



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 - Juin 2021

Télétravail, filière Recherche, congés semaine de Noël, IPECA, congé paternité, communication syndicale, sondage temps de travail, ...

Télétravail – Mise en route pour septembre

Si la situation sanitaire continue de s'améliorer d'ici la rentrée, le télétravail « contraint » va cesser et dès le 1^{er} septembre, c'est l'accord sur le télétravail qui sera mis en place.

La situation de crise que nous connaissons depuis plus d'un an a fortement fait évoluer les avis sur le télétravail, entre ceux qui n'en peuvent plus et, à l'inverse, ceux qui en redemandent. Nous avons vécu une période de test de grande ampleur qui doit permettre de passer cette étape sans difficulté.

Il est apparu quelques incompréhensions sur la manière de mettre en place cet accord dans les entités. Cet accord, construit sur la confiance, doit le rester et nous devons éviter les réflexes de restrictions par principe vis-à-vis des demandes. Il sera quand même compliqué d'expliquer à certains pourquoi ils ont pu télétravailler 5j/5 et ils ne le pourraient plus 2j/semaine ...

Le télétravail peut être mis en place à la demande du salarié et avec l'accord de la hiérarchie. Mais les refus doivent être motivés. Les entités (unités et services) doivent regarder effectivement des aspects d'organisation collective en particulier pour l'acceptation de la 2^{ème} journée.

L'examen des demandes doit se faire individuellement, poste par poste, et ne peut pas se faire en fonction d'une réponse collective ou de l'appartenance à une catégorie, ...

Quelques premiers retours des départements et services nous font craindre le contraire. On entend, par exemple, « *Tous les techniciens devront être au même régime par souci d'équité ...* ». Au-delà de l'équité qui encore une fois devrait se juger par catégorie, la question est : tous les techniciens font-ils le même travail ? La réponse est non. Donc il faut évaluer, poste par poste, la nature de leurs tâches, comme pour tous les autres salariés (I&C, employés, ...) et évaluer la possibilité de télétravailler sans affecter l'activité.

Tous les refus devront être motivés et c'est la DRH qui devra en avertir les salariés, nous comptons donc sur la DRH pour être vigilante et nous appelons chacun d'entre vous à nous faire part de vos éventuelles difficultés.

Enfin, dernier point, contrairement à ce qui a pu être écrit, il n'y a pas une seule date dans l'année pour faire une demande de télétravail ; l'accord prévoit qu'un salarié peut faire une demande quand il le souhaite, au moins 3 mois avant la date de mise en œuvre souhaitée.

Négociation de la Filière Recherche.

L'accord de 1997 sur la classification des ingénieurs et cadres de l'ONERA a mis en place une filière « Recherche » avec 3 grades différents, Maître de Recherche 1 et 2 (MR1 et MR2) et Directeur de Recherche (DR). L'accord prévoyait une concordance de cette filière avec la classification des ingénieurs (niveau 5 pour MR1, niveau 6 pour MR2 et niveau 7 pour DR). L'habilitation à Diriger les Recherche (HDR) est requise pour accéder au grade de MR2.

Plusieurs problèmes sont apparus avec cette classification :

- Une entrée dans la filière recherche très tardive (niveau 4 nécessaire) avec en parallèle une HDR qui peut être obtenue bien plus tôt. Ce qui génère des différences de traitement dans les durées de passage d'échelons et des découragements à intégrer cette filière.

- Une proportion des femmes présentes dans cette filière (12%) inférieure à celle des femmes ingénieures des directions scientifiques (16%). Ce constat résulte probablement de facteurs sociétaux, mais également des conditions d'intégration de cette filière et de la mise en œuvre des critères exigés.
- Un manque de visibilité de cette filière vis-à-vis de nos partenaires extérieurs

Lors des deux premières réunions de négociations et après les propositions de la Direction, la CFDT a donc formulé quelques propositions :

- Adosser la filière recherche sur 4 grades et non 3, ce qui permettrait d'assurer non seulement une entrée plus précoce dans la filière, mais également une plus grande progressivité dans l'obtention des grades. Notre proposition :

Niveau de la classification I/C ONERA	Grade Filière recherche actuelle	Grade Filière recherche en projet
Niveau 4	/	CR
Niveau 5	MR1	DR2
Niveau 6	MR2	DR1
Niveau 7	DR	DR de classe exceptionnelle

- Faire évaluer les dossiers de candidature aux différents grades de la filière recherche par des commissions composées exclusivement par des pairs du domaine (en plus du DSB et du DSG) provenant pour moitié d'un organisme extérieur.
- Enlever les critères précis portant sur le nombre de publications/communications dans les tableaux des compétences requises ou proposer des critères plus adaptés à chaque domaine scientifique qui tiennent compte de la difficulté relative à publier dans chacun de ces domaines.
- Accorder à chaque encadrant de thèse un volume de 200h de RG (actuellement ~150h/an en réalité souvent partagées entre deux voire trois encadrants).
- Affectation d'heures de RG DSG dédiées à la rédaction d'articles scientifiques. A l'image de l'initiative menée par la DSG en 2018, l'idée d'accorder un volume de 150h/an de RG DSG dédiées à la rédaction d'un article dont le contenu est précisément défini en amont, sans que cela soit inscrit dans le cadre d'un projet ou d'une thèse, nous semble être une idée à reconduire et à institutionnaliser.
- Augmenter les heures de RG DSG affectées à la préparation des dossiers HDR pour atteindre un volume de 400h avec une ventilation sur deux ans uniquement en cas de besoin (à la demande du salarié)
- Assurer la continuité des activités scientifiques (encadrement thèses/stages, participation à conférence, etc.) en cours et à venir lors des entretiens pré et post congé maternité (ou parental).
- Allonger la période transitoire à 4 ans afin que les actuels MR1 sans HDR puissent s'organiser pour pouvoir passer cette habilitation : passer l'HDR n'est pas un projet de court terme qui s'improvise et demande une certaine disponibilité qui n'est pas toujours possible en fonction du contexte contractuel.
- Affectation d'heures de RG DSG dédiées à la préparation des cours/vacations réalisées à l'extérieur de l'Office.

La question des moyens à attribuer (plus d'heures de RG) n'est pas anodine vis-à-vis de la sous-représentation des femmes dans la filière scientifique. Par exemple, le sous-financement structurel actuel sur le suivi des travaux de thèse conduit les encadrants à assurer un certain nombre des tâches nécessaires en dehors de leurs heures de travail (soirs et WE) et il est encore évident que cela reste plus compliqué pour les femmes qui assurent malheureusement toujours une part plus importante des charges familiales.

Les congés de compensation de la semaine de Noël sur l'intranet RH

Les congés mis à disposition des salariés en compensation du rachat de la semaine de Noël sont maintenant disponibles sur l'intranet RH ainsi que les jours CET. Comme convenu à la conclusion de l'accord, le portail a été modifié et tous les salariés, y compris les nouveaux embauchés, peuvent choisir de poser ces congés qui, pour l'année en cours, annuleront (en totalité ou en partie selon le nombre de jours posés) le rachat de la semaine de Noël.

IPECA nouvelles prestations ?

Les comptes de l'IPECA sont satisfaisants. Même si, compte tenu de la crise sanitaire, les résultats de l'année doivent être appréhendés avec prudence, les partenaires sociaux doivent donc envisager l'utilisation des réserves accumulées sur plusieurs années.

Si vous avez des souhaits, des remarques vis-à-vis de nouvelles prestations, faites-nous en part. C'est le moment.

Contacts : dominique.clausel@onera.fr et christophe.chauveton@onera.fr ou cfdt-central@onera.fr

Congé paternité

Le décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 (JO du 12 mai) instaure l'allongement à 28 jours et l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les dispositions du décret s'appliqueront aux enfants nés à compter du 1er juillet 2021. Le congé est pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. Le père bénéficie **obligatoirement** de 4 jours de congé paternité faisant immédiatement suite au congé de naissance.

Les salariés doivent informer leur employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci. Après le congé obligatoire, le solde des 28 jours peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune. Et le salarié doit informer son employeur des dates de congé au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

Le décret prévoit que les indemnités journalières de sécurité sociale seront versées pour le congé paternité dans les mêmes conditions que pour le congé maternité. Cette indemnisation sera versée sous réserve que l'assuré cesse toute activité professionnelle pendant le congé.

Le congé parental est rallongé



Communications syndicales :

La norme est de ne pas dire bonjour !

Les Organisations syndicales le demandaient depuis longtemps, elles ont obtenu depuis le mois d'avril la possibilité d'informer par mail général de la présence de nouvelles informations sur leurs sites respectifs. Cette autorisation (un message par mois et par syndicat) reste encore très « timide » en regard de ce qui se fait dans des organismes similaires. Et, par ailleurs, elle n'est à ce jour que temporaire, jusqu'à la fin de la crise sanitaire.

Le message autorisé par la direction est très neutre et formalisé pour éviter toute propagande syndicale dans le cœur même du message d'information.

Nous avons, malgré tout, été surpris, qu'au nom de ce formalisme, un syndicat se plaigne à la Direction et lui demande de supprimer les « bonjour » et « bonne journée » présents au début et à la fin des messages de la CFDT.

Il nous semble que de dire bonjour et de souhaiter une bonne journée ne relève pas de la propagande syndicale. Il aurait sans doute été plus adéquat que ce syndicat s'approprie cette possibilité de dire bonjour dans ses messages plutôt que d'encore chercher à nuire à la CFDT.

Gageons que prochainement le formalisme de ces messages évoluera et inclura ces formes de politesse.

Sondage sur le temps de travail à l'ONERA

Continuez à donner votre avis, ne laissez pas les autres parler pour vous !

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



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