



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

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 2022-1

- Négociation sur le temps de travail, Télétravail syndical, prestations IPECA

La CFDT vous souhaite une très bonne année 2022

L'année 2022, comme 2020 et 2021 sera marquée par la crise sanitaire liée au COVID et ses vagues successives. Depuis maintenant près de 2 ans, cette crise a bouleversé nos pratiques et elle a imposé de nombreuses adaptations aux équipes et aux personnels. Tous ne traversent pas cette période de façon très sereine. Certains d'entre nous ont été touchés directement par le COVID, parfois durement. Pour certains, les règles sanitaires sont trop pesantes, pour d'autres, elles ne sont pas assez sécurisantes. Il en est de même pour le télétravail parfois vu comme le graal alors que d'autres ne veulent plus en entendre parler, certains peuvent y accéder, d'autres non ...

Dans ces conditions, il est de la responsabilité de tous et en particulier de la hiérarchie de rester à l'écoute de nos collègues, de veiller à ne pas créer de l'exclusion ... Pour ce qui est de la CFDT, nous sommes à disposition du personnel pour aider à ce que les situations de mal-être ne s'imposent pas et ne deviennent pas de la souffrance.

Dans ce contexte difficile, nous vous souhaitons à tous, ainsi qu'à vos proches, de garder la santé pour pouvoir réaliser tous vos projets et passer une très bonne année 2022.

En cette année chargée (négociation sur le temps de travail, élections professionnelles en fin d'année, ...), nous faisons également le vœu que beaucoup d'entre vous s'engagent et nous rejoignent au sein de la CFDT pour participer à nos débats, pour construire l'ONERA des prochaines années.

Il y a une place pour tous à la CFDT.

Négociation temps de travail – 4 premières réunions

Les premières réunions ont surtout permis, dans un premier temps, de définir les objectifs de la Direction et d'établir les bases de cette négociation en présentant l'ensemble des dispositifs existants et dans un deuxième temps, de débiter les discussions sur le régime d'horaires individualisés qui pourrait s'appliquer à l'ensemble du personnel.

L'objectif de la direction : se mettre en règle avec la législation sur la mesure du temps de travail tout en conservant une souplesse d'organisation pour l'ensemble des salariés. Autre objectif évident de la Direction, limiter l'impact financier de la mesure du temps de travail à l'ONERA.

La solution pour la Direction c'est donc l'association d'un régime de forfait-jours et d'un régime d'horaires individualisés. La rémunération sur le forfait jours étant basée sur le nombre de jours de travail et non le nombre d'heures, on s'affranchit du paiement des heures sup. pour ceux qui choisiraient ce régime, en contrepartie d'une compensation financière. L'horaire individualisé sera la norme pour tous ceux qui ne pourront pas choisir le forfait-jours et pour tous ceux qui ne le voudront pas.

Pour l'instant, les discussions sont « difficiles » parce qu'au contraire de la Direction, la CGT et la CFE-CGC ne veulent pas entendre parler d'un forfait-jours, au moins dans un premier temps. Ils réclament la mise en place d'une mesure du temps de travail préalablement à toutes discussions éventuelles sur le forfait-jours.

En conséquence de quoi, la Direction propose pour l'instant un accord d'horaires individualisés qui est un repoussoir ... vers un éventuel accord de forfait-jours auquel ils tiennent. Dès lors qu'on réclamera le paiement ou le rattrapage de toutes les heures excédentaires, la Direction durcira leur décompte : plages fixes/plages variables de présence, pointages auto déclaratifs contraignants, durée de déjeuner allongée à 1h, multiples temps de pause, les cours rémunérés à déduire, ... Ce n'est pas franchement la souplesse

attendue et souhaitée par une majorité de salariés (cf. Sondages) et c'est une véritable injustice pour les salariés qui n'auront pas d'alternatives.

Pour ce qui est de la CFDT, nous sommes d'accord pour discuter d'un projet de forfait-jours parce que c'est justement ce double régime (forfait-jours/horaires individualisés) qui pourrait permettre de répondre à la fois aux revendications de tous les salariés et aux objectifs de la Direction. Ne pas envisager la mise en place d'un régime de forfait-jours conduirait forcément à un système rigide et pointilleux pour décompter le temps de travail pour tous les salariés. En revanche, cela ne pourra pas se faire sans conditions. Ainsi, nous réclamons

- que le régime d'horaires individualisés ne soit pas un repoussoir et reste aussi souple dans son utilisation que le LPP actuel,
- que l'accès au forfait-jours soit réversible pour chaque salarié. On peut le choisir puis y renoncer plus tard en revenant au régime général,
- qu'il y ait à minima un contrôle du respect des repos journaliers et hebdomadaires, du nombre de congés pris et, ensuite, affirmer et vérifier dans la durée qu'une semaine normale, même avec le forfait-jours, ce n'est pas 50h/semaine !
- qu'on apporte des garanties sur le contrôle de la charge de travail (qui doit rester raisonnable)
- qu'il y ait un réel accompagnement financier

Au-delà de ces points, il y aura évidemment beaucoup de choses à traiter qui n'ont à ce jour pas encore été abordées (prise en compte des missions, des journées de télétravail, des situations particulières de Modane et du Fauga, ...).

Parmi les points déjà abordés plusieurs sont loin de faire consensus. Ainsi, le choix de l'outil de mesure (badgeage, auto-déclaratif, pré-remplis, ...) nécessaire sera aussi un point important et pas seulement à Lille (qui dispose déjà d'un outil de pointage automatique). Il devra forcément être « fiable et infalsifiable » et sur ce point, on peut s'interroger sur les systèmes auto-déclaratifs (risques de pression, limite de validité de la déclaration des salariés, ...).

Autre point, nous ne voyons pas, en regard de la situation actuelle, l'intérêt et la justification à l'instauration de plages fixes et de plages variables qui, par ailleurs, seraient source de nombreuses interventions administratives (salariés et DRH) pour devoir justifier tous les écarts.

La prise en compte des temps de pause, y compris le temps de déjeuner ont également fait l'objet de nombreuses discussions. Le durcissement de ce décompte est une conséquence logique du pointage strict des heures de travail mais il ne sera pas synonyme de souplesse et simplification des tâches administratives et sera aussi source d'inégalités entre les salariés (selon qu'ils prennent ou non de longues pauses).

Dans le cadre de l'horaire individualisé, les crédits ou débuts des horaires sont présentés avec des limites restrictives qui ne vont pas dans le sens de la souplesse non plus et qui risquent d'entraîner des écrêtages d'heures supplémentaires.

Cette négociation avance lentement, sans visibilité sur l'ensemble du dispositif envisagé et sans retour à ce jour sur les premiers échanges. Elle devrait s'étendre encore durant une bonne partie de 2022.

Prochaines réunions : 1^{er} février, 7 et 21 mars, 19 avril, 17 mai et 20 ou 21 juin 2022.

Télétravail syndical

Lors de la mise en place du télétravail à l'ONERA, certains départements ou services n'ont pas su se positionner par rapport à quelques demandes individuelles d'élus justifiées dans le cadre de leurs activités syndicales. Et comme effectivement, il ne relevait pas des compétences des directeurs de juger de la pertinence de ces demandes, la CFDT a demandé à la DRH de trouver une solution.

A la suite d'échanges et discussions sur le sujet, la Direction a fait une proposition qui nous semble correcte ; à savoir un quota de 10j/an pour les élus disposant d'heures de délégation syndicale, sans entraîner un dépassement du seuil de 2j/semaine. Même si la mesure n'est pas parfaite et peut être

critiquée, elle a le mérite d'exister et pourra faire l'objet d'ajustements dans le cadre du bilan à un an prévu pour la mise en œuvre du télétravail.

La CFDT a signé cet avenant à l'accord télétravail qui aurait pu s'appliquer au 1^{er} janvier 2022 ... si un autre syndicat l'avait validé. A suivre ...

Prestations IPECA

En 2017, les seules organisations CFDT, CFTC et CGT ont signé un accord sur la santé-prévoyance instaurant un compte de participations aux excédents. Ce compte permet de récupérer les « bénéfices » annuels de notre régime de couverture santé prévoyance, bénéfices qui, avant, étaient perdus.

Grâce à ce compte, les nouvelles prestations présentées par la direction (diététiciens, la chiropraxie, l'acupuncture et la sophrologie) vont être financées et mises à l'essai, dans un premier temps pour une durée d'un an. Elles seront remboursées comme pour l'ostéopathie à hauteur de 60% des frais réels (plafonnés à 1,5% du Plafond mensuel de la sécurité sociale) par séance et dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire.

La prise en charge du matériel médical est également augmentée de 210% à 300% de la base de remboursement.

N'hésitez plus à nous rejoindre, chacun trouvera sa place au sein des équipes CFDT.