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 – Janvier 2021 – 2

Télétravail, RPS, CDI Chantiers

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Point sur les négociations à l'ONERA

Après une année riche en négociations (accord salarial, intéressement, semaine de Noël, temps contraints en mission, dons de jours, droit à la déconnexion, CET, Télétravail, Contrats de chantiers, jours de congés imposés dans le cadre de l'état d'urgence), il nous semble opportun de faire le point sur certains sujets avant d'attaquer 2021 et de nouvelles négociations à venir (politique salariale, égalité professionnelle, temps de travail, …).

Télétravail

Parmi les accords conclus en 2020, la mise en œuvre opérationnelle de l'accord sur le télétravail a débuté le 1er janvier 2021. Bien évidemment, dans la situation de crise actuelle, les consignes sanitaires et en particulier la mise en place du télétravail occasionnel, 5jours sur 5, pour tous ceux qui le peuvent, restent prioritaires.

Cependant cette situation de crise n'est pas une justification suffisante pour repousser la mise en œuvre pratique de cet accord (demande individuelle de chaque salarié intéressé, choix de la formule d'organisation fixe ou variable souhaitée, réflexion dans les unités et services quant à la 2de journée par semaine, avenants aux contrats de travail à préparer, …).
Le télétravail régulier pourra prendre le relais du télétravail occasionnel dès que les consignes sanitaires le permettront si et seulement si les démarches préalables ont été déjà réalisées. Donc allez-y formulez vos demandes et lancez la réflexion dans vos unités et services.

Les RPS à l'ONERA

L'accord sur la prévention des RPS à l'ONERA datant de janvier 2016 a été le fruit d'une négociation longue et compliquée. Pour la première fois, il permettait à l'ONERA de se doter de moyens d'identification des situations d'exposition aux RPS et de moyens de pilotage des actions de prévention, d'une part, et des actions curatives si nécessaire, d'autre part.

L'enquête de 2017 a ainsi permis l'établissement d'une cartographie des équipes subissant des niveaux de RPS élevés tout en déterminant la nature de ces RPS. L'enquête engagée en fin d'année dernière va permettre, pour la première fois, de juger de l'évolution des RPS pendant ces 3 années passées : amélioration, stagnation, détérioration ? En outre cela permettra aussi d'évaluer la pertinence des actions engagées par la Direction.

Certes, tout le monde reconnait déjà des défaillances dans les actions menées à la suite de l'enquête de 2017, des délais bien trop longs, des décisions difficiles et parfois très longues à prendre lorsqu'elles concernaient la hiérarchie … difficultés qui n'ont pu que conduire à de la frustration des salariés en attente d'actions fortes.
La CFDT considère malgré tout qu'il faut poursuivre, avec les signataires de l'accord, le travail engagé en particulier au COPIL RPS ou dans les GTL (Groupes de Travail Locaux), en maintenant un niveau d'exigences élevé. Nous considérons qu'il ne faut pas se retirer de cet accord, faute de quoi nous n'aurions plus aucun moyen de détecter et de suivre les situations avérées d'exposition aux RPS à l'ONERA, plus aucune visibilité et plus aucun cadre d'action collective.
A la demande de la CGT, qui s'est retirée du COPIL RPS, le CSE d'IDF a décidé de créer sans discussions préalables, une commission d'élus chargée de prendre en main la lutte contre l'exposition aux RPS. Cette commission ne pourra pas avoir d'action nationale (IDF uniquement), ne garantira aucune participation de la Direction ni aucun accès aux enquêtes réalisées dans les situations critiques, contrairement au COPIL RPS et donc ne pourra servir que de rampe de lancement pour des actions contentieuses.
La CFDT considère donc que quitter le COPIL RPS pour rejoindre la coquille vide d'une commission d'un CSE local n'est pas la meilleure solution pour espérer résoudre les problèmes d'exposition aux RPS.

Contrats de chantiers à l'ONERA ?

La négociation sur les CDICO (CDI de Chantiers et d'Opérations) a été engagée en 2020 dans le cadre global des négociations de la NAO. Le projet d'accord présenté en septembre n'a recueilli la signature que de la CFDT et ne peut donc pas s'appliquer. La direction a souhaité reprendre la négociation en décembre, estimant possible de parvenir à un accord plus large moyennant des explications et quelques évolutions de l'accord.

Ainsi un nouveau projet a été présenté incluant, comme évolution majeure, le plafonnement des recours à des CDICO pour des compétences correspondant au cœur de métier de l'ONERA, à la moitié du total de ces contrats.

En effet, la crainte que toutes les organisations ont exprimées, sous des formes différentes, serait le recours à ces CDICO en remplacement de CDI classiques. Devant l'absence de visibilité au-delà du COP sur les évolutions d'effectifs à venir, il est légitime de s'interroger.

Si tout le monde comprend l'intérêt de ce type de contrats dans quelques cas précis (architecte pour PRISME par exemple), il existe d'autres situations qui sont davantage sujettes à discussion, parce que cela semble plus toucher soit « le cœur de métier » de l'ONERA, soit des compétences ou des besoins pérennes.

Après réflexion, nous considérons à la CFDT que d'autres postes que les postes « Bâtiments » pourraient utilement être pourvus en CDICO parce que

- ce sont des besoins ponctuels mais d'une durée plus longue que pour des CDD (limités à 18 mois)
- ce sont des postes en plus, hors plafond du COP, et qui ne seraient donc pas pourvus au détriment de besoins plus pérennes et structurants
- ce serait le seul moyen d'éviter des prestations externes ou l'enchainement de CDD de surcroit qui ne sont pas des solutions plus enviables.

Par ailleurs, les garanties apportées pour les titulaires des CDICO seraient bien supérieures à celles des CDD classiques vers lesquelles il faudrait réorienter en partie ces postes en l'absence d'accord.

La définition du « cœur de métier » nous semble également bien difficile à établir de façon exhaustive et la limitation à ces postes semble reléguer à un niveau secondaire les autres métiers, administratifs par exemple, tout aussi importants pour la bonne marche de l'ONERA.

La limitation du nombre de CDICO à 1,5% des effectifs (environ 30 personnes) et pour une durée d'accord plafonnée à 3 ans nous semble finalement être une bonne sécurité ; rien ne nous obligerait à prolonger l'accord dans 3 ans si des abus devaient être constatés.

Enfin considérer, les CDICO comme le début de la précarité à l'ONERA, c'est oublier les chiffres suivants :

- CDD à l'ONERA, environ 14% des effectifs (environ 270 personnes dont les doctorants)
- Doctorants, 11% des effectifs, environ 30% sur les départements.
- CDICO, ce serait 1,5% maximum pour 3 ans … soit moins de 30 personnes.

Par ailleurs, pensez au grand **sondage sur le temps de travail** (https://outils.onera.net/syndicats/cfdt/ ou https://lefilonera.onera.fr/communication-cfdt) ouvert à tous et dans tous les centres ONERA.

Donnez votre avis, ne laissez pas les autres parler pour vous.