



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 - Mai 2020

Début des retours sur site, conséquences du refus de l'aide à l'activité partielle, télétravail et reprise des NAO.

18 mai : début des retours sur sites

Après plus de deux mois de confinement, une partie des salariés de l'ONERA est revenue travailler sur sites. Ce retour, autorisé depuis le 11 mai par le gouvernement, a été rendu possible à l'issue d'une série de consultations des instances représentatives du personnel (RP, CSSCT, CSE, CSSCT Centrale et CSE Central), dans des délais très courts et dans des conditions pas toujours optimales.

Les élus CFDT ont travaillé avec les Directions de centre, avec la Direction générale et les autres élus pour permettre un retour sur sites dans de bonnes conditions de sécurité ou pour le moins dans des conditions acceptables.

Pour préparer ce retour, il a fallu reprendre les règles gouvernementales et les adapter ou les renforcer en tenant compte des spécificités de l'ONERA. Les principales difficultés ont concerné le problème des transports publics pour se rendre sur le lieu de travail, en particulier en Ile-de-France, la gestion des laboratoires ou ateliers partagés par plusieurs salariés et la priorisation des salariés amenés à reprendre sur site.

Concernant le premier point, une des réponses retenue est de privilégier des horaires décalés pour éviter les heures de pointes dans les transports. Les centres ont ainsi élargi leur plage horaire d'ouverture. Lorsque c'est possible, les salariés peuvent privilégier des modes alternatifs tels que la marche, le vélo, ... modes de déplacements bénéfiques à la fois pour la santé et pour la protection de l'environnement. En ce sens, les élus ont demandé la mise en œuvre du forfait mobilité durable le plus rapidement possible.

Concernant le deuxième point, les élus CFDT ont préconisé que les protocoles d'intervention dans les laboratoires et ateliers soient établis par les responsables opérationnels et les utilisateurs. Ils doivent ensuite être communiqués aux directions de centre, services de sécurité et élus (CSSCT et RP). Ces protocoles doivent permettre une reprise sécurisée dans le respect des règles de distanciation. Lorsque ce n'est pas possible, ils doivent indiquer les équipements supplémentaires indispensables à la reprise (EPI, gels individuels, masques FFP2, etc.), ou garantir le maintien de la fermeture de l'installation en l'absence de solution. Si vous avez le moindre doute sur vos conditions de reprise, n'hésitez pas à contacter les référents COVID et les représentants du personnel pour une évaluation des protocoles mis en place.

Quant à la question de la priorisation des retours, il a été décidé de donner la priorité pour le retour sur sites à ceux qui ne pouvaient pas ou plus télétravailler de par la nature de leur travail (expérimental, installations sur site, ...). Evidemment, cette priorisation ne correspond pas forcément à ceux qui voulaient ou ne voulaient pas reprendre ; ceux qui peuvent télétravailler doivent continuer de le faire, c'est une directive nationale qui s'impose.

La préparation des retours sur sites s'est poursuivie durant la semaine du 11 au 15 mai et même si certains sites semblaient davantage prêts que d'autres, une reprise comme initialement envisagée le 12 mai aurait été prématurée, ne serait-ce que parce que les kits de protection n'étaient pas complets.

Recours au dispositif d'activité partielle refusé : quelles conséquences ?

Malgré les espoirs de la Direction et le soutien de la DGA, la tutelle budget a refusé à l'ONERA le droit de déposer une demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle. Cette décision n'est pas totalement surprenante et s'avère très politique puisqu'elle a été appliquée à l'ensemble des EPIC. En revanche, l'impact de ce refus ne sera pas le même pour l'ONERA que pour les autres EPIC (cf. Tableaux ci-dessous). En effet, c'est à l'ONERA que la subvention est la plus faible par rapport à la masse salariale, d'une part, et qu'elle représente, d'autre part, moins de la moitié des ressources, comme au CEA civil et au BRGM. C'est donc forcément dans ces établissements que la réduction de l'activité contractuelle aura le plus d'impact et a fortiori si la Masse Salariale n'est pas couverte par la subvention comme à l'ONERA ...

Poids de la subvention par rapport à la Masse salariale (issus de bilans 2017, sauf ONERA)

(en M€)	ONERA	BRGM	CIRAD	CEA civil	CNES***	IFREMER
SCSP *	104	52	131	987	1514	153
MS **	159	69	129	1142	151	108
SCSP/MS	65%	75%	102%	86%		142%

* SCSP : Subvention pour Charge de Service Public

** MS : Masse Salariale

*** le CNES est une agence et redistribue donc une partie de sa subvention

Poids de la subvention par rapport aux ressources totales (issus de bilans 2017, sauf ONERA)

(en M€)	ONERA	BRGM	CIRAD	CEA civil	CNES***	IFREMER
SCSP *	104	52	131	987	1514	153
SCSP/total des ressources	46%	49%	69%	42%	71%	85%

La baisse d'activité à l'ONERA entrainera très probablement une baisse des ressources pour 2020. On peut s'attendre, sur certains secteurs d'activités (où la part expérimentale est la plus forte, DMAS, DMPE, DS, ...), à des reports de délais et donc des ressources financières différées. Ceci devra être chiffré le plus rapidement possible mais nous ne disposons pas encore de données sur l'impact de la crise sanitaire sur les comptes de l'ONERA. Il sera donc approprié que les tutelles soutiennent l'ONERA, par exemple en maintenant les échéances de versements prévues mais aussi et surtout en comblant l'éventuel déficit en fin d'année. En effet, le refus pour l'ONERA de bénéficier des aides liées à l'activité partielle alimentera ce déficit et il ne faudrait pas que ce soient les salariés de l'ONERA qui in fine subissent les effets du manque à gagner.

Le refus de cette demande a aussi un impact pour les personnes à risque vis-à-vis du COVID 19 ou pour les parents d'enfants à garder. En effet, initialement et jusqu'à la fin du mois d'avril, ces salariés, lorsqu'ils n'étaient pas en télétravail, étaient couverts par un arrêt de travail. Donc le maintien des salaires de ces salariés était en grande partie couvert par les indemnités perçues. Depuis le 1^{er} mai, ces situations se règlent maintenant par un recours à l'activité partielle ... dispositif auquel l'ONERA n'a pas droit ! Cela veut dire que le maintien du salaire n'est plus couvert par aucune indemnisation pour l'ONERA. Cela justifie donc la position de l'ONERA de recourir au maximum à du télétravail, même dans des conditions extrêmement dégradées, ou à de vrais arrêts de travail pour les personnes à risques. Tant que la crise persiste, ces situations vont se poursuivre en particulier jusqu'à fin juin voire même durant l'été selon les possibilités de gardes d'enfants. Cet état de fait ne résulte pas d'un choix des salariés, la perte des ressources d'indemnisation est la conséquence de décisions de l'Etat et de nos tutelles. Par conséquent, même si l'ONERA a garanti à nouveau le maintien des salaires à 100%, nous considérons qu'il serait indécent de demander à ces seules personnes de régulariser leurs absences par des congés. En réponse à nos inquiétudes sur le sujet, le Secrétaire Général a d'ailleurs bien acté qu'il n'y aurait aucune régularisation individuelle conformément à notre demande ; s'il devait y avoir régularisation, elle serait collective et mutualisée.

Nous conseillons à tous ceux qui, étant dans une de ces situations, se verraient imposer de poser des congés ou Jartt de contacter leurs élus CFDT.

Télétravail

Ce dispositif, qui aurait pu être mis en place plus tôt, était au cœur des NAO 2020. Il est évident que la crise que nous traversons nous amène à nous repositionner sur le sujet. Mais même s'il est évident que nous n'étions pas encore prêts à l'ONERA, ce n'est pas pour autant qu'il faudrait maintenant ne jurer que par le télétravail. Tout d'abord, les discussions sur le télétravail portaient sur le télétravail dans un cadre ordinaire excluant toutes les situations d'urgence (météo, grèves ou pandémie). Malgré tout, la situation actuelle nous permet d'avoir un aperçu de ce que peuvent être les conditions de travail

avec un tel dispositif, conditions présentant des avantages certains mais révélant aussi la nécessité de définir des règles pour éviter l'effacement des barrières entre vies privées et professionnelles.

Ainsi, nous constatons que pour que le télétravail soit efficace et bénéfique, il est nécessaire d'avoir du matériel de qualité (ordinateurs, écrans, casques audio, ...), une installation adaptée (mobilier adéquat, bureau ou local dédié, ...) et un accès satisfaisant au réseau internet (en particulier pour les participations aux visio ou audio-conférences). Cela nécessite également que toutes les conditions d'utilisation, de sauvegarde et de transmission des données et en particulier leur sécurité soient parfaitement définies et connues des salariés.

Nous constatons également que lorsque le télétravail s'accompagne de la garde d'enfants, a fortiori en bas âge, il est loin d'être satisfaisante en termes d'efficacité et de fatigue accumulée ... même si les commentaires ou apparitions des plus petits ont égayé nombre de réunions ces derniers temps !

Sur le bien-être des salariés, il est évident que la suppression de 1h à 3h de transport par jour, que cela soit en transports collectifs ou en voitures individuelles, est bénéfique en terme de gain de temps et de diminution des niveaux de fatigue et de stress. En revanche, et on l'a constaté au mois d'avril avec ces semaines raccourcies, le télétravail fait en partie tomber la séparation entre vie professionnelle et vie personnelle. Dans les deux cas vous êtes chez vous et donc joignable à tout moment. Il faudra donc penser un cadre de limites individuelles et collectives pour bien séparer vie privée et vie professionnelle, ce qui ne s'avère pas si simple compte tenu de la diversité des vies de chaque salarié.

La vie professionnelle, ce sont aussi des équipes, des échanges, des discussions techniques mais cela va encore au-delà. Le travail, c'est un réseau de relations sociales qui nous permettent de nous construire, d'exister. C'est du vivre ensemble ; ce lien, il ne faut pas le couper. Il faut donc trouver un bon équilibre entre présence en entreprise et télétravail au domicile. Le télétravail doit également se construire sur une confiance indispensable entre hiérarchie et salariés.

Enfin, la crise actuelle va probablement accélérer la prise de conscience de la société sur l'urgence climatique. Peut-être, ce dispositif de travail à distance peut avoir un impact environnemental positif, s'il est étendu à grande échelle et s'il s'impose au détriment de la voiture individuelle et s'il ne s'accompagne pas en contrepartie d'une trop forte augmentation des échanges par voies numériques..

Il s'agit donc de reprendre rapidement les discussions sur le sujet et de se donner les moyens d'un développement accéléré, sans oublier que le télétravail n'est pas la solution miracle, tout le monde ne pouvant pas télétravailler et encore moins durablement, en particulier à l'ONERA.

Reprise des NAO 2020 ?

Alors qu'avec cette crise, nous nous interrogeons sur le sort réservé, depuis de nombreuses années, à notre service public de santé, c'est bien sur le maintien de l'ensemble des services publics, sacrifiés au nom de la rentabilité financière, qu'il faut se questionner.

Pour ce qui est de l'ONERA, les manques d'effectifs en particulier chez les techniciens, le manque de moyens, les difficultés à recruter et à fidéliser les salariés, les besoins mis en évidence depuis longtemps et enfin reconnus ces dernières années y compris au niveau des tutelles, n'ont pas disparu avec la crise du COVID 19. Il y a encore 4 semaines, avant l'interdiction de recourir à l'activité partielle, la DGA et la direction de l'ONERA nous ont assurés de leur volonté de poursuivre et de reprendre les négociations engagées, malgré la crise. Malgré le soutien de la DGA et du Ministère des armées, l'ONERA n'a pas été autorisé à déposer un dossier d'indemnisation de l'activité partielle. Qu'en est-il maintenant pour cette négociation ? La revalorisation générale des salaires, le rachat de la semaine de Noël, le télétravail, le droit à la déconnexion, le CET, l'indemnisation des temps contraints en mission, la mise en place de l'intéressement, les CDI de chantiers, ... sont autant de dossiers pour lesquels il y a des attentes élevées, soit de l'ONERA, soit des salariés, mais qui ont un impact non négligeable sur la masse salariale.

Il nous semble donc important de reprendre cette négociation compte tenu des différents enjeux mais seulement avec la garantie que les objectifs et surtout les moyens ne sont pas remis en cause.

La CFDT tient à nouveau à remercier tous ceux grâce à qui il est possible, pour nombre d'entre nous, de continuer à travailler, tous ceux qui font que les salaires sont versés, le personnel informé, tous ceux qui, dans des conditions difficiles, ont permis le retour d'une première partie des salariés sur sites ... Encore Merci !

Nous pensons aussi à ceux qui n'ont pas pu télétravailler et ont parfois trouvé le temps long, et à tous ceux pour qui cette période de confinement se sera révélée être une épreuve au travers de la recherche de réponses à leurs inquiétudes ou de la confrontation à la maladie pour eux ou pour leurs proches ... Courage.

*Retrouvez tous nos élus, dans tous les centres sur notre site : <http://droopy2.onera/syndicats/cfdt/>
Tous vos commentaires peuvent être adressés par mail à l'adresse : cfdt-central@onera.fr*