



Consultez nos sites : <https://outils.onera.net/syndicats/cfdt/> et <http://cfdt.onera.free.fr/>  
Et retrouvez nos communiqués : <http://cfdt-onera.agence-presse.net/>

## Infos CSE IdF

### CSE IdF - Alliance CGT / CFE-CGC

#### Un bilan en trompe l'œil



Pour rappel, en fin d'année 2019, la CFDT remportait les élections professionnelles à l'ONERA et confortait largement sa place de premier syndicat de l'ONERA. Et en janvier 2020, une alliance « surprise » entre la CGT et la CFE-CGC voyait le jour dans le seul but d'éliminer les élus CFDT des responsabilités qu'ils assumaient avec succès. Cette alliance est basée sur le marchandage suivant : la responsabilité du CSE Central (CSEC) pour la CGT en lien avec l'activité économique de l'ONERA et les aspects plus politiques et le CSE IdF pour la CFE-CGC et les activités sociales et culturelles en Ile-de-France.

Cette nouvelle majorité vient de faire son propre bilan. Si elle se montre très satisfaite, nous avons, pour notre part, constaté des ratés, des incohérences et des dysfonctionnements majeurs dans la gestion du CSE IdF et nous vous présentons ci-dessous notre bilan, actant des désaccords avec les nouvelles pratiques.

A la décharge des responsables du CSE, la crise sanitaire avec le premier confinement et les contraintes sanitaires n'ont pas facilité la prise en main du CSE par la nouvelle équipe. Mais la crise sanitaire, même si elle a imposé des adaptations, ne peut pas justifier tous les dysfonctionnements et ratés et encore moins maintenant, plus d'un an après le début de la crise.



#### Centres de santé :

- Bonne réactivité des praticiens pour maintenir l'activité
- Mise en place des téléconsultations
- Absence de dentiste malgré une candidature retenue et un contrat prêt et négocié par l'ancien bureau qu'il ne restait plus qu'à parapher dès janvier 2020. Aucune embauche en cours ... non prioritaire, faute de temps.



*En cas de départs d'autres praticiens, trouvera-t-on le temps de les remplacer ? Plusieurs salariées du CSE ont déjà organisé et participé à des recrutements par le passé, pourquoi ne pas s'appuyer à nouveau sur leurs compétences ?*

#### Loisirs et culture :

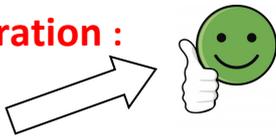
- Réouverture en « drive » des médiathèques
- Instauration des conférences en ligne
- Extension des droits à spectacle



*Ces initiatives sont appréciables même si l'extension des droits relève un peu de l'usine à gaz avec des règles peu claires et souvent évolutives.*

*Domage de ne pas avoir repris les visites guidées dans Paris qui étaient très appréciées.*

## Restauration :



- Maintien du service pendant la crise, mise en place de paniers froids, ...
- Proposition DejBox à Salon de Provence



- Refus de mieux subventionner la restauration (favorable aux présents sur site),
- Réservation de créneaux sans contrôle et non respectés
- Pannes, erreurs de tarification et ruptures d'approvisionnement des distributeurs de boissons, machines à café et friandises, ... Remplacement prévu pour mise en œuvre immédiate au 1<sup>er</sup> trimestre 2020 par l'ancien CE suite à un appel d'offres bouclé. Contrat prêt à la signature, reporté ...
- Travaux du self à Chatillon reportés 2 ans ... et enfin engagés, pour 2022, malgré la pertinence du projet qui diminue au fur et à mesure qu'on approche de la fermeture du centre (dossier préparé par l'ancien CE et prêt pour 2020)
- Depuis la fin de l'année 2020, le CSE n'a plus d'expert en restauration pour suivre l'activité. Conséquences : incapacité pour le bureau de présenter le bilan de l'activité restauration pour 2020, incapacité de suivre précisément l'activité en 2021 et de présenter en décembre un budget crédible pour 2022 s'il n'est pas accompagné par un expert de la restauration.

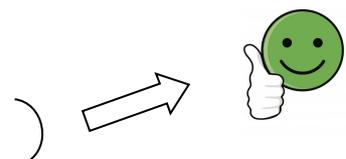


*Le remplacement de cet expert en restauration doit être une priorité pour le CSE, actuellement, c'est Convivio qui s'autocontrôle pour l'activité gérée par le CSE ... même s'il n'y a aucune raison de douter de la bonne volonté et de la bonne foi de Convivio, ce n'est pas une solution durable et saine. Le bureau du CSE n'a à ce jour lancé aucune démarche. Il y a, à terme, un vrai danger pour l'activité restauration et la qualité de la prestation. La commission restauration est probablement celle qui s'est le plus réunie et elle a dû fournir un gros travail, avec Convivio et l'ONERA en particulier, pour s'adapter à la crise sanitaire et maintenir un service de restauration. Mais tous les dossiers de fond doivent également être traités.*

## Colonie de vacances :



- Ouverture de la colonie en 2020 dans des conditions difficiles
- Malgré une baisse de fréquentation en 2020 et 2021 (~ -40%), augmentation du budget de 19 k€ (~ +30%) sans aucune explication. Aucun bilan de l'activité n'a été présenté aux élus en 2020 comme en 2021.
- Abandon de la négociation d'une convention avec l'IRSN (débutée sous l'ancien bureau) en vue de pérenniser et sécuriser cette activité
- Pas d'enfants de l'IRSN en 2020, combien en 2021 ?



*La décision, en 2020, de maintenir les séjours de la colonie était une décision difficile, risquée, courageuse et finalement une bonne décision. Le niveau de fréquentation de cette colonie est un point important pour sa pérennité. La crise sanitaire a forcément eu un impact négatif et c'est la raison pour laquelle il ne faut pas abandonner la relation avec l'IRSN, et même la renforcer pour garantir les futurs séjours. La crise sanitaire ne s'oppose pas à ces démarches, ni à la réalisation d'un bilan de l'activité.*

## Transports du personnel :



- Réouverture après le premier confinement des lignes de transport du personnel.
- Aucune statistique sur la fréquentation des lignes gérées par le CSE en 2020 comme en 2021.



*Ne pas mesurer la fréquentation de la navette N1 alors que forcément la crise sanitaire puis la mise en place du télétravail ont dû avoir un impact, est ce très rigoureux ?*

## Opérations Chèques-vacances :

Juillet 2020 – Les comptes 2019 du CSE et la crise sanitaire font apparaitre un risque pour le CSE IdF de passer dans la catégorie des gros CSE qui entrainerait le recours obligatoire à un commissaire aux comptes. Dans le but de faire baisser les réserves du CSE, le bureau a lancé un appel à propositions pour de nouvelles dépenses.

Les élus CFDT ont, dès juillet 2020, fait plusieurs propositions (cf. plus loin).

Aucun retour avant octobre/novembre et, dans ce cadre exceptionnel, seule l'opération chèques-vacances a été proposée par le bureau. Toutes nos propositions ont été rejetées ou reportées à 2021 pour étude. A ce jour, ces propositions n'ont toujours pas été étudiées ... probablement reportées à 2022.

Il a donc été décidé, en urgence (avec ajout d'une séance exceptionnelle de CSE), en novembre 2020 de lancer une opération de versement de subvention aux salariés sous forme de chèques vacances. Tous les élus de l'alliance, même ceux opposants de longue date aux chèques vacances, ont validé cette distribution au prétexte de son caractère exceptionnel ... et qui a été reconduite (exceptionnellement ?) en 2021.

*Cette solution de facilité (pour faire baisser le niveau de la trésorerie du CSE) n'a pourtant pas rencontré le succès attendu, probablement parce que l'organisation et la communication ont été bâclée et ratée ; pourquoi attendre octobre-novembre quand la situation est connue depuis juillet ?*

- *La décision votée en première instance n'a pas été celle qui a été appliquée par le bureau, impliquant un vote de régularisation ... après l'opération,*
- *mesure discriminatoire envers les couples d'ouvrant-droits,*
- *un nombre de participants bien inférieur aux attentes du bureau seulement 739 pers sur les 1200 salariés d'IdF,*
- *pour une opération vouée au succès, beaucoup de mécontents qui ont mal compris les modalités de l'opération, qui n'ont pas eu le temps d'y participer ou encore dont l'inscription s'est perdue en route ...*



*Et en 2021, l'opération de distribution est reconduite mais cette fois avec participation financière des salariés et une aussi mauvaise communication. La mise en place est plus complexe qu'en 2020 et a été liée au nouveau site Web imposant encore des délais très courts ... Pourquoi mettre ainsi des freins à l'adhésion des salariés qui est pourtant bien l'objectif recherché ? Résultat, seulement 750 participants, soit à peu près le même nombre que l'année dernière.*



*Dernière minute : suite à la persévérance et l'action des élus de la CFDT, l'URSSAF a confirmé le caractère discriminatoire à l'encontre des couples d'ouvrants-droits de la mesure mise en place par l'équipe CFE-CGC et CGT ... qui doit donc mettre en œuvre les corrections nécessaires.*

## Devenir un « gros CSE », quelles conséquences ?

La loi a classé les CE (devenus CSE) en 3 catégories sur la base de 3 critères, leur donnant depuis 2015 des obligations différentes.

Petits CSE : ressources inférieures à 153 k€. Comptabilité ultra simplifiée avec présentation des recettes/dépenses

Moyens CSE : ressources supérieures à 153 k€ et dont au maximum un des seuils des 3 critères est dépassé (50 salariés, 3,1M€ de ressources et 1,55M€ de bilan annuel). Comptabilité de droit commun ou d'engagement avec recours obligatoire à un expert-comptable pour la présentation des comptes.

Gros CSE : ressources supérieures à 153 k€ et dont au moins 2 seuils sont dépassés. Comptabilité complète avec recours obligatoire à un expert-comptable et à un commissaire aux comptes nommé pour 6 ans. Création d'une commission des marchés.

*Le passage en gros CSE impliquerait donc quelques formalités supplémentaires et des coûts de l'ordre de 10k€ par an. Est-ce bien raisonnable de distribuer aveuglément plusieurs centaines de k€ de façon éphémère, chaque année, pour éviter d'en perdre une dizaine dans le coût d'un commissaire aux comptes ?*



## Outil de gestion des activités du CSE :



- Poursuite de la rénovation des outils de gestion engagée par le précédent CE (remplacement du site Web du CE, renouvellement de tout le parc informatique et de toute l'infrastructure réseau). Ces opérations étaient indispensables pour pouvoir aborder l'étape suivante, le remplacement du logiciel de gestion des activités ASC du CSE.
- Choix de la société ProwebCE et d'une solution hébergée en ligne plutôt qu'une solution installée sur site.
- Choix de la solution complète intégrant aussi le remplacement du logiciel de comptabilité du CSE qui était jusqu'ici indépendant du logiciel de gestion ainsi qu'un nouveau site Web.

*Hébergement de l'outil de gestion du CSE à distance ou en local, ces deux possibilités offrent chacune des avantages et des inconvénients. ProwebCE a déjà une grande expérience et il n'y a, à priori, aucune raison pour que la migration d'un outil à l'autre pose des difficultés.*

*Dans la mesure où le site Web précédent ne plaisait pas aux élus CFE-CGC, ce remplacement prématuré n'est pas une surprise. Peut-on parler de gaspillage pour l'abandon d'un site qui n'a que 4 ans d'ancienneté et que l'équipe actuelle n'entretient plus vraiment depuis 2 ans ? Avait-on vraiment besoin d'un site commercial où la limite entre le CSE et Meyclub n'est pas du tout évidente ?*



## Prisme : une expertise qui fait Pschitt !



En novembre et décembre 2020, les élus de l'alliance ont décidé du lancement d'une expertise à propos de la consultation sur la faisabilité des bâtiments EST et X-ENSTA. Les élus CFDT s'y sont opposés parce que le périmètre de l'expertise demandée ne correspondait pas à la consultation du CSE et parce que nous estimions qu'à ce stade de l'évolution du projet, cette expertise était prématurée et n'apporterait rien.

L'ONERA a contesté l'expertise en assignant en justice l'expert, Progexa, et le CSE. L'ONERA a interrompu sa procédure lorsqu'après de multiples tergiversations (négociations entre l'avocate du CSE et l'expert du CSE) la demande, en particulier son périmètre et son coût, a été sérieusement revue à la baisse.

L'expertise a ensuite pu débuter avec 3 mois de retard. Les conclusions : à ce stade du projet, il est normal de ne pas disposer de tous les éléments demandés, la direction a correctement réalisé son travail de prise en compte des contraintes fournies par les départements et directions. L'expert a ensuite présenté une liste de points de vigilance qu'il faudra garder à l'esprit dans les étapes ultérieures du projet. Le bon travail de l'expert a ainsi confirmé que cette expertise était effectivement prématurée par rapport aux attentes que l'on pouvait avoir.

*Pourquoi avoir lancé cette expertise sur les bâtiments Est et X-ENSTA et pas sur tous les autres bâtiments qui ont précédé ? Aurions-nous des compétences pour les bâtiments destinés au DOTA ou DPHY que nous n'aurions plus pour ceux du DAAA et DMAS ?*



## Quelques dysfonctionnements ...



- Absence de règlement intérieur du CSE, pourtant obligatoire dès le début du mandat entraînant un flou total sur le fonctionnement et les relations au sein du CSE (Représentants de Proximité, CSSCT d'IdF, ...). Nouvelle commission RPS n'ayant aucune légitimité vis-à-vis de la Direction, nomination d'un responsable de commission en dehors de toutes règles, ...
- La mise en place du RGPD au CSE, le projet était bien engagé en 2019 mais a été stoppée par le nouveau bureau qui préfère faire appel à un prestataire extérieur. En 2021, toujours rien d'engagé et plus dans les priorités. *Ce règlement doit garantir l'utilisation des données personnelles recueillies par le CSE, parfois sensibles (données médicales, ...). Que deviennent vos données personnelles, comment et combien de temps sont-elles conservées ? Qui y a accès, le personnel du CSE, les élus du bureau, des prestataires du CSE ? La simple affirmation que tout est fait dans les règles ne suffit évidemment pas si on ne connaît rien du traitement.*
- Des commissions qui ne se réunissent pas ou très peu
- Des CR et PV en retard de plusieurs mois et même jusqu'à plus d'un an.
- Des projets au point mort depuis 2 ans malgré la transmission immédiate de tous les dossiers en cours par l'ancien bureau.

*Tous ces dysfonctionnements, et il y en a d'autres, témoignent du manque d'engagement des élus de l'alliance majoritaire, responsable de la gestion du CSE, obligeant le bureau à définir des priorités ... Ainsi on se retrouve avec des dossiers traités en urgence et parfois avec un manque de maîtrise du sujet.*

*« Nous n'avons pas eu le temps d'étudier ce dossier » est la réponse récurrente de cette équipe, tolérerait-on les mêmes réponses de la part de la Direction de l'ONERA ?*

## Présence des élus aux réunions de CSE et remplacement des titulaires :

Dans un tract de novembre 2019, nous avons affiché le taux de présence des élus aux réunions de CE pour chaque syndicat, à savoir :

- 94% pour la CFDT,
- 88% pour la CFTC,
- 75% pour la CGT
- 44% pour la CFE-CGC.



Nos collègues n'avaient pas apprécié cet affichage de la réalité.

Mais force est de constater que les élus de l'alliance CFE-CGC/CGT ont globalement toujours les mêmes difficultés à garantir leur présence en réunion et ce malgré la tenue de réunions via Jitsi. Ainsi, les élus de l'alliance ont remis en cause les pratiques de remplacement des titulaires absents par un recours litigieux à la loi leur permettant de prévoir des remplacements par des candidats non élus ...

Ce sont donc des représentants non élus qui pour certains n'ont aucune connaissance des dossiers (au contraire des vrais suppléants) qui se connectent à la réunion, qui votent puis se déconnectent.

*Comme au sénat ou à l'assemblée nationale, voici maintenant des représentants non élus à qui on demande de venir le temps d'un vote ... Après avoir éliminé tous les responsables CFDT qui s'investissaient, pas si simple de trouver des volontaires pour consacrer du temps au CSE.*

*Le retour à des réunions en présentiel, s'il se confirme en 2022, permettra au moins de mettre cela en évidence. Il sera en effet difficile pour un candidat non élu de Salon, Chatillon ou Meudon de venir 5 minutes à Palaiseau juste pour voter.*

## Et les conditions de travail au CSE, on en parle ?

Sujet sensible, puisqu'on nous a déjà reproché d'aborder ce sujet ...

Lorsqu'une équipe subit un niveau de RPS élevé, les élus n'ont-ils pas l'obligation d'intervenir pour essayer d'améliorer la situation ? Pourquoi en serait-il autrement avec les salariées du CSE ?

Nous ne rentrerons pas dans le détail de la vie de l'équipe mais rappelons qu'il existe actuellement au CSE des conditions de travail identifiées qui peuvent favoriser les RPS :

- Changement de l'équipe dirigeante à chaque élection du CSE
- Evolution du travail des salariées du CSE vers moins de convivialité avec le personnel ONERA (réduction des permanences, outil de saisie des demandes de subvention en ligne, suppression programmée des distributions de cadeaux de Noël sur site, appel aux élus pour les distributions cadeaux de Noël, paniers de Noël, ...) qui peut conduire à une perte de sens du travail pour certaines.
- Baisse des effectifs du CSE (avec non remplacement d'au moins 2 départs de salariées) en relation avec la redistribution des charges de travail et l'abandon d'activités.
- Renouveau général des outils du CSE (outil de gestion des activités, logiciel de comptabilité, site Web, logiciel RH, ...) programmé dans un laps de temps très court et avec des contraintes de temps pour la mise en œuvre.
- Il aura fallu presque un an pour que le bureau du CSE applique au personnel du CSE la totalité des accords ONERA de 2020.



*Seules réponses du bureau, les problèmes existaient avant (pas leur faute donc), le nouveau logiciel de gestion des activités va tout résoudre, il faut être patient (??) et il ne faut pas en parler ...*

*Encore une fois, ces élus auraient-ils la même perception si c'était la Direction de l'ONERA qui faisait cette réponse ?*

## Des propositions CFDT :



Les élus CFDT, écartés des responsabilités de ce CSE, ont indiqué qu'ils participeraient de façon constructive aux travaux du CSE et de ses commissions même s'ils n'adhèrent pas aux objectifs de l'alliance. Les élus CFDT ont ainsi répondu à la demande du bureau et ont dès juillet 2020 fait plusieurs propositions qu'ils ont également chiffrées :

- aide à l'achat de vélos électriques, vélos cargos ou trottinettes à assistance électrique,
- augmentation de la subvention de la restauration pour tous et à minima pour les stagiaires et les plus bas salaires,
- ajouter les hôtels dans la liste des séjours de vacances subventionnés –mesure qui figurait aussi dans le programme électoral de la CFE-CGC,
- réalisation des travaux du self de Chatillon -dossier étudié en 2019 par l'ancien CE-,
- le remplacement du système obsolète des caisses du restaurant -dossier étudié en 2019 par l'ancien CE-
- achat de places de crèches à Palaiseau,
- subvention du soutien scolaire,
- achat de matériels supplémentaires pour les services coopératifs,
- mise en place d'une conciergerie (repassage, relais colis, ...),
- soutien à la mise en place d'une AMAP, ....

*Toutes nos propositions ont été rejetées ou reportées à 2021, puis 2022, au prétexte de permettre aux commissions ad-hoc de les étudier. Ces propositions n'ont donc toujours pas été étudiées, à l'exception des travaux du self de Chatillon (une partie seulement) et du remplacement des caisses des restaurants qui auront peut-être lieu en 2022 ...*

Si vous avez des questions, des remarques ou suggestions ou même des envies de vous investir, n'hésitez pas à contacter nos élus au CSE IdF :

Retrouvez toutes les informations de la CFDT ONERA sur nos sites avec les liens suivant :  
<https://outils.onera.net/syndicats/cfdt/> ou <https://lefilonera.onera.fr/communication-cfdt>)