



Consultez nos sites : <https://outils.onera.net/syndicats/cfdt/> et <http://cfdt.onera.free.fr/>
<https://lefilonera.onera.fr/communication-cfdt>

Elections 2022 - CSE IdF et Salon

Bilan du mandat et propositions

CSE IdF/Salon de Provence

Election 2022

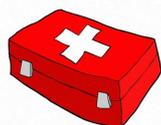
Mandat 2020-2022 : bilan de l'Alliance CGT / CFE-CGC (suite)

Les élus CFDT se sont toujours présentés de façon constructive face à chaque projet ou proposition du bureau. Ils en ont régulièrement discuté entre eux et se sont individuellement prononcés sans consigne de vote.

Il en sera de même au cours de ce mandat et nous espérons plus d'écoute. Il est plus que probable qu'aucune organisation syndicale n'aura la majorité seule au CSE IdF, il est donc dans l'intérêt de tous d'avoir un fonctionnement plus apaisé et collectif.

Après un premier bilan global, voici maintenant un point non exhaustif mais plus détaillé, activité par activité, et nous y proposons des pistes d'actions ou d'évolutions. Nous y défendons nos convictions dans le respect des autres.

LA CFDT EST AUSSI
FORCE DE PROPOSITIONS.



Centres de santé :

- Bonne réactivité des praticiens pour maintenir l'activité pendant la crise sanitaire
- Mise en place des téléconsultations
- Absence de dentiste prolongée malgré une candidature retenue par l'ancien bureau. Aucune embauche en cours ... non prioritaire, faute de temps.
- Abandon des prélèvements sur site pour analyses biologiques

Les centres de santé d'IDF sont importants, ils apportent un vrai plus pour les salariés de l'ONERA. En cas de départs d'autres praticiens, trouvera-t-on le temps de les remplacer ? La médecin généraliste de Chatillon est partie et heureusement en partie remplacée par la médecin généraliste de Palaiseau qui a augmenté ses vacations. Rechercher réellement un(e) dentiste, un laboratoire pour les analyses nous semblent important. A l'instar de l'ONERA avec un ostéopathe, pourquoi ne pas faire venir (ou au moins essayer) d'autres spécialistes ? Par exemple, il est peut-être possible de prendre contact avec le cabinet médical du quartier Camille Claudel.

Si la mise en place des téléconsultations a été un vrai plus, surtout pendant les confinements, attention à ne pas tomber dans l'excès inverse avec trop de téléconsultations, réservations en ligne, etc.

Loisirs et culture :

- Réouverture en « drive » des médiathèques pendant la crise sanitaire
- Instauration des conférences en ligne
- Extension exceptionnelle des droits à spectacle



Ces initiatives ont été appréciées et bienvenues dans le cadre de la crise sanitaire. Elles ont permis de maintenir un lien social pendant les confinements. En revanche, maintenant que l'activité a repris sur site de façon régulière, nous pensons qu'il faut reprogrammer des conférences sur site, pour créer à nouveau de l'échange et des rencontres. Par ailleurs, après 3 années de mesures exceptionnelles en octobre/novembre, nous serions favorables à faire évoluer les droits de façon pérenne (un 3^{ème} droit à spectacle, augmentation du plafond de 40€, ...).

Nous trouvons également dommage de ne pas avoir repris les visites guidées dans Paris qui étaient très appréciées. Et enfin, il faudra évidemment s'interroger sur la poursuite et le volume des achats de DVD, CD en fonction de leur nombre de sorties, surtout si l'on n'incite pas à nouveau les gens à revenir dans les permanences et dans les médiathèques. Les rencontres, c'est découvrir un livre exposé, une musique, un film ou un artiste et en parler ... ça nous semble primordial de rétablir cela.

Restauration :



- Maintien du service pendant la crise sanitaire, mise en place de paniers froids, ...
- Mise en place de DejBox à Salon de Provence
- Remplacement des caisses du restaurant
- Refus de mieux subventionner la restauration donc de diminuer le cout des repas pour les salariés (mesure favorable aux présents sur site),
- Pannes, erreurs de tarification et ruptures d'approvisionnement des distributeurs de boissons, machines à café et friandises, ... malgré nouveau contrat programmé pour début 2020,
- Non remplacement de l'expert en restauration du CSE, depuis la fin de l'année 2020

La commission restauration est probablement une de celles qui s'est le plus réunie et a dû fournir un très gros travail, avec Convivio et l'ONERA en particulier, pour s'adapter à la crise sanitaire et maintenir un service de restauration, tout en appliquant toutes les contraintes de prudence nécessaire. Le suivi et la gestion de cette activité reposait en grande partie sur l'expert en restauration du CSE, Monsieur Ethévenet. Sa disparition, imprévisible, à la fin de l'année 2020, nous a profondément touchés. Et évidemment, elle a entraîné un gros vide dans la gestion de la restauration, surtout avec la crise sanitaire.

Son remplacement doit être une priorité pour le CSE. Actuellement, Convivio s'autocontrôle pour l'activité gérée par le CSE. Même s'il n'y a aucune raison de douter de la bonne volonté et de la bonne foi de Convivio, ce n'est pas une solution durable et saine. Le budget 2022 a ainsi été construit dans la difficulté, sans les connaissances et tous les éléments nécessaires. De fait, ce budget ne nous semble pas sincère et donc contestable : il a entraîné une hausse de près de 30% des frais d'admission (compensée par une hausse de la subvention du CSE, ~100k€/an).

Il y a, à terme, un vrai danger pour l'activité restauration et la qualité de la prestation. En effet, en réunion plénière du CSE, face aux difficultés et la charge de travail, un responsable de la commission a annoncé vouloir étudier un nouveau contrat au forfait de la restauration.



Il faut savoir que ce type de contrats est celui que l'on retrouve dans une très grande majorité des cantines scolaires. Dans ce type de contrats, certes on maîtrise le budget mais on ne peut pas en dire autant de la qualité des prestations. Dans ces contrats, les prestataires peuvent faire leurs marges sur tout y compris sur la qualité des produits alimentaires et sur le service. Au contraire dans notre contrat actuel, la rémunération du prestataire repose sur la fréquentation du restaurant et donc sur la qualité de la prestation. Ce type de contrats a aussi un impact réel sur les conditions de travail des salariés de Convivio. Dans un contrat au forfait, la pression sur les coûts et en particulier sur la masse salariale est forte

Le retour à un contrat au forfait serait pour nous un retour en arrière par rapport au travail effectué depuis l'arrivée de Resteco/Convivio dans nos restaurants.

Nous pensons donc prioritaire la recherche d'un prestataire qui adhère à notre contrat de restauration.

Nous souhaitons la mise en place d'une commission d'étude pour vérifier la justification des coûts des frais d'admission des restaurants (+30% en 2022) et nous y participerons dans l'intérêt de tous. Nous pensons également nécessaire et nous soutiendrons le changement de prestataire des distributeurs de boissons et de remettre en route les cafétérias pour les salariés qui le souhaitent.

Colonie de vacances :

- Ouverture de la colonie en 2020 dans des conditions sanitaires compliquées
- Abandon de la négociation d'une convention avec l'IRSN pour pérenniser et sécuriser cette activité
- Aucun bilan qualitatif de cette activité n'a été présentée aux élus, pendant tout ce mandat



Cette colonie organisée par le CSE a de tout temps été appréciée par les enfants et les familles. Elle est aussi la source d'un lien durable entre les enfants et aussi entre les membres du personnel. La décision, en 2020 en pleine crise Covid, de maintenir les séjours de la colonie était une décision difficile, risquée, courageuse et finalement une bonne décision.

Le niveau de fréquentation de cette colonie est un point important pour sa pérennité. La crise sanitaire a forcément eu un impact négatif et c'est la raison pour laquelle il ne faut pas abandonner la relation avec l'IRSN, et même la renforcer pour garantir les futurs séjours. Et toujours avec le même objectif, après de multiples invitations restées sans suite lors des mandats précédents, nous nous réjouissons que le CSE de Toulouse ait fini par accepter l'envoi d'enfants toulousains (le changement d'équipe à Toulouse a forcément favorisé cette décision).

Pour la suite, nous pensons que le maintien de cette colonie est prioritaire, il faut donc de fait garantir dans le temps ces bonnes relations avec les autres CSE et il faut aussi veiller à normaliser les relations avec la Directrice du centre. Elle doit ainsi recevoir le soutien administratif attendu et avoir un lien direct et réactif avec les décisionnaires du CSE pendant les séjours. La Directrice est la personne qui porte le projet pédagogique de la colonie, c'est elle qui est la garante de la continuité de cette prestation ; ce serait dommage qu'elle décide de ne pas revenir ...

Nous souhaiterions également un peu plus de transparence envers les élus car comme aucun bilan n'a eu lieu, des interrogations persistent. Par exemple, malgré une baisse de fréquentation en 2020 et 2021 (~-40%), le budget a augmenté de 19k€ (~+30%).

Nous aurions également préféré apprendre qu'il y a eu un problème d'intoxication à l'eau autrement que par les témoignages de parents. Ce problème qui a duré une dizaine de jours n'a pas été sans conséquences (50% de personnels et d'enfants malades, activités annulées, ...).

Dans le rôle social et solidaire du CSE, nous avons pris le parti depuis de nombreuses années d'inviter quelques enfants envoyés par le secours populaire. Depuis 3 ans, la nouvelle équipe a abandonné cette initiative. Pourquoi, est-ce définitif ?

Transports du personnel :



- Réouverture après le premier confinement des lignes de transport du personnel.

Nous nous réjouissons du succès de la ligne de transport mutualisée sur le plateau de Saclay tout en notant une difficulté pour avoir des places disponibles à l'arrêt ONERA, le soir, lors des retours vers Paris. Nous souhaitons que cette commission s'investisse sur l'aide aux mobilités douces en vue du remplacement, lorsque c'est possible, de la voiture individuelle : aide à l'achat de vélos électriques, ateliers participatifs d'entretien de vélos, sensibilisations à la conduite et aux risques, subvention des titres de transports collectifs, développement de nouvelles lignes de cars, co-voiturage, ... autant de pistes à explorer.

Notons également, la mise en place à Meudon et Salon de bornes pour les usagers des 2 roues. A Chatillon, nous avons, avec la direction du centre, privilégié la mise à disposition à la demande d'un local équipé de tout l'outillage nécessaire. Il faudra faire le point à l'avenir de l'usage de ces 2 solutions d'équipements de dépannage.

Opérations Chèques-vacances :

- 2020- mise en place exceptionnelle de chèques-vacances, budget CSE : 284k€
- 2021- mise en place exceptionnelle de chèques-vacances, budget CSE : 515k€
- 2022- mise en place exceptionnelle de chèques-vacances, budget CSE (prévisionnel) : 400k€
- 739 et 750 demandeurs respectivement en 2020 et 2021 (sur environ 1200 ouvrant-droits possibles)
- En 2020 et 2021, l'opération chèques-vacances a été financée sur les réserves de l'année en cours (subventions non versées). En 2022, l'opération est financée pour partie (150k€) sur la subvention non versée de l'année en cours et pour le reste (250k€) sur les fonds de réserves du CSE.

Lors des mandats précédents, CFTD et CGT se sont toujours opposés aux chèques-vacances parce que l'objectif du CSE était de garantir la subvention de séjours et non une distribution homogène d'argent. Nous nous étions attachés à ouvrir les séjours subventionnés à tous les types de séjours et seule la subvention des séjours libres en hôtel n'avait pas encore pu aboutir.

La subvention de chèques-vacances pour qu'ils soient significatifs impliquait l'abandon de nombreuses activités et services du CSE.

La crise sanitaire du COVID a bouleversé la donne surtout en 2020 et 2021 : baisse importante des séjours en vacances en France et à l'étranger, annulations des spectacles, confinements avec arrêt

de la restauration, et arrêt des transports, annulation des sorties enfants, etc. Et donc faute de demandes de subvention le CSE a commencé à accumuler des réserves importantes.

La mise en place des chèques vacances a donc été le seul moyen simple et efficace pour redistribuer de la subvention aux salariés que la majorité du CSE a retenu.

Logiquement, tous ceux qui ont bénéficié de ces chèques vacances ont été satisfaits. On notera malgré tout que 35 à 40% des ouvriers-droits n'ont pas demandé de chèques-vacances ce qui est une déception par rapport à l'objectif d'une distribution plus généralisée de la subvention.

Avec d'un côté le télétravail qui impacte la restauration et de l'autre un retour à une vie plus normalisée (vacances, sorties, etc.), l'équilibre économique du CSE va à nouveau évoluer. En 2022, les fonds de réserves du CSE vont fortement diminuer, il ne sera donc tout simplement plus possible dans les années à venir de continuer ces opérations chèques-vacances de façon aussi massive.

La CFDT est prête à étudier la pérennisation d'un dispositif de chèques-vacances mais en revoyant les modalités de distribution de façon durable, équitable et en veillant à ne pas supprimer les autres activités du CSE ; une piste, par exemple, serait de ne distribuer des chèques-vacances en fin d'année qu'aux salariés qui n'auraient pas demandé de subvention « vacances » dans l'année.

Nous soulignons l'importance pour le CSE de conserver une bonne réserve d'une part pour être à l'abri de toute mauvaise surprise et d'autre part pour ne pas revenir à la situation d'avant 2010 où chaque année des dossiers de subvention des vacances étaient refusés selon l'indice de fréquentation. Depuis 2011, toutes les demandes de subvention de vacances ont été acceptées grâce à la réserve que les majorités précédentes avaient su constituer.

Par ailleurs, nous souhaitons que l'utilisation de chèques-vacances pour régler tout ou partie d'un séjour ou d'une prestation, que ces chèques proviennent du CSE ONERA ou non, n'interdise pas la subvention de ces séjours ou activité par le CSE. Il n'y a à ce sujet aucune contre-indication de l'URSSAF.

Information : en 2021, après 1 an de procédure, l'URSSAF a confirmé le caractère discriminatoire à l'encontre des couples d'ouvriers-droits de la mesure mise en place par l'équipe CFE-CGC et CGT lors de la campagne de distribution de 2020. C'est donc grâce à la persévérance **et l'action des élus de la CFDT** que le CSE a dû corriger le dispositif pour 2021 et 2022 et mettre en place un rattrapage rétroactif pour les familles concernées.

Vacances familiales, Jeunesse, Service coopératifs, ...

Sans entrer dans le détail du travail de ces commissions, notons ensemble quelques remarques ou propositions.

Pour les vacances familiales, nous demandons l'ouverture de la subvention des séjours en hôtels, ce qui n'était pas possible financièrement en 2019 l'est maintenant.

Pour la commission jeunesse, la mise à disposition de places de crèche à Palaiseau est compliquée et coûteuse mais ce serait un bon objectif. De même, il serait bien d'étudier la mise en place d'une aide au soutien scolaire. Les différents confinements ont créé des difficultés scolaires pour certains enfants qui ont besoin d'accompagnement et cela doit être possible pour toutes les familles.

Il faut encore essayer d'améliorer l'attractivité des sorties jeunesse qui sont les portes d'entrée vers la venue de nouveaux enfants dans notre colonie.

Dans un autre registre, nous sommes partisans d'étudier la mise en place d'une conciergerie (service de repassage, livraison de colis, ...) et d'accompagner la création d'une AMAP si des volontaires sollicitent le CSE, par un soutien logistique par exemple.

A faire pour le prochain mandat ...

- *Mettre en place un règlement intérieur au CSE qui aurait dû être mis en place dès 2020 pour définir le fonctionnement et les relations au sein du CSE (Représentants de Proximité, CSSCT d'IdF, ...), pour clarifier les règles de nomination des responsables de commission, etc.*
- *Mettre en place le RGPD au CSE. Ce règlement doit garantir l'utilisation des données personnelles recueillies par le CSE, parfois sensibles (données médicales, ...). La simple affirmation que tout est fait dans les règles ou que nos prestataires sont « RGPD » ne suffit évidemment pas. Est-il ainsi connu et acceptable que des élus CSE aient accès aux données personnelles de leurs collègues ?*
- *Retour plus régulier à des réunions plénières en présentiel, avec des élus concentrés sur les dossiers du CSE.*
- *Création d'une commission environnement au CSE. Elle pourrait être amenée à accompagner, amplifier ou susciter les engagements de l'ONERA mais également avec un regard transversal guider les choix du CSE sur tous ses domaines d'intervention, restauration, transports, vacances, etc.*

Conditions de travail au CSE

Nous abordons ici un sujet sensible mais que nous ne pouvons pas passer sous silence dans la mesure où plusieurs salariées ont souhaité partager leur souffrance et leur détresse. Salariés de l'ONERA ou du CSE, les RPS restent les mêmes, pour tous, malheureusement. En tant qu'élus, il convient d'essayer d'améliorer la situation : c'est dans l'intérêt de tous et du bon fonctionnement du CSE.



Sans entrer dans le détail de la vie de l'équipe, nous rappelons qu'il existe actuellement au CSE des conditions de travail identifiées qui sont de nature à favoriser les RPS :

- Changement de l'équipe dirigeante à chaque élection du CSE
- Evolution du travail des salariées du CSE vers moins de convivialité avec le personnel ONERA (réduction des permanences, outil de saisie des demandes de subvention en ligne, suppression programmée des distributions de cadeaux de Noël sur site, appel aux élus pour les distributions cadeaux de Noël, paniers de Noël, ...) qui peut conduire à une perte de sens du travail pour certaines.
- Baisse des effectifs du CSE (avec non remplacement d'au moins 3 départs de salariées) en relation avec la redistribution des charges de travail et l'abandon d'activités.
- Renouveau général des outils du CSE (outil de gestion des activités, logiciel de comptabilité, site Web, logiciel RH, ...) programmé dans un laps de temps très court et avec des contraintes de temps pour la mise en œuvre.

Interrogez les salariées du CSE, elles en parleront mieux que nous. Le rôle des salariées du CSE auprès des salariés de l'ONERA est essentiel pour assurer un lien collectif et on doit le privilégier et le sauvegarder.