



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 CFDT - février 2024

Temps de travail

Négociation sur la mesure et le temps de travail

Cette négociation engagée en 2021 se rapproche de son terme mais n'est pas terminée parce qu'il reste encore beaucoup de choses à préciser ou à faire évoluer pour espérer arriver à un accord.

Pour rappel, la Direction a une obligation légale de mettre en place une mesure du temps de travail pour tous ses salariés. Pour cela, elle souhaite mettre en place 2 régimes, un forfait-jours et un régime d'horaires individualisés. Pour mettre en place le forfait-jours, la Direction a besoin obligatoirement d'un accord ce qui n'est pas le cas pour le régime d'horaires individualisés.

Pour la Direction : « Pas de forfait-jours, pas de négociation sur le régime horaire ! »

Ainsi, refuser de négocier le projet de forfait-jours, c'est refuser de négocier le régime d'horaires individualisés et c'est laisser la Direction libre d'instaurer le régime horaire qui lui convient.

Personne n'est naïf, la Direction a tout intérêt à ce qu'un maximum de salariés soit au forfait-jours. Mais comment peut-on faire croire avec certitude, qu'en l'absence de forfait-jours à l'ONERA, la Direction se contenterait d'une pointeuse pour accompagner le LPP ?

Il est tout aussi imaginable que la direction ne souhaite rémunérer que les heures effectivement travaillées et qu'elle souhaite le vérifier. Elle a d'ailleurs affirmé que le régime horaire ne serait pas le même sans le forfait-jours.

Pointage et reconnaissance des heures travaillées mais aussi ...

... conserver souplesse du fonctionnement actuel

Lors de [notre sondage](#) sur la mesure du temps de travail de novembre 2020, une très large majorité du personnel s'est prononcée pour conserver la souplesse qu'il trouve dans l'organisation actuelle. Nous savons également que nombre d'entre nous sont déjà dans un mode fonctionnement proche du forfait-jours mais sans aucune garantie ou reconnaissance.

La CFDT aurait pu, comme les autres syndicats, refuser de négocier le forfait-jours et dans ce cas, la négociation aurait été terminée déjà depuis plus de 2 ans. Mais dans l'intérêt des salariés, de tous les salariés, la CFDT a décidé de négocier sur les 2 volets proposés par la Direction.

La CFDT, depuis le début, s'est investie dans la recherche d'un accord avec deux objectifs principaux. Premièrement cet accord devra permettre de conserver la souplesse et les règles (celles qui restent compatibles) de l'organisation actuelle, quel que soit le régime de mesure du

temps de travail. Et deuxièmement, cet accord devra aussi améliorer la situation actuelle en permettant une meilleure visibilité et un meilleur contrôle des charges de travail individuelles ou/et collectives en terme de reconnaissance de heures de travail réellement effectuées. Enfin, il est essentiel que le régime horaire ne soit pas un repoussoir vers le forfait-jours.

En aucun cas, cet accord ne pourra être la source de reculs des droits des salariés, quel que soit le régime. Si la Direction persiste dans cette voie, il ne pourra pas y avoir d'accord.

Un régime horaire qui ne doit pas être un repoussoir vers le forfait-jours

Cette négociation a permis de faire évoluer de nombreux points depuis le début des échanges avec la Direction.

Pour le régime horaire,

- ✓ abandon de l'auto-déclaratif et acceptation d'un badgeage automatique,
- ✓ suppression des plages de présence fixes et souples,
- ✓ maintien des APX,
- ✓ pause offerte,
- ✓ obligation temps de pause déjeuner minimal réduit,
- ✓ temps de mission et de formation,
- ✓ etc.

Pour le forfait-jours,

- ✓ choix du forfait-jours non obligatoire pour les salariés
- ✓ possibilité de retour au régime horaire, y compris pour les nouveaux embauchés
- ✓ contrôle des temps de repos obligatoires
- ✓ mesure indicative des temps de présence sur site,
- ✓ une ancienneté minimale,
- ✓ etc.

Une cinquantaine de propositions par la CFDT

Cependant, il reste encore de nombreux points à faire évoluer pour envisager une signature. La CFDT a ainsi, très récemment encore, proposé plus d'une cinquantaine de modifications, ajouts ou suppressions du projet actuel. Elles concernent des sujets aussi variés que

- ✓ les temps de pause et temps d'astreinte,
- ✓ la durée minimale d'une journée de travail,
- ✓ le maintien des fractionnements de tous les CPX,
- ✓ le maintien du nombre de « bons jaunes » y compris au forfait-jours,
- ✓ le déclenchement des heures supplémentaires et leur récupération ou paiement au choix des salariés,
- ✓ le contingent annuel d'heures supplémentaires,
- ✓ la durée des journées de télétravail,
- ✓ les plafonds de report du compteur horaire individuel et l'utilisation de ces reports,
- ✓ le maintien pour les lillois des deux journées spécifiques aux fêtes et braderie de Lille,
- ✓ la conservation des soldes des CRH de Lille ou des horaires souples,
- ✓ la conservation des heures de récupération stockées à Modane,
- ✓ l'ancienneté nécessaire pour l'accès au forfait-jours,
- ✓ les temps de délégation au forfait-jours,

- ✓ le maintien des droits issus de l'accord de 2020 pour les missions d'une journée des salariés au forfait-jours,
- ✓ la limitation des horaires d'une journée,
- ✓ les cotisations pendant la retraite progressive,
- ✓ la durée de conservation des données enregistrées,
- ✓ l'accès aux données pour les représentants du personnel et le suivi de l'accord par les CSEC et CSE, etc.

Beaucoup de choses sont dites et écrites sur cette négociation et, s'il n'est pas encore le temps de tirer un bilan, il faut effectivement être attentif et prendre en compte toutes les craintes du personnel. En revanche, il ne s'agit pas de chercher à faire peur avec des affirmations non fondées telles que « le forfait-jours qui serait demain à 214j ou 218j », ou « des journées de 13h », « une augmentation de la charge de travail de 30% », ...

Pour une signature de la CFDT, aucun recul des droits actuels

Cette négociation n'est donc pas encore terminée. La signature d'un accord par la CFDT ne passera que par une évolution de la position de la Direction et notamment qu'elle renonce aux remises en cause qu'elle envisage sur nos droits. La CFDT ne fait pas de surenchère, elle ne fait que demander le maintien ou la transposition des droits actuels. C'est la Direction qui a la main sur la conclusion de ces négociations.

Sondage à Lille (encore en cours ...)

A propos des 2 journées chômées à Lille (fête de Lille et Braderie de Lille)

- **85%** pour les conserver
- 3% pour les monétiser
- 12% sans avis

Le rachat proposé par la direction n'est donc pas une bonne idée !

Grève à Modane

Chaque centre a ses spécificités qu'évidemment la CFDT prend en compte dans ses revendications. Modane est le centre qui cumule le plus grand nombre d'heures supplémentaires à l'ONERA, du fait des campagnes d'essais et d'un planning très chargé et qui le sera encore pour les 2 ou 3 prochaines années. Faire des heures supplémentaires, c'est répondre à un besoin de l'ONERA (réaliser les campagnes d'essais dans les temps et répondre au carnet de commandes) et en contrepartie pour les salariés un bonus financier ou des récupérations. Actuellement, le choix entre paiement ou récupération des heures supplémentaires est à la main des salariés concernés. Dans le projet d'accord actuel, la Direction entend imposer le paiement et exclure les récupérations.

Ce point est un des éléments de colère à Modane contre ce projet d'accord. Les organisations syndicales du centre, avec l'appui massif des salariés, ont donc décidé de déposer un [préavis de grève](#), jusqu'en juin pour faire entendre leurs revendications et peser sur la négociation centrale.

1^{ère} grève : mercredi 14/02 de 10h à 14h30 ([le tract de Modane](#))

La Direction a clairement une difficulté pour répondre à son plan de charge, dans les souffleries en particulier, mais aussi dans les départements. En conséquence, dans ce projet d'accord, alors que ça n'est pas son objectif premier, on trouve de nombreux points que l'on peut interpréter comme une volonté d'augmenter le temps de travail à l'ONERA et qui posent problème. Ceci en particulier à Modane et Lille avec la suppression de la possibilité de récupération des heures supplémentaires, et la suppression des 2 journées de congés spécifiques de Lille, mais plus globalement avec la réduction des nombres de « bons jaunes », l'augmentation du contingent annuel d'heures supplémentaires possible par salariés, la limitation du temps de travail max à 46h/semaine sur 12 semaines contre 44h avant, etc.

Autant de choix que nous ne soutenons pas. Si nous comprenons bien la difficulté de l'ONERA, les solutions ne pourront passer que par la levée des vraies contraintes qui pèsent sur l'ONERA : niveau insuffisant des salaires et des politiques salariales, cadrage trop contraint des effectifs et de la masse salariale. Pour augmenter la production, il faut augmenter les moyens à hauteur et ne pas presser encore plus les salariés qui ont déjà énormément donné ces dernières années.

Le sujet de la mesure et du contrôle du temps de travail vous intéresse, vous souhaitez commenter, proposer ou tout simplement poser une question, n'hésitez pas. Ecrivez à l'adresse cfdt-central@onera.fr, nous vous répondrons.

