



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 - novembre 2024

Mesure et contrôle du temps de travail

Pourquoi la CFDT avait demandé l'organisation d'un referendum sur le temps de travail ?

La CFDT avait demandé l'organisation d'un referendum pour valider ou non le projet d'accord sur la mesure et le contrôle du temps de travail, projet d'accord qui prévoit 2 régimes de mesure du temps de travail, un régime d'horaires variables individualisés et un régime de forfait-jours. Après avoir travaillé pendant près de 4 ans sur le sujet, après avoir construit nos revendications sur la base d'un sondage réalisé auprès de l'ensemble du personnel (125 participants), dès 2020, après avoir organisé des réunions d'informations ouvertes à l'ensemble du personnel (janvier 2024, 2 réunions et juin 2024, 3 réunions), après une quinzaine de tracts sur ce sujet et encore plus de réunions de négociation, après avoir bataillé article par article avec la direction pour obtenir ce projet, nous avons acquis le sentiment que ce projet répondait aux attentes du personnel et, par conséquent, que même si les 2 autres syndicats ne partageaient pas notre avis, nous ne pouvions pas balayer tout ce travail et tous ces efforts sans avoir au moins sollicité le personnel. Et ainsi, l'organisation de ce referendum s'imposait pour nous.

Le revirement de la CFE-CGC fait que finalement l'accord est validé sans referendum.

Des questions, des craintes, des remarques, ...

La CFDT, après avoir organisé 11 permanences pendant le mois d'octobre, reste à votre disposition pour toutes questions et sur tous les sujets. Nous allons réfléchir au maintien de permanences, moins nombreuses, mais régulières pour continuer à favoriser le dialogue direct avec les salariés.

Merci à tous ceux qui sont venus nous rencontrer et nous poser leurs questions.

Et maintenant ? Le travail n'est pas fini !

On pourrait penser que l'accord étant signé et validé, tout est dit. La Direction présente l'accord, dans chaque centre et puis c'est parti ! On verra en fin d'année 2025 pour le choix de chacun et en janvier 2026 pour la mise en œuvre.

Mais en fait, il n'en est rien, le travail continue. En effet, l'accord fixe les principes, les règles mais les modalités et les procédures d'applications de ces règles restent à mettre en place. Il n'est pas dans nos intentions de laisser ce travail à la Direction seule. Nous entendons pouvoir peser, proposer pour aider à mettre de l'huile dans les rouages et qu'en 2026 tout se passe pour le mieux. Ainsi, la CFDT renouvelle sa demande à la Direction, de participer à toute la phase de préparation qui va s'engager dès maintenant.

Les nouvelles règles selon la manière dont elles vont être déclinées, selon les particularités des différents centres aussi, vont entraîner des contraintes administratives, des écarts de traitement. Il est possible de les anticiper en commençant par **énoncer toutes vos craintes ou inquiétudes lors des réunions de présentation de la Direction** dans chaque centre et **transmettez les nous directement** (directement à vos élus ou à l'adresse mail cfdt-central@onera.fr).

Signature d'une convention entre les CSEC de Véolia et de l'ONERA

Sur une initiative du CSEC, avec le soutien des élus CGT et CFDT, une convention a été conclue entre le CSEC de l'ONERA et le CSEC de Véolia. Cette association avec le CSEC de Véolia permet, d'une part, l'ouverture potentielle à de nouvelles prestations ASC (vacances, colonies, loisirs, ...) issues du catalogue Véolia, pour l'ensemble des CSE de l'ONERA et, d'autre part, un nouveau choix possible de mutuelle (en plus de l'IPECA) pour les futurs retraités de l'ONERA.

Cette convention a été rendue possible par le vote de l'ensemble des CSE de l'ONERA et un vote au CSEC.

La CFDT se réjouit de cette initiative du CSEC et de cette coopération efficace entre les différents CSE, dans l'intérêt de tous les salariés.

ASC Véolia :

Nouvelles prestations vacances, colonies, ... ?

Il appartiendra maintenant à chaque CSE de s'approprier le catalogue ASC de Véolia, de décider quelles prestations il retient pour les salariés de son établissement, en fonction des tarifs et de la nature des prestations.

C'est un travail qui devra être engagé dans chaque CSE lors des prochains mois avant communication aux salariés respectifs de chaque établissement. Cela nécessite également un travail préalable sur la répartition du travail entre les différents CSE et le CSEC de l'ONERA pour assurer les réservations des salariés auprès de Véolia.

Une nouvelle mutuelle pour les retraités ?

L'ouverture de ce choix possible pour une autre mutuelle que l'IPECA devrait être plus rapide (1^{er} trimestre de l'année 2025 ?) mais méritera une information plus spécifique détaillant en particulier la nature des prestations et leur tarif.

Il s'agit bien d'une nouvelle offre à mettre en concurrence avec celle de l'IPECA. Chacun devra être en mesure de comparer ces deux propositions au moment de son départ en retraite et de faire ainsi son choix.

Négociation de l'accord maladie

La Direction a ouvert une nouvelle négociation sur l'accord maladie à l'ONERA. Cette initiative est motivée par :

- La décision du médecin du travail d'IdF de ne plus indiquer, selon leur nature, la classification des longues maladies LM1 ou LM2 qui ouvraient ainsi droits à des indemnités différenciées.
- La loi du 22 avril 2024 qui fixe les modalités d'acquisition de droits à congés pendant les arrêts maladie

Il s'agit d'une négociation qui devrait s'avérer simple et pas trop longue mais à la seule condition de ne pas diminuer les droits actuels.

Sur le premier point, la négociation consiste plutôt à une régularisation de la situation. En absence de renseignements de la part du médecin du travail, la direction a décidé de placer toutes les personnes en longue maladie dans la même catégorie, celle qui est la mieux indemnisée sur la durée. Il s'agit d'une mesure salubre et de bon sens. En revanche, le projet d'accord transmis aux organisations syndicales introduit une restriction a priori nouvelle sur la durée maximale de 3 ans d'indemnisation qui serait valable sur l'ensemble de la carrière à l'ONERA. Ceci ne nous convient pas et poserait problème à toutes

les personnes qui pourraient connaître un deuxième épisode de maladie longue durée même à plus de 10 ans d'écart.

A propos des congés, la loi fixe le nombre de jours acquis pendant les arrêts maladie à 2j ouvrables par mois alors qu'actuellement à l'ONERA, c'est 2,5 jours. La loi impose aussi une période de report des droits acquis de 15 mois (délai pour prendre ces congés) alors qu'actuellement c'est 12 mois. En revanche, cette période de 15 mois débute, moyennant une info de la DRH, à la fin de l'arrêt maladie. C'est différent des droits à congés classiques et cela complique sérieusement le suivi de tous ces droits.

L'application de la loi est une obligation minimale et rien n'empêche de faire mieux. En l'occurrence, nous nous opposons à réduire les droits à congés actuels de 2,5 à 2 jours par mois pendant les arrêts maladie.

Enfin, il nous faut revoir les éléments inclus dans le salaire garanti en ajoutant la prime de forfait-jours et en garantissant clairement le versement de la prime semestrielle non proratisée.