



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Consultez nos sites : <http://droopy2.onera/syndicats/cfdt/> et <http://cfdt.onera.free.fr/>
Et retrouvez nos communiqués : <http://cfdt-onera.agence-presse.net/>

Infos CFDT - Juin 2020

Communication et dialogue social

Avec la crise sanitaire, le dialogue social et la communication d'entreprise ont été fortement impactés et désorganisés. Cela a semblé logique, dans un premier temps, compte tenu du confinement dont l'ampleur pouvait difficilement être anticipée. Rapidement, au cours du mois d'avril, une organisation et des outils ont été mis en place pour permettre la poursuite de l'activité. Malheureusement, les conditions de travail des organisations syndicales n'en ont pas été améliorées pour autant : travail dans l'urgence, réunions CSE morcelées avec pourtant de nombreux sujets à traiter et difficultés de communication vers le personnel pour les représentants du personnel. On notera également en cette période de crise l'affirmation systématique par la Direction d'une parfaite maîtrise de la situation, probablement pour rassurer et maintenir la motivation du personnel, mais cet optimisme volontariste a parfois dérivé vers une forme de déni lorsqu'il y a eu des grains de sable ...

Communication syndicale en berne.

La communication syndicale passe encore essentiellement par des tracts distribués à l'entrée des centres. On les retrouve sur nos sites intranet et internet mais nous savons très bien que peu de personnes vont spontanément consulter les sites syndicaux pour voir s'il y a ou non une nouvelle information disponible. Lors des dernières négociations sur le droit syndical, nous avons demandé la possibilité d'envoi de tracts par messagerie, en nombre limité, comme cela se fait dans d'autres établissements publics. Cela a été refusé par la Direction qui se montre très rétrograde sur ce point.

Avec la crise sanitaire, impossible pour nous de distribuer des tracts et donc de communiquer vers le personnel. Nous avons donc de nouveau demandé à la Direction la possibilité de nous adresser à l'ensemble du personnel via la messagerie générale. Mais alors que la Direction utilise tous les canaux d'information possibles (mails, site intranet et site dédié « Le Fil ONERA »), nous n'avons eu droit qu'à la possibilité de déposer des tracts sur le site « Le Fil ONERA » dans un coin en haut à droite de la page d'accueil. Combien de personnes sont venues consulter ces tracts syndicaux sur un site qu'encore beaucoup de salariés ne connaissent même pas ?

Multiplication des réunions en urgence

Autre point qui a rendu difficile la pratique du dialogue social, l'urgence à laquelle les élus des CSE et CSEC sont soumis. Encore une fois, le début du confinement a désorganisé tout le monde mais à présent il n'y a plus aucune raison de travailler avec un tel niveau d'urgence.

Toutes les étapes du déconfinement, par exemple, doivent pouvoir, ou auraient pu, être anticipées. Comment ne pas avoir anticipé qu'avec des semaines ne comptant que 2 à 3 jours de travail (congés imposés en avril), nous ne pourrions pas, dans des délais raisonnables, être en capacité de tenir 6 ou 7 réunions syndicales par semaine et traiter correctement les sujets importants qu'ont été les plans de continuité de l'activité (PCA), les plans de reprise d'activité (PRA), déclinés en central et par centre, le projet Prisme, la négociation sur les congés, etc. ? Certains de ces sujets nécessitent par ailleurs des évolutions et une continuité dans leur traitement.

Cette urgence a été d'autant plus compliquée à gérer avec la mise en place des nouvelles instances représentatives (CSE, CSSCT, Commission de Proximité) dont le fonctionnement est encore loin d'être fluide surtout en IdF (multi-centres) et en central. Dans l'intérêt de tous, il va falloir organiser un peu tout cela, et il est aussi du ressort des nouveaux responsables des instances d'être un peu plus moteurs dans la programmation des différentes réunions et surtout dans leur enchaînement.

Dialogue social à Modane ?

Sur ce centre, depuis plusieurs années, le dialogue social est très difficile. Les relations sont tendues entre les élus et la hiérarchie locale qui fait preuve de beaucoup d'autoritarisme. Nous dénonçons la situation de longue date mais rien ne bouge ... Résultat, les élus sont démotivés, participent de moins en moins et envisagent même de démissionner de leur rôle au CSE de Modane qui à ce jour n'a déjà plus de secrétaire ... Un titulaire CSE absent depuis la mise en place du CSE n'a jamais été remplacé, même temporairement, par un suppléant (son remplacement définitif devrait se faire dans les prochains jours).

Le travail au CMA se fait souvent en équipes. Les élus, en participant aux réunions syndicales, ont le sentiment de laisser leurs collègues faire tout le travail avec pour conséquences que certains élus se sentent mal vus par leurs collègues et leur hiérarchie, ou doivent encore supporter des remarques sur le temps passé à assurer leur mandat. Dans ces conditions, ils finissent par avoir des scrupules à passer du temps dans ces réunions syndicales qui n'apportent rien et dont il ne ressort que de la frustration.

Nous faisons le constat que la Directrice du centre de Modane ne fait preuve d'aucune volonté d'améliorer les choses. Comment expliquer, par exemple, que l'on refuse aux élus du CSE de Modane l'hébergement des PV de réunions de CSE sur l'intranet, ce qui est pourtant accepté par la Direction de l'ONERA dans d'autres centres ?

Sommes-nous dans une monarchie où chaque directeur de centre est l'unique décideur dans son fief ?

Les élus aimeraient avoir plus régulièrement des intervenants extérieurs à la DRH locale pour exposer les sujets techniques (comme cela se pratique en CSEC ou dans d'autres CSE à l'ONERA) et pouvoir en débattre en réunion. Généralement, ces quelques réunions par an sont très intéressantes pour les élus.

Les négociations autour de l'astreinte et de l'application des compensations pour horaires décalés effectués par les cadres (cf. accord Fauga) ont demandé une énergie considérable

aux représentants du personnel. Pour l'astreinte, il s'agissait de faire respecter la réglementation du travail. Au cours de ces négociations, des élus ont subi des pressions de leur hiérarchie et, pourtant, ce n'est qu'une partie des astreintes réalisées au CMA qui ont été traitées. Il reste aussi la problématique des mises en chauffes de la soufflerie S4MA. Et enfin autre incompréhension, toujours pour l'application de « l'accord Fauga » sur les horaires décalés des personnels au LPP, pourquoi l'horaire 12h00-20h00 est inenvisageable au CMA alors qu'il existe l'équivalent au Fauga (horaire 11h30-20h00) ? La demande officielle d'alignement des règles du CMA sur celles du CFM date de 2018 et la réponse est sans cesse repoussée à des négociations qui n'ont toujours pas réellement débuté

Si la situation ne change pas, il y aura carence d'élus au CSE de Modane et cela pourrait également impacter le CSEC ... La DRH centrale et la direction de DICO doivent impérativement et rapidement intervenir en particulier pour remettre du dialogue entre les élus et la Direction de centre.

Tout va bien ! (selon la Direction)

C'est le message que la Direction, en particulier la Direction des centres, délivre comme bilan des premiers retours sur sites. Même si tout le monde souhaite évidemment que tout aille pour le mieux, que l'on puisse revenir à une situation sanitaire « normale » d'avant crise, nous préférerions que la Direction nuance un peu ce bilan. Tout va globalement bien serait plus adapté. D'ailleurs, les rappels à l'ordre effectués par plusieurs chefs de centre témoignent bien qu'il faut encore être très vigilant surtout que les effectifs sur centres sont encore très modestes et que la situation pourrait se compliquer avec l'augmentation des retours.

Nous aimerions aussi plus de transparence dans la communication générale. Ainsi la Direction s'était engagée, avant les premiers retours sur sites, à fournir un kit de sécurité conditionnant l'accès aux sites et comprenant entre autres des masques chirurgicaux et des lingettes (pour la désinfection des matériels communs). Dans certains de ces kits, nous avons constaté la présence de lots de lingettes non virucides. Nous avons donc demandé immédiatement à la Direction d'informer rapidement les personnels.

Il aura finalement fallu attendre près de 3 semaines et un mail à diffusion générale, le vendredi 5 juin. Et pour comprendre, à la lecture de ce mail, que certaines des lingettes fournies ne sont pas virucides ... il faut être extrêmement perspicace !

Ce qui nous pose problème, ce n'est pas qu'il y ait des lingettes non virucides (on peut facilement comprendre les problèmes d'approvisionnement pour les Directions de centre), c'est qu'on refuse de le dire clairement. Ainsi, la plupart des salariés peuvent encore utiliser ces lingettes en pensant, à tort, se protéger, ce qui est pire que ne pas avoir de lingettes. Le second problème que cela pose est celui de la confiance que l'on peut accorder à notre Direction pour garantir notre sécurité.

Le dialogue social n'est pas une option et ne se limite pas à la tenue de réunions avec les élus. La CFDT aimerait bien un peu plus de considération et de transparence pour les salariés et les organisations syndicales.