichées).

ARTICLE 32. **SECRET PROFESSIONNEL. DISCIPLINE.**

A) **Secret professionnel.**

Outre les règles instituées par le droit pénal en matière de secret professionnel et de crimes et délits contre la sécurité de l'État, tout ouvrier est lié par l'obligation de discrétion professionnelle quant aux affaires, faits, documents et informations dont il peut avoir connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions, sauf dans les cas et selon les formes où la loi oblige ou autorise le dépositaire d'un secret à le révéler.

En application de cette règle, les ouvriers ne peuvent publier sans autorisation des écrits, ni donner des conférences, qui fassent état de renseignements recueillis dans l'exercice ou à l'occasion de leurs fonctions.

On se reportera à ce sujet à la formule de secret figurant dans le modèle de contrat d'embauchage.

B) **Discipline.**

1° *Règlement intérieur.*

Dans chaque établissement, un règlement intérieur détermine les règles générales de sécurité et de discipline ; il peut, en outre, prévoir les modalités selon lesquelles les sanctions visées par les dispositions remplaçant celles de l'article 33 doivent être infligées à propos des fautes les plus couramment commises. Ce règlement, établi à partir du règlement-type à caractère simplement indicatif n° 23773/DPC/1 du 22 décembre 1952 (BO/A, p. 2431) et modificatif n° 9044/DPC/1 du 6 mai 1953 (BO/A, p. 962), est affiché dans les ateliers.

Les directeurs d'établissements restent cependant seuls juges pour déterminer, toujours compte tenu des formalités imposées et sans jamais être tenus par une disposition du règlement intérieur, la nature et la gravité des sanctions à infliger ou à proposer, compte tenu des circonstances dans lesquelles la ou les fautes ont été commises, de la manière habituelle de servir des intéressés et de leurs notes (art. 19).

2° *Fouilles.*

Les ouvriers sont tenus de se soumettre aux fouilles qu'il peut s'avérer utile d'effectuer aux portes de l'établissement, afin notamment de constater qu'il n'est ni introduit d'alcool, ni emporté d'outils, de spécimens d'objets fabriqués, de matières ou documents appartenant à l'État, voire d'objets appartenant à d'autres membres du personnel.

Ces visites ne peuvent cependant avoir qu'un caractère exceptionnel ; elles doivent être effectuées avec tout le tact et la discrétion nécessaires par des agents civils ou militaires de l'établissement, éventuellement assermentés, nécessairement de même sexe que chaque personne fouillée, et hors la présence de tout témoin non qualifié pour y assister.

Sauf le cas de suspicion fondée à l'encontre d'un ouvrier donné, les personnes à fouiller peuvent être utilement désignées par le sort (par exemple, prise d'une boule par chaque arrivant ou sortant dans un sac fermé contenant des boules de deux couleurs différentes en nombre proportionné à celui des fouilles à opérer).

3° *Visite des casiers et vestiaires.*

Lorsqu'il apparaît nécessaire de procéder à la visite du casier individuel ou du vestiaire d'un ouvrier, l'opération, décidée par le directeur d'établissement ou son délégué, doit être effectuée par un agent (civil ou

militaire) en présence de l'intéressé. Si ce dernier ne peut être présent, deux témoins, dont un ouvrier, assisteront à l'opération et signeront le procès-verbal, obligatoirement établi en ce cas.

4° Accès dans les établissements des personnes étrangères à l'administration militaire.

La question est réglée par le décret du 8 mars 1958 (JO du 12, et BO/A, p. 611).

ARTICLE 33.

SANCTIONS.

.....

[Article abrogé par l'instruction n° 43371/DN/DPC/CRG du 3 mars 1971 (modifiée), elle-même abrogée par l'instruction 301411 /DEF/DFR/PER/3 du 06 juin 1988 (BOC, p. 3089)].

Nota.

Le bulletin de sanction n° 355-0*/34 et le bulletin d'effacement de sanction n° 355-0*/35 continueront à être utilisés.

ARTICLE 34.

CESSATION DES SERVICES.

Causes.

Le contrat de travail prend fin par :

- limite d'âge ou atteinte de l'âge d'admission à la retraite ;
- licenciement, y compris pour insuffisance professionnelle (art. 16) ou incapacité définitive et absolue d'assurer l'emploi (ouvriers du cadre et titulaires) et pour absentéisme d'ordre médical ;
- congédiement disciplinaire ;
- démission ;
- rupture du contrat par le fait de l'ouvrier en cas de faute lourde pendant une grève ou d'abandon de poste ;
- décès. Dans ce cas, tous les droits acquis par l'ouvrier à l'encontre de l'administration ainsi que ses obligations pécuniaires envers elles, sont, sauf les exceptions limitativement prévues (art. 25 : « Reversements », *in fine*, congés payés accordés en sus des droits ; article 38 : « Démission irrégulière.. »), dévolus de plein droit à ses ayants cause selon le droit commun des successions (art. 718 et suivants du code civil).

Quelle que soit la cause de la cessation des services, celle-ci doit être relatée avec précision dans les documents administratifs de l'établissement.

Autorités prononçant la radiation des contrôles.

Sauf :

- ce qui est dit sur les autorités qualifiées pour prononcer le congédiement disciplinaire ;
- en cas d'admission à pension d'invalidité de la loi du 02 août 1949 (ouvriers du cadre et titulaires) où la décision appartient à l'administration centrale (DPC),

l'autorité qualifiée pour prononcer la radiation des contrôles est le directeur d'établissement.

Certificat d'emploi.

L'établissement intéressé doit, en vertu de l'article 24 modifié du livre I du code du travail (cf. ce texte reproduit à l'art. 7, 8°), remettre spontanément à tout ouvrier rayé des contrôles *pour quelque cause que ce soit* un certificat mentionnant, à l'exclusion de toutes autres indications les dates de début et de fin de contrat, le ou les emplois (professions) occupés et les périodes où ils ont été effectivement tenus.

Les termes « licencié » ou « congédié » ne doivent pas être employés, mais uniquement l'expression « rayé des contrôles ».

Ouvrières.

Une ouvrière ne peut, sauf à le demander elle-même par écrit, être rayée des contrôles alors qu'elle se trouve entre le début effectif et la fin réelle de la période légale de congé de maternité de quatorze semaines.

ARTICLE 35. LIMITES D'ÂGE.

Observations préliminaires.

Liaison entre les limites d'âge et les âges d'admission à la retraite.

Les notions d'« âge limite » ou « limite d'âge » et d'« âge d'admission à la retraite » ont deux significations bien distinctes :

- a). L'âge limite est celui au-delà duquel un ouvrier auxiliaire, du cadre ou titulaire ne peut être maintenu en service. Cet âge est ci-après défini dans le corps du présent article.
- b). L'âge d'admission à la retraite est celui que doit atteindre un ouvrier du cadre ou titulaire pour pouvoir obtenir une pension d'ancienneté ou proportionnelle et au-delà duquel d'administration ne peut l'obliger à rester en fonctions.

Cas particuliers concernant les ouvriers du cadre et titulaires.

Il est précisé que les ouvriers du cadre et titulaires quittant le service avant d'avoir atteint la limite d'âge, mais alors qu'ils ont simplement atteint « l'âge d'admission à la retraite » doivent, sur le plan statutaire, être juridiquement assimilés aux ouvriers quittant le service par limite d'âge.

Cas particulier des ouvriers auxiliaires.

La notion d'âge d'admission à la retraite ne pouvant par hypothèse s'appliquer aux ouvriers auxiliaires, ceux-ci doivent, sauf intervention d'une des autres causes de cessation des services visées à l'article 34, rester en fonctions jusqu'à la limite d'âge normale (60 ans). En particulier, les ouvriers auxiliaires quittant volontairement le service avant d'avoir atteint cet âge doivent être regardés comme démissionnaires (art. 38).

Limites d'âge.

- a) ***Limite d'âge normale.***

(Ouvriers titulaires, du cadre et auxiliaires.)

Elle est de 60 ans.

- b) ***Limite d'âge personnelle.***

(Ouvriers titulaires et du cadre seulement.)

La limite d'âge de 60 ans est reportée en faveur des ouvriers qui peuvent se réclamer :

- de l'article 4 de la loi du 18 août 1936 , c'est-à-dire qui (1er alinéa du texte) ont encore des enfants à charge (un an par enfant avec maximum de trois années) ou qui (2e alinéa) avaient, à 50 ans, trois enfants vivants (prorogation forfaitaire d'un an) ;
- de l'article 18 de la loi du 27 février 1948 (JO du 28 et BO/A, p. 420), c'est-à-dire qui ont eu des enfants « morts pour la France » (un an par enfant ; prorogation cumulable avec la précédente, dans la mesure où il s'agit d'enfants différents).

Le bénéfice de ces dispositions, qui est de droit, mais doit être demandé expressément et par écrit par les intéressés, ne peut avoir pour effet de maintenir un ouvrier titulaire ou du cadre en fonctions, au-delà de 65 ans.

c) Limite d'âge exceptionnelle.

(Ouvriers titulaires, du cadre et auxiliaires.)

Les ouvriers qui ont atteint la limite d'âge normale ou les limites d'âge personnelles définies au paragraphe *b)* ci-dessus et dont les aptitudes professionnelles et intellectuelles, ainsi que l'état psychophysiologique apprécié chaque année par le directeur d'établissement, compte tenu de l'avis formulé au préalable et par écrit par le médecin du travail, sont tels qu'ils puissent continuer à assurer leur travail, peuvent être maintenus en service, d'année en année, à compter de la limite d'âge normale ou, s'il y a lieu, personnelle, et ce jusqu'à l'âge de 65 ans au plus.

Les autorisations de cette nature doivent cependant n'être accordées qu'avec la plus grande circonspection dans les périodes de manque de travail, compression d'effectif...

Une demande doit être présentée chaque année deux mois à l'avance par l'ouvrier.

La décision est prise par le directeur, au plus tard quinze jours avant la date où, à défaut de prorogation exceptionnelle ou de renouvellement de celle-ci, l'ouvrier devrait quitter le service ; il est aussitôt rendu compte, par bulletin imprimé N° 355-0*/19, à l'administration centrale (*DPC*).

Il est, en tant que de besoin, précisé que :

- l'obtention des prorogations exceptionnelles présentement visées n'est jamais de droit pour les ouvriers ;
- les prorogations peuvent exceptionnellement porter sur des périodes inférieures à une année (état de santé incertain, cas où moins d'une année reste à courir pour atteindre 65 ans...).

Observations :

1. Les années de services accomplies à un titre quelconque comme ouvriers titulaires ou du cadre au-delà de 60 ans sont prises en compte, selon les règles normales et au même titre que celles accomplies jusqu'à cet âge, dans la liquidation de la pension d'ancienneté ou proportionnelle, ceci sous réserve bien entendu des règles fixées à l'article 8, III et IV, de la loi du 02 août 1949 relativement aux maxima d'annuités susceptibles d'être prises en compte dans la liquidation des pensions.

2. Sauf dans le cas de prorogation d'activité exceptionnelle décidée en vertu du paragraphe *c)* ci-dessus, les ouvriers titulaires et du cadre ne peuvent être licenciés pour insuffisance physique ou intellectuelle que selon la procédure visée à l'article 4 de ladite loi (I, 3e alinéa, et III, 1° : «

Impossibilité définitive et absolue d'assurer l'emploi. Commission de réforme »).

Âge et conditions de durée de service exigés pour l'admission à la retraite des ouvriers du cadre et titulaires.

I. PERSONNEL MASCULIN.

A) Pensions d'ancienneté.

a) Conditions normales.

L'âge normal d'admission à la retraite est de 60 ans.

L'ouvrier doit par ailleurs avoir accompli trente années de services.

b) Cas particuliers de réduction des conditions d'âge et de durée de services.

Il est précisé que le bénéfice des diverses réductions suivantes doit être expressément demandé par les ayants droits ; l'administration ne peut, en conséquence, sauf le cas d'invalidité ou encore de manque de travail, fermeture d'établissements..., licencier un ouvrier du cadre avant l'âge de 60 ans.

Les cas 1 à 4 visent les conditions d'âge et de durée de services ; les cas 5 à 8 uniquement la condition d'âge.

Age et durée des services.

1. *Emplois insalubres.* Il suffit, en vertu de l'article 4, I, 2^e alinéa, de la loi de pension du 02 août 1949 (texte législatif implicitement visé à plusieurs reprises dans la suite du présent développement), de 55 ans d'âge et de 25 ans de service pour les ouvriers ayant accompli au moins quinze ans de services dans un des emplois particulièrement insalubres qui seront définis par règlement d'administration publique ; cette disposition ne sera cependant applicable que lorsque le décret en cause aura été publié.

2. *Anciens combattants.* Les âges et durées de services normaux sont, en vertu de l'article 4, II, 1^o, réduits d'un temps égal à la moitié des périodes ouvrant droit au bénéfice de campagne double au cours d'une guerre ou d'une expédition déclarée campagne de guerre.

On se reportera notamment, pour la détermination de ces périodes, au BOEM/A 25 : « Pensions de retraites », 1^{re} partie.

3. *Ouvriers des régions envahies et localités bombardées* (guerre 1914-1918 seulement). En vertu de l'article 4, II, 2^o, les ouvriers ont droit au bénéfice de l'article 79 modifié de la loi du 14 avril 1924 ; en conséquence, les ouvriers qui :

- sont restés à leur poste comme agents de l'État dans une région envahie alors qu'ils étaient dégagés de toute obligation militaire ou qu'ils en avaient reçu l'ordre ;
- ont été tenus de résider dans une des localités visées par l'arrêté du 6 février 1926, du 17 janvier 1927 et l'arrêté du 20 mai 1931, ont droit à une réduction des âges et durées de services normaux égale à la moitié des périodes passées dans l'une et l'autre des deux conditions qui précèdent.

En l'absence de dispositions d'application, ces mesures ne sont pas applicables aux hostilités 1939-1945.

4. Services hors d'Europe.

a). *Age*. En vertu de l'article 5, 1^o, la condition d'âge est réduite d'une année pour chaque période de trois années de services accomplis hors d'Europe.

b). *Durée de services*. En outre, et en vertu de l'article 6, III, ces services sont comptés, au regard de la condition de durée de services, pour 1/3 en sus de leur durée effective (1/4 au regard des territoires civils d'AFN).

Âge.

5. *Réformés de guerre*. Les ouvriers atteints d'une invalidité d'au moins 25 p. 100 peuvent bénéficier d'une réduction d'âge, calculée à raison de six mois par 10 p. 100 d'invalidité [loi du 22 mars 1928 (JO du 23)].

Nota.

Cette réduction d'âge ne se cumule pas avec celle prévue pour les anciens combattants au 2^o ci-dessus.

6. *Services aériens commandés*. En vertu de l'article 5, 2^o, l'âge exigé pour le droit à pension d'ancienneté est réduit d'un an pour chaque période de deux années de services aériens, donnant droit à des bonifications pour la liquidation de la retraite.

7. *Invalidité*. La pension d'ancienneté est, en vertu de l'article 4, I, 3^e alinéa, acquise sous la seule condition de durée de service, c'est-à-dire sans condition d'âge, par l'ouvrier en état d'invalidité définitive et absolue, cette invalidité étant reconnue par la commission de réforme dans les conditions fixées par la circulaire n° 2117/DPC/4 du 8 février 1951 (BO/A, p. 383).

8. *Congédiement par mesure disciplinaire*. La pension d'ancienneté est acquise sous la seule condition de durée de service par l'ouvrier congédié sans suspension de ses droits à pension [cf. circulaire n° 4505/DPC/4 du 19 mars 1951 (BO/A, p. 1093) complétée le 8 novembre 1951 sous le n° 17544/DPC/4 (BO/A, p. 3614)].

B) Pensions proportionnelles.

Ont, en vertu de l'article 4, III, 2^o, droit à pension proportionnelle, sans condition de durée de services, les ouvriers du cadre qui, figurant sur les contrôles, atteignent l'âge de 60 ans sans être en droit de prétendre à pension d'ancienneté et sans désirer ou pouvoir être maintenus en fonction au-delà de cet âge.

En outre, en cas d'invalidité constatée selon les modalités plus haut rappelées, la pension proportionnelle est accordée sans condition d'âge ni de durée de services à l'ouvrier se trouvant dans l'impossibilité définitive et absolue d'assurer son emploi (art. 4, III, 1^{er} al.).

Observation. — Les réductions d'âge et de durées de services ci-dessus visées en A, b, ne sont, en vertu du libellé des articles de la loi du 02 août 1949 qui les instituent, applicables, en matière de pensions proportionnelles, que dans les deux ans suivants :

« 4^o Services hors d'Europe, et uniquement en ce qui regarde le b : durée de services (seul le 3^o — applicable aux ouvrières exclusivement — de l'article 4, III, prévoyant une condition de durée de services pour l'octroi des pensions proportionnelles, la présente disposition de principe reste sans application au regard des personnels masculins). »

« 5^o Réformés de guerre. »

La réduction d'âge de la loi du 22 mars 1928 ne peut toutefois être accordée qu'aux ouvriers comptant au moins quinze ans de services. Elle est calculée à raison de trois ans par 10 p. 100 d'invalidité pour ceux qui ont effectué entre quinze et vingt-cinq ans de services, et de six mois pour ceux qui ont accompli plus de

vingt-cinq ans de services.

II. PERSONNEL FÉMININ.

A) Pensions d'ancienneté.

a) Conditions normales.

L'âge normal d'admission à la retraite est de 55 ans. L'ouvrière doit, par ailleurs, avoir accompli, comme ses collègues masculins, trente années de services.

b) Cas particuliers de réduction des conditions d'âge et de durée de services.

Ce qui a été dit plus haut à propos des personnels masculins s'applique intégralement et sans aménagements particuliers aux ouvrières. Le cas suivant doit cependant être ajouté :

Durée des services.

4 bis. Enfants.

a). En vertu de l'article 5, 3^o, l'âge exigé pour le droit à pension d'ancienneté est réduit pour les ouvrières d'un an pour chacun des enfants qu'elles ont eus.

b). En vertu de l'article 6, III, 2^o, les ouvrières ont droit à une réduction d'un an de la durée des services exigée pour chacun des enfants qu'elles ont eus.

La présente réduction, applicable aux seuls personnels féminins, ne peut se cumuler avec celle prévue au n^o 4 : « Services hors d'Europe », b « Durée des services », uniquement dans la mesure où la durée normale de service ne se trouve pas globalement réduite à ces trois titres de plus de 1/5^e (art. 6, III, 2^o).

B) Pensions proportionnelles.

Même régime que pour les personnels masculins.

Le cas suivant doit cependant être ajouté :

Les ouvrières mariées et mères de famille peuvent, en vertu de l'article 4, III, 3^o, bénéficier d'une pension proportionnelle dès qu'elles ont accompli au moins quinze années de services effectifs.

Il est, pour mémoire, rappelé que, en vertu de l'article 2, I, 2^e alinéa, la jouissance de la pension est, en cette hypothèse, normalement différée jusqu'à la date à laquelle l'ouvrière aurait eu droit à pension d'ancienneté ou jusqu'à l'âge de 60 ans (sauf pour les mères de trois enfants vivants ou décédés par suite de faits de guerre, ou lorsqu'il est justifié qu'elles-mêmes ou leur conjoint sont atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable. Dans ce cas, la jouissance est immédiate).

L'observation figurant en I, B, ci-dessus à propos des personnels masculins, est intégralement applicable sans modifications.

Nota :

1. Le bénéfice des diverses dispositions favorables figurant dans l'ensemble de la présente rubrique « Age et conditions de durée de services exigés pour l'admission à la retraite des ouvriers du cadre et titulaires », doit être dans tous les cas expressément demandé par écrit par les intéressés ;

2. Les indications de cette rubrique sont données à titre purement indicatif, le texte même de la loi et toute jurisprudence interprétative pouvant seuls faire foi en un tel domaine.

ARTICLE 36.
LICENCIEMENT.

.....

[Article abrogé par la circulaire 66132 /MA/DPC/CAB du 28 juin 1966 (BOC/SC, p. 498)].

ARTICLE 37.
INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT.

Cas d'attribution.

Cette indemnité est attribuée aux ouvriers quittant le service pour une cause autre que l'une de celles ci-après énumérées :

- congédiement disciplinaire ;
- limite d'âge ;
- démission ;
- faute lourde en cas de grève ou absence non autorisée.

Elle n'est en outre pas servie, quelles que soient les circonstances du départ, aux ouvriers qui sont bénéficiaires d'une pension à jouissance immédiate, notamment de la loi du 02 août 1949 modifiée, servie par l'État ou une des collectivités prévues par le décret-loi du 29 octobre 1936 modifié (BOEM/A 25), sur les cumuls (cf. art. 12, 4°).

Taux de l'indemnité.

Calculée sur les bases fixées par l'article 3 du décret 53-483 du 20 mai 1953 (BO/G, p. 2715), l'indemnité est déterminée ainsi qu'il suit :

- a). *Ouvriers auxiliaires.* L'indemnité est égale à huit heures de salaire pour chaque tranche complète de quatre mois de service.
- b). *Ouvriers titulaires et du cadre.* L'indemnité varie de trente-trois heures à cent-soixante-treize heures par année de service, suivant l'ancienneté des intéressés.

Elle correspond aux formules suivantes :

- ouvriers réunissant moins de quinze ans de services :

$$i = (23 + 10 a) a ;$$

- ouvriers réunissant de quinze ans à vingt-cinq ans de services ;

$$i = 173 a ;$$

- ouvriers réunissant plus de vingt-cinq ans de services :

$$i = 173 \times 25 + 86,5 (a - 25),$$

a étant le nombre d'années de services (moins de six mois étant négligés et six mois ou plus étant comptés pour une année entière).

Nota commun. — Pour l'application des règles visées en *a)* et *b)* :

1. Chaque heure de salaire comprend, aux tarifs en vigueur le jour de la décision de licenciement :
 - le salaire proprement dit, abondements exclus ;
 - la prime de rendement au taux moyen perçu par chaque intéressé au cours des trois derniers mois civils entiers ;
 - éventuellement la prime de fonction, l'indemnité de faisant fonctions de chef d'équipe ou la prime des moniteurs d'apprentissage (moyenne des taux perçus au cours des trois derniers mois).
2. Les services valables sont les services civils, militaires et assimilés visés à l'article 11 « Service pris en compte ».

Échelonnement des paiements.

L'indemnité de licenciement est payée par versement échelonnés de quinze en quinze jours (dates des acomptes de quinzaine et des paies de fin de mois) et égaux chacun, jusqu'à épuisement de la dette, à la moitié de la rémunération du dernier mois civil entier ayant précédé le licenciement.

Non-cumul de l'indemnité et d'un nouveau salaire.

Si l'ouvrier licencié est repris en service par un établissement (air, guerre, marine ou de l'aviation civile) ou par une des collectivités visées par le décret-loi du 29 octobre 1936, l'indemnité de licenciement cesse d'être servie dès la première échéance suivant la date de ce réembauchage (la différence reste toutefois allouée pendant la période restant à courir lorsque le nouvel emploi comporte, pour les diverses périodes intéressées, une rémunération inférieure à chaque fraction de l'indemnité).

Le service de l'indemnité est également supprimé dès la première échéance suivant le moment où l'ouvrier licencié a refusé sans motif valable l'emploi qui a pu lui être offert dans un des établissements ou collectivités qui précèdent.

Formalités.

Afin d'éviter tout abus dans l'attribution des allocations de chômage, il y a lieu, pour les établissements, d'indiquer à la mairie du domicile de l'ouvrier rayé des contrôles, dans la mesure où un fonds de chômage existe dans la commune :

- la date du licenciement ;
- le montant global et celui de chacune des échéances de l'indemnité due ;
- le nombre de journées de travail auquel correspond cette indemnité.

ARTICLE 38. DÉMISSION.

Principe.

Selon le droit commun des contrats de travail à durée indéterminée, les ouvriers ont le droit de quitter à tout moment leur emploi.

Préavis (ou délai-congé).

Ils ne peuvent cependant user de ce droit qu'à la condition d'aviser par écrit, huit jours francs à l'avance (jour de l'avis non compris), le directeur d'établissement de leur intention. Pendant ce laps de temps, l'ouvrier a le droit, chaque jour œuvré, de s'absenter deux heures pour chercher un nouvel emploi. Ces heures ne sont pas rémunérées.

Dans le cas où tout ou partie du délai-congé n'est pas respecté, l'ouvrier risque de se rendre par le fait même débiteur envers l'État du montant de la rémunération globale qu'il se serait normalement acquise pendant la période non respectée du délai-congé (en cas de décès, cette somme ne serait pas recouvrée à l'encontre des ayants droit de l'ouvrier).

Cas particulier.

Les ouvrières en état de grossesse apparente peuvent quitter le travail à tout moment sans respecter le délai-congé ; sauf à demander et à pouvoir être mises en position régulière de congé, elles sont rayées des contrôles pour compter du jour du départ.

Recommandation.

Il peut se trouver que des ouvriers du cadre ou titulaires, ignorant la consistance de leurs droits éventuels (âge avancé d'admission à la retraite, y compris le cas des mères de famille, art. 35 ; admission à pension d'invalidité) offrent leur démission en vertu du présent article alors qu'ils peuvent en réalité prétendre à une pension à jouissance immédiate ou différée.

Dans le cas de cette nature, il appartiendrait aux directeurs d'établissements d'inviter les ouvriers à faire valoir leurs droits à pension.

ARTICLE 39.

RUPTURE DE CONTRAT PAR LE FAIT DE L'OUVRIER.

Indépendamment de la rupture légitime du contrat par la volonté de l'intéressé, et dans les conditions énoncées à l'article 38, le contrat de travail est rompu par le fait de l'ouvrier dans les cas ci-après :

1° Absences non autorisées. Abandon de poste.

[Abrogé par l' instruction 301411 /DEF/DFR/PER/3 du 06 juin 1988 (BOC, p. 3089)].

2° Faute lourde en cas de grève.

Définition.

L'article 4 de la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives (*JO* du 12) stipule : « La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié ». En l'absence de faute lourde, l'ouvrier gréviste a, en conséquence, son contrat suspendu (cf. par analogie juridique l'ARTICLE 20).

Par faute lourde, il y a lieu d'entendre, sauf variations de la jurisprudence les circonstances suivantes, lorsqu'elles sont directement liées à la grève : les voies de fait, les entraves à la liberté du travail avec violences, la destruction de matériels ou de stocks, le refus de prendre des mesures de sécurité, l'occupation des lieux de travail.

Procédure.

Dans les cas de cette nature, les intéressés sont aussitôt suspendus (art. 35, 5^o) par le directeur d'établissement ; le dossier est, sans retard ni formalités préalables, soumis à la *DPC* pour décision.

Nota.

:

1. Le salaire n'est jamais dû pour les heures ou fractions d'heures de grève.
2. Selon la jurisprudence de la cour de cassation (5 mars 1953, chambre civile, section sociale, Dunlop C. Plisson), la grève perlée n'entraîne en aucun cas la suspension d'office du contrat de travail par application de l'article 4 sus-reproduit. Le contrat restant en cours de validité, il peut y avoir lieu à sanctions disciplinaires (en particulier licenciement) selon le droit commun ; les intéressés restent par contre normalement couverts par la législation sur les accidents du travail.
3. Dans les cas qui précèdent la rupture du contrat par suite de faute lourde de l'ouvrier, il n'y a jamais lieu à indemnité de préavis à la charge de l'administration.
4. En cas d'hésitation sur l'état exact de la jurisprudence au regard de la faute lourde en cas de grève, le directeur d'établissement a la faculté — contrairement à ce qui vient d'être dit sous la rubrique « Procédure » — de ne pas suspendre l'ouvrier, en attendant la décision de l'administration centrale. La suspension d'ordre général peut par contre toujours, selon les circonstances de l'affaire, être décidée.

3° Désobéissance à un ordre de réquisition.

Dans le cas de désobéissance à un ordre de réquisition, et sauf si l'intéressé peut exceptionnellement prouver de façon irréfutable qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité absolue de se rendre à son travail, il est immédiatement rayé des contrôles, par décision du directeur d'établissement. Un rapport, établi à titre de compte rendu, est sans retard adressé à la direction centrale utilisatrice et à la direction du personnel civil. De plus, le point 3° du nota figurant au paragraphe 2° « Faute lourde en cas de grève » ci-dessus, est applicable en l'espèce.

4° Refus de travail, malfaçons volontaires et atteintes à la liberté du travail.

Les faits ci-dessus entraînent obligatoirement, après mise en demeure verbale du chef d'atelier, et sauf justifications non contestées pour raisons de santé, la radiation immédiate des contrôles par décision du directeur d'établissement.

Nota.

:

1. Le directeur d'établissement peut cependant estimer, suivant les circonstances de fait, que le cas relève, non pas d'une rupture de contrat par le fait de l'ouvrier, mais de la procédure disciplinaire.

En cette hypothèse, il y a lieu à suspension immédiate, jusqu'à ce qu'il puisse être statué sur la sanction à prendre.

L'insuffisance volontaire de rendement, même non accompagnée de refus de travail doit, sauf le cas de grève perlée sans faute lourde, faire l'objet d'une sanction appropriée à la gravité de la faute.

2. Dans le présent cas de rupture de contrat par le fait de l'ouvrier, il n'y a pas lieu à indemnités à la charge de l'administration.

ARTICLE 40. PENSIONS.

Article abrogé et repris par la circulaire 68-102 /MA/DPC/10 du 12 décembre 1968 dont les titres I et II et les annexes ont été abrogés par l'instruction n° 45-296/DN/DPC/CRG du 1er mars 1972 [Elle-même abrogée par l'instruction 52605 /DEF/DPC/CRG/2 du 18 août 1975 (BOC, p. 3295)].

LAFOREST

(1) Il est indiqué que, depuis la réforme du code de procédure pénale, le bulletin n° 2 du casier judiciaire ne comporte plus mention des décisions visant les mineurs, des condamnations prononcées avec sursis lorsque le délai d'épreuve est écoulé, des condamnations ayant fait l'objet d'une réhabilitation judiciaire ou de droit.

Lorsqu'il s'agit de pourvoir à certains postes d'ouvriers qui exigent une moralité parfaite de la part des candidats, les directeurs d'établissements sont ainsi privés d'éléments d'appréciation indispensables.

Il est signalé que, pour pallier cet état de choses dans les cas où ils estiment devoir être pleinement informés sur les antécédents judiciaires d'un candidat, ils ont la possibilité de demander tous renseignements à ce sujet au procureur de la République près le tribunal de grande instance du lieu de naissance de l'intéressé.

Bien entendu, compte tenu du caractère particulier de cette procédure, il ne doit y être recouru que lorsque la nature de l'emploi à pourvoir l'exige absolument.