



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 - Septembre 2016

Le COP, la réorganisation de l'ONERA, l'accord salarial 2016, la mise en œuvre de l'accord sur les RPS ...

Le COP = plan social déguisé

Un plan social, c'est bien un ensemble de mesures de réduction du personnel réalisées dans le but de réduire les dépenses et de faire face à une situation économique dégradée.

Le Contrat d'Objectifs et de Performances (COP), c'est 116 CDI en moins sur 5 ans pour permettre d'équilibrer un budget de façon durable (?). Et à l'ONERA, comme ailleurs, "*les difficultés de financements que connaît l'ONERA qui appellent une réponse structurelle ...*" ça se fabrique. En effet, si l'ONERA connaît des difficultés de financement, tout le monde sait que c'est en grande partie dû à la diminution de la subvention (SCSP) de l'ONERA par l'Etat.

Et pourtant, ça débutait bien, en préambule du projet de COP, les missions de l'ONERA sont réaffirmées, à savoir, "*développer et orienter les recherches dans le domaine aérospatial ..*"

Mais, après quelques lignes, on déchant vite, des objectifs DGA et surtout DGAC qui sont d'une pauvreté affligeante, avec pour seul objectif une offre de service en complémentarité avec l'industrie dans un budget "ajusté".

Et si l'on retrouve tout au long du document un vocabulaire bien choisi, "développer, accroître, amplifier, améliorer, rayonner, promouvoir ...", il s'agit bien en fait de diminuer les effectifs en CDI (-116 et -214 depuis 2010) et de maintenir la subvention à son niveau historiquement le plus bas (105M€).

Et pour atteindre l'objectif d'un budget équilibré, il faudra aller chercher, avec moins de moyens et de personnes, 15M€ de contrats en plus et encadrer 37% de doctorants supplémentaires !

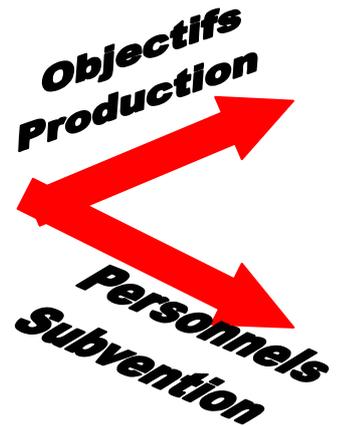
Même les regroupements de sites en IDF, devront se faire à budget nul et être entièrement financés par les cessions de terrains (Meudon et Chatillon) ... quitte à ne pas transférer certaines installations expérimentales !

Et pour mettre tout ça en musique, un contrôle renforcé de la DGA sur l'utilisation de la subvention et une réorganisation interne à marche forcée sur laquelle on peut avoir beaucoup d'interrogations.

Alors une question se pose : pourquoi, pour l'ONERA, signer un tel contrat ? Ce COP ne fait que valider le désengagement de l'Etat. Même pas d'engagement ferme sur le maintien de la soufflerie S1 de Modane, rien sur le plan de développement des souffleries, rien de clair sur les financements du Plan d'Investissements d'Avenir (PIA) et même pas le maintien de la subvention en euros constants jusqu'en 2020 ...

Heureusement que le ministre de la Défense soutient l'ONERA !

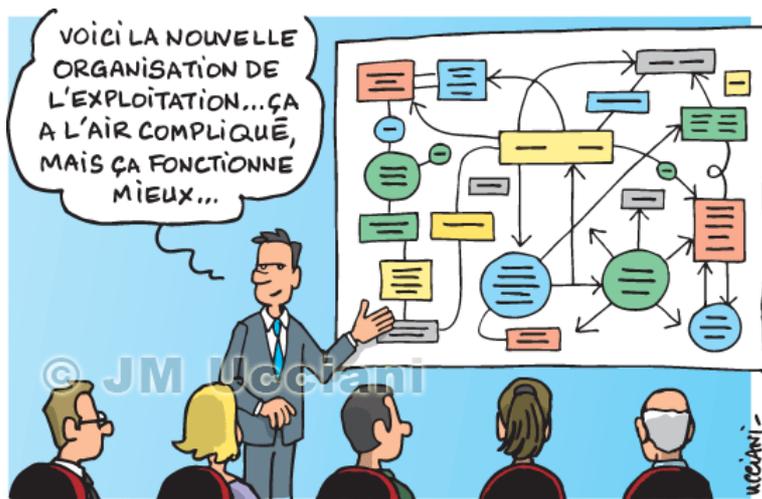
La CFDT, avec ses représentants, a d'ores et déjà repris son bâton de pèlerin à la rencontre des élus (ministres, députés, sénateurs, ...) et de la presse. La CFDT recherchera, évidemment avec les autres organisations syndicales, les meilleures actions possibles dans l'intérêt de l'ONERA et de son personnel mais quelles que soient nos actions, rien de déterminant ne pourra se faire sans une vraie mobilisation du personnel.



Réorganisation 2016

Comme pour le COP, les objectifs affichés pour ce projet de réorganisation peuvent sembler pertinents en préconisant, par exemple, plus de transversalité, plus d'interactions et de fluidité entre les équipes. Mais comme pour le COP, peu d'entre nous croient à un réel changement lorsqu'on voit comment cette réorganisation a été mise en place et proposée.

D'une façon générale, le projet de réorganisation est le fruit du travail quasi-exclusif des responsables de la structure actuelle. Et donc, sans remettre en cause leur bonne foi, il est difficile d'imaginer une réelle remise en question. Difficile d'imaginer que cette hiérarchie ne se projette pas vers ses nouvelles (futures) fonctions. Comment réfléchir en terme d'organisation, de fonctionnement si l'on pense aux fauteuils des responsables qu'il faut sauvegarder ? Il aurait fallu inclure dans tous les groupes des personnes connaissant bien le fonctionnement mais sans rôle hiérarchique dans le fonctionnement actuel. Et ce qui se met en place pour l'organisation interne aux départements, c'est la même chose. Pourquoi confier cette réflexion, ce travail aux potentiels futurs responsables ? Doit-on choisir nos responsables et adapter l'organisation qui leur convient le mieux ou choisir la meilleure organisation pour la collectivité puis ensuite un responsable qui adhère à cette organisation ? La CFDT souhaite que des non-candidats aux futurs postes de chefs de Département puissent être nommés pour mener la réflexion sur l'organisation des départements.



Toujours d'une façon générale, cette réorganisation ne règle pas les problèmes de la place de la DSG par rapport à la DTG. On peut même considérer que cela se complique avec la mise en place de comités et d'adjoints scientifiques dans les départements (globalement c'est une mesure plutôt appréciée) qui interrogent sérieusement sur le rôle des DSB ou futurs directeurs de domaines tels qu'envisagés. Le maintien de l'ensemble ne pouvant que multiplier le risque d'orientations et d'injonctions contradictoires et, à terme, le morcellement confirmé des financements. Cette réorganisation ne renforce malheureusement pas la place et le rôle de la DSG et renvoie finalement le même message : la science n'est pas la priorité de l'ONERA.

Concernant les conseils scientifiques de département (CSD), il nous semble opportun de bien définir le rôle que l'on souhaite leur donner et surtout les liens qu'ils auront avec la DSG. Il est également important que la composition des CSD soit représentative des thèmes et activités étudiées dans les départements et qu'elle garantisse un mélange de théoriciens et d'expérimentateurs.

La réorganisation ne règle pas non plus le positionnement isolé de GMT qui implique des relations spécifiques à mettre en place avec la DSG, avec la DRH, etc. Alors que le Plan Scientifique Stratégique (PSS) préconise une ouverture des souffleries plus importante vers les études amonts, la place de GMT nous semble être aux côtés des autres départements de l'ONERA et non maintenue comme un état dans l'état. Actuellement, GMT n'invite pas les départements à réellement coopérer sur des développements de méthodes ou d'outils et pas seulement quand il y a des trous à combler dans les plannings. Ce fonctionnement n'est pas remis en cause par cette réorganisation.

Pour ce qui concerne le positionnement, DTG/DSG et GMT, il est évident que la direction ne souhaite pas remettre en cause le rôle des membres de l'ancien CODIR de l'ONERA et qu'on cherche à sauvegarder "l'équilibre" ...

Prendra-t-on les mêmes précautions avec tout le monde ? On peut en douter.

Par ailleurs, nous ne voyons pas l'intérêt, dans les départements, de binômes directeurs adjoints/directeurs ayant les mêmes prérogatives : conflits garantis à terme. Il y a des solutions d'organisation plus simples en s'appuyant sur les adjoints opérationnels, adjoints scientifiques ou chefs d'unité.

Dans le cadre des départements plus gros, il nous semble qu'il serait opportun, en particulier dans le cadre de la lutte contre les risques psychosociaux (RPS), de revoir le rôle des chefs d'unité et l'équilibre entre le rôle de manager et celui de chercheur. La gestion des ressources humaines dans les unités est actuellement sérieusement délaissée, soit par manque de temps (puisque les chefs d'unité conservent leur activité de

recherche), soit par manque de compétences. Ce serait ainsi l'occasion de s'interroger sur toutes ces nominations pour 5 ans ... systématiquement reconduites, sur l'adaptation de la charge de travail des nouveaux responsables, etc.

La DCV, en tant que telle, qui a concentré beaucoup de critiques, n'a plus de raison d'être dès lors que toutes ses fonctions sont reprises par la direction des programmes, par une DAI renforcée, par la nécessaire présence d'ingénieur commerciaux dans les départements ou par le secrétaire général avec le rattachement de la propriété intellectuelle par exemple. Il serait aussi souhaitable d'abandonner la politique de rémunération avec parts variables, comme si nous étions une entreprise de grande distribution. Cette mesure a été controversée dès sa mise en place et continue à l'être bien des années après parce qu'elle n'a toujours pas de sens ; l'ONERA n'est pas une entreprise commerciale ! Qui plus est, c'est une mesure qui "divise" l'ONERA, qui stigmatise ...

Tout ce qu'on devrait éviter dans le cadre de la lutte contre les RPS !

Nous avons également des craintes avec le regroupement de l'informatique de gestion et de l'informatique scientifique sous la responsabilité du secrétaire général. Il ne faudrait pas que ce positionnement déséquilibre les moyens (humains et financiers) vers l'informatique de gestion au détriment des départements. Et il faudra également être capable de répondre aux difficultés rencontrées en particulier dans les centres de province.

La dernière réorganisation importante date de presque 20 ans et les salariés attendaient de celle-ci un nouveau souffle pour l'ONERA. Sauf réorientation de ce projet, dès cet automne, la promesse de redynamiser le fonctionnement de l'ONERA ne sera pas tenue.

Nous semblons nous diriger vers une grande opération de communication à destination des politiques (cour des comptes, ministres, ...) et des industriels visant à faire croire que tout a changé. On aurait aimé voir déclinée une vraie ambition dans le PSS et une cohérence entre PSS, COP et réorganisation alors qu'on pourrait résumer ces deux dernières années par un PSS sans ambition, un COP avec des moyens limités qui est plus un plan social et une réorganisation sauce "com" pour amortir la mise en œuvre du COP.

Accord RPS : application de l'accord, la direction en retard !

L'accord de prévention des Risques PsychoSociaux (RPS) signé le 11 janvier 2016 par la CFDT, la CFTC et la CGC prévoyait la mise en place d'une enquête auprès du personnel. Tous les salariés de l'ONERA seront sollicités pour répondre à un questionnaire anonyme. L'objectif de cette enquête est d'évaluer le niveau et les différents facteurs générateurs de RPS ainsi que leurs conséquences sur la santé (physique et mentale) des salariés de l'ONERA.

Cette enquête devait être lancée au plus tard 6 mois après la signature de l'accord. Nous en sommes à bientôt 8 mois et le choix du prestataire qui doit mener l'enquête et son analyse n'a toujours pas été fait.



En juillet, la direction a envisagé de reporter cette enquête à l'année 2017 parce que la fin d'année va être très chargée pour les services de la DRH (réorganisation, COP, élections professionnelles, enquête RPS, ...) et pour des raisons de coûts de formation (membres de CHSCT dans les groupes dédiés au traitement des RPS avérés).

On peut aussi supposer qu'une mesure du niveau des RPS dans une période d'incertitudes liées à la réorganisation, au COP et à l'avenir de l'ONERA, aux fermetures éventuelles de sites, etc. inquiète sérieusement notre direction. Cette enquête inquiète parce qu'elle peut mettre en évidence des situations de RPS à de nombreux endroits et générer un traitement de toutes les situations dans des délais les plus brefs.

La CFDT s'est opposée au report de cette enquête ; on ne fait pas un régime avant de faire des analyses biologiques sauf à vouloir fausser les résultats et masquer les problèmes.

Politique salariale 2016

Nous n'avons pas encore les bilans de la politique salariale appliquée sur les feuilles de paie du mois de juillet mais déjà quelques retours qui permettront de juger sur du concret et autrement que sur des tracts mensongers.

Tout le monde a eu une augmentation générale de 20€. Sans l'accord, nous aurions eu 0€ !
Et l'année dernière, quelle était votre AG ? A part pour les salaires les plus élevés, elle était inférieure !
Et par ailleurs, les augmentations individuelles sont au même niveau que l'année dernière.

Globalement, sans chercher à présenter cet accord 2016 comme étant l'accord du siècle, la CFDT n'a pas à en rougir et n'a aucun regret de ne pas avoir pratiqué la politique de la chaise vide. Elle s'est engagée, dans un contexte très difficile, pour un accord équitable et plus solidaire, en particulier vers les plus bas salaires de l'ONERA, et à un niveau plus élevé que ce qui était prévu.

Si cet accord est si mauvais que ça, à la fois en niveau et en répartition, pourquoi aucun des autres syndicats n'y a fait opposition alors qu'ils en avaient la possibilité ?
Si il y a accord salarial en 2016, c'est évidemment grâce à la signature de la CFDT mais également grâce à l'absence d'opposition des autres organisations qui ont laissé faire et qui maintenant critiquent cet accord en laissant croire qu'on aurait pu faire mieux.

L'ONERA serait l'EPIC le moins bien traité ?

Voici, dans l'état actuel de nos connaissances et de l'avancement des négociations, les niveaux des augmentations 2016 de quelques EPIC :

UNIVERSCIENCE	+0,9% (+ primes générales et individuelles non chiffrées)
INERIS	+0,9% (+ mesures techniques non chiffrées)
IRSN	+1,2% (non cadres) et 1,1% + prime non récurrente de 150€/0,25% (cadres)
ADEME	+1,31% (+ effet report augmentation 2015)
ANDRA	+1,5%
ONERA	+1,59% (20€ AG + 1% AI + mesures techniques)
ANCV	+1,7%
CNES	+1,75% (10€ AG + 1,6% AI)
CEA	+1,9% (application automatique de grilles de salaires qui ont été supprimées à l'IRSN sous pression des tutelles)

Précisons que pour au moins l'ADEME et surtout l'IRSN, les mesures salariales ne s'appliquent pas toutes au 1er janvier de l'année et impliquent des effets de report sur l'année suivante qui sont très pénalisantes.