



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 2020

Bilan de la NAO 2020

NAO : accords signés ! **Bilan et position de la CFDT**

Plus de 6 mois après le début des négociations, nous sommes parvenus à 4 projets d'accord :

- Aménagement du temps de travail (rachat semaine de Noël, CET, temps contraints en missions, télétravail, droit à la déconnexion, dons de jours)
- Intéressement,
- Politique salariale,
- CDI de chantiers (CDICO)

Les 3 premiers forment un ensemble qui ne peut être validé que globalement et pas à la carte.

Même si ces projets ne sont pas parfaits, nous considérons qu'ils apportent des avancées importantes pour le personnel et donc pour l'ONERA. Il s'agit d'un bon compromis qui préserve les intérêts de tous. Nous pensons que certains de ces projets d'accord mériteront, à l'usage, des améliorations que nous pourrions proposer dans le cadre des premiers bilans de mise en œuvre. C'est le cas plus particulièrement pour le télétravail ou l'indemnisation des temps contraints en missions par exemple.

Concernant les CDI de chantier, leur mise en œuvre nécessiterait des clarifications. Toutefois les dernières évolutions, en particulier sur la limitation du nombre de contrats à 1,5% des effectifs et sur un engagement de 3 ans seulement, apportent un certain nombre de garanties vis-à-vis de l'emploi à l'ONERA.

Compte tenu de ces éléments, la CFDT a décidé de signer ces 4 projets d'accord y compris celui sur les CDICO bien que nous regrettons qu'il ne puisse y avoir un lien avec l'évolution des effectifs CDI de l'ONERA.

Par ailleurs, nous pensons que la signature de ces projets d'accords permettra à la Direction d'aborder la négociation du nouveau COP (2022-2026) dans de meilleures conditions et c'est sur l'évolution à la hausse des effectifs que nous aurons le plus d'attente. Nous souhaitons que les tutelles prennent enfin la mesure des engagements des salariés de l'ONERA, matérialisés par ces accords.

Ces projets d'une ampleur jamais vue à l'ONERA depuis au moins 30 ans, interviennent dans un contexte très particulier avec la crise sanitaire. Cette crise et la période de confinement aurait pu signer la fin de ces négociations. La CFDT n'a pour sa part jamais renoncé et a profité au contraire de cette période pour affiner ses propositions. Dans le

contexte économique consécutif à la crise sanitaire, nous voulons voir dans l'accord des tutelles pour la poursuite de ces négociations un signe de soutien important qu'il faudra conforter dans le prochain COP.

Ces accords sont également le fruit d'un travail collectif avec tous ceux qui ont souhaité s'y investir, Direction comme syndicats. Ils sont la preuve qu'on peut avancer par les discussions et confrontations d'idées au-delà des positions de principe, figées et définitives.

Même si la CFDT a très largement pris sa part et pesé dans ce travail, nous n'aurons pas la prétention de dire que nous sommes les seuls à avoir œuvré ou encore moins de dire que tout ce qui est bien, c'est grâce à nous et ce qui l'est moins, c'est à cause des autres ...

Mais, si cette négociation a été au bout du processus, nous pensons à la CFDT que c'est grâce au dialogue que nous avons maintenu avec la Direction sans chercher à imposer de préalable à toute discussion. En effet, si la CFDT avait suivi la position de l'entente CGT/CFE-CGC (exigeant, comme préalable à l'entame des discussions, la mise en place immédiate d'une mesure du temps de travail sur l'ensemble des sites ONERA), la négociation se serait définitivement terminée en mars. La CFDT est le seul syndicat à avoir demandé la poursuite de ces négociations parce que c'était une occasion exceptionnelle que l'on ne pouvait laisser passer sans au moins essayer.

Accords validés !

Comme indiqué plus haut pour que ces accords soient validés, il fallait d'une part qu'une ou plusieurs organisations syndicales représentant plus de 50% du personnel les signent dans leur ensemble. D'autre part, il fallait que les 3 premiers accords (cf. ci-dessous) soient donc validés globalement par au moins 2 syndicats. La signature à la carte d'un syndicat sur un seul de ces accords n'aurait aucun impact sur la validation des accords. Personne ne pourra donc se vanter d'avoir validé le bon (la politique salariale par exemple) en attribuant le moins bon aux autres.

La CFDT et la CFE-CGC ont indiqué leur intention de signer ces accords, à l'exception, pour l'instant, de celui des CDI de chantier pour la CFE-CGC.

Sont donc validés les accords suivants :

- Aménagement du temps de travail (rachat semaine de Noël, CET, temps contraints en mission, télétravail, droit à la déconnexion, dons de jours)
- Intéressement,
- Politique salariale,

L'accord sur les CDI de chantiers n'est pas validé et fera peut-être l'objet de nouvelles discussions.

Voici, ci-dessous, un peu plus dans le détail les dispositions de ces différents accords.

Rachat de la semaine de Noël

La semaine de Noël (4,6j en moyenne) est rachetée pour tous les salariés de l'ONERA pour un montant qui, selon les situations individuelles, varie de 2,4 à 3% d'augmentation.

La semaine de Noël restera fermée par la mise de Jartts direction sur cette semaine : c'est inscrit dans l'accord, dans les mêmes conditions que dans l'accord de 1982.

En contrepartie, 5 jours de congés sans solde, « récupération semaine de Noël », seront présents sur l'outil de gestion RH, au même titre que les CPA, les Jartts, ... disponibles pour tous, y compris les nouveaux embauchés.

Ces 5 jours pourront être pris au choix une année et pas la suivante, ils pourront être pris à n'importe quel moment de l'année, ils pourront être morcelés et le salarié pourra n'en prendre qu'une partie (0, 1, 2, jusqu'à 5j). Seuls les jours pris seront décomptés du salaire.

En conclusion,

- la semaine de Noël sera fermée comme avant
- Ceux qui voudront conserver le même nombre de jours de congés le pourront
- Ceux qui voudront travailler quelques jours de plus pour gagner plus le pourront

Cette souplesse proposée répond aux demandes de la CFDT

Mise en œuvre au 1^{er} janvier 2021

CET

Retour à un fonctionnement normal du CET :

Tout le monde pourra à nouveau déposer des jours (CPA, Jartt, ...) en respectant à la fois le plafond annuel (22j/an) et les plafonds de nombre de jours stockés (110j ou 150j pour respectivement les salariés de moins ou plus de 55 ans).

L'abondement prévu pour la conversion des primes semestrielles sera supprimé et celui prévu pour accompagner les congés de fin de carrière sera réduit à 5%.

Les économies réalisées avec la diminution ou la suppression de ces 2 abondements seront réinvesties dans la revalorisation exceptionnelle du plafond de la prime semestrielle.

Conservation des droits déjà acquis en particulier pour les salariés de plus de 55 ans :

- Les jours déjà épargnés seront conservés même si leur nombre est supérieur au plafond total.
- Les primes semestrielles déjà converties en jours conserveront l'abondement de 10%
- Les congés de fin de carrières déjà établis avec la RH qui intègrent l'abondement de 10% ne seront pas modifiés.

La CFDT a aussi obtenu en toute fin de négociation, un délai de 3 mois à compter de la signature de l'accord, pour permettre à tous les salariés qui le souhaitent (et le peuvent) de valider avec la DRH un congé de fin de carrière sur la base des droits antérieurs (avec les abondements à 10%).

Mise en œuvre au 1^{er} janvier 2021

Télétravail

Cet accord ne définit que les conditions de mise en œuvre du télétravail régulier (sous forme fixe ou variable). Le télétravail occasionnel mis en œuvre, par exemple en cas de pandémie, d'épisode climatique exceptionnel ou de grève, ne répond pas aux mêmes logiques, en particulier pour ce qui relève de la décision de sa mise en œuvre ; décision unilatérale de l'employeur pour le télétravail occasionnel, accord salarié/employeur pour le télétravail régulier.

Mise en place d'un avenant au contrat de travail si

- Demande initiale du salarié
- Accord de la hiérarchie et de la DRH

Différents modalités sont prévues pour le télétravail régulier :

- forme fixe, 1 ou 2j par semaine à jours fixes
- forme variable, forfait de 30j/an (3j maxi par mois).

Il y aura des conditions à remplir pour avoir droit au télétravail régulier (ancienneté, nature du contrat, ...). Les temps partiels à 4/5^{ème} ou plus n'auront droit qu'à 1 j/semaine de télétravail fixe. Les autres temps partiels n'auront droit qu'au télétravail variable et pour 10j maximum par an.

L'accord prévoit des indemnités de 240€/an pour la formule 2j/semaine, 120€ pour 1j/semaine et 75€ pour le forfait 30j/an.

Les conditions de mises en œuvre, de modifications ponctuelles ou définitives, etc. sont prévues dans l'accord pour essayer de garantir une grande souplesse.

L'acceptation de la hiérarchie pour une demande de passage en télétravail devra dépendre de la capacité du salarié (son autonomie) et de la nature de son travail (expérimental ou non, confidentialité, ...). Ce n'est pas la classification du salarié qui importe, cela peut être ouvert aux employés, aux techniciens.

La possibilité de la 2^{ème} journée de télétravail devra être acceptée en regard de l'organisation et du fonctionnement de l'équipe du salarié.

Mise en œuvre au 1^{er} janvier 2021

Droit à la déconnexion

Il s'agit de la mise en place d'une charte visant à encourager et promouvoir les bonnes pratiques pour respecter la séparation vie privée/vie professionnelle. Tout le monde doit être attentif à respecter les temps de vie privé de ses collègues et à fortiori les managers.

Cette charte sera intégrée au règlement intérieur et un référent « droit à la déconnexion » sera nommé.

Mise en œuvre au 1^{er} janvier 2021

Indemnisation des temps contraints en mission :

Cette indemnisation résulte de la prise en compte à la fois de la fatigue engendrée par certaines missions et également de l'immobilisation loin de leur domicile des salariés en mission.

Un bilan sera fait après une année de fonctionnement « normal » pour à l'avenir ajuster ces différents montants.

Il est donc proposé une indemnité de :

- 40€ pour les missions dont l'aller et le retour sont faits dans la même journée et ont pour conséquences d'allonger la durée de la journée de travail d'au moins 1h.
- 40€ pour les missions nécessitant soit un vol « long courrier » (>4h) soit un départ ou une arrivée le WE (hors convenances personnelles).
- 20€ pour les missions comportant une nuitée
- 35€ pour les missions comportant plusieurs nuitées.

Attention, il ne sera pas possible de cumuler ces différentes indemnités

Mise en œuvre au 1^{er} janvier 2021

Intéressement

Cet accord prévoit le versement d'une prime d'intéressement à tous les salariés. Cette prime n'est versée que si le résultat de l'année est positif. Son montant dépend de 8 critères (scientifiques, financiers et de production). Il est globalement plafonné à 640k€.

La durée de l'accord porte sur les années 2021 à 2023 pour des versements de 2022 à 2024.

La CFDT non demandeuse de ce dispositif, pendant de nombreuses années, a changé de position pour 4 raisons principales :

- La mise en place de cette prime doit s'accompagner, en compensation, de la suppression prochaine des primes sur contrats et des PEI dont les conditions d'attribution étaient pour le moins injustes et occultes.
- Cette prime est versée à tous et pour un même montant.
- Un accord d'intéressement permettra la mise en place d'un Plan d'Epargne Retraite (PER) d'entreprise qui peut être alimenté par l'intéressement, les CET, etc.
- La mise en place d'un tel accord, cette année, ne sera pas faite au détriment de la politique salariale (accord séparé).

Mise en œuvre au 1^{er} janvier 2021

Politique salariale

Le montant de la politique salariale est de +4,4% de la masse salariale (contre 2% sans accord sur l'aménagement du temps de travail) et s'ajoute au coût de toutes les autres mesures, soit au total près de 7,7%.

Les mesures prévues par l'accord sont les suivantes :

- 1,5% d'augmentation générale (AG), pour toutes les catégories, versée sous forme fixe de 40€ pour les non cadres et de 70€ pour les cadres.
- 2,4% pour les augmentations individuelles (AI)
- Mesures jeunes (<5 ans d'ancienneté et moins de 35 ans) garantissant un mini d'AI de 70€ pour les Non cadres et de 100€ pour les Cadres.
- 4% d'augmentations des seuils de primes et minima (ancienneté et prime semestrielle)
- 7% d'augmentation pour le plafond de la prime semestrielle (revalorisation automatique les années suivantes du montant de la politique salariale)
- 4% d'augmentation pour les doctorants et post-doctorants
- Mesure spécifique pour les techniciens de 1% sous forme fixe de 26€
- Forfait mobilité durable de 200€/an maximum pour l'entretien des cycles (assistés ou non)
- 0,15% réservé au traitement de mesures individuelles (reclassement, métiers sous tensions, décalage temps partiels)

AG et AI rétroactives au 1^{er} janvier 2020

Revalorisation des doctorants, octobre et novembre 2020

Mesures exceptionnelles individuelles rétroactives au 1^{er} juillet 2020

CDI chantiers

Cet accord permet à l'ONERA de recourir à des contrats de chantiers ou d'opérations (CDICO) avec pour objectif pour la Direction « *de répondre de manière plus souple et plus pérenne à certains appels d'offre et de desserrer la contrainte d'effectif* »

Ces contrats ont des durées correspondant au chantier pour lequel ils sont mis en œuvre. Cela va de 6 mois minimum à plusieurs années. Ils bénéficient des mêmes droits que les CDI classiques (formation, progression de carrière, ..) et d'une priorité de réembauche jusqu'à 1 an après la fin de leur contrat. Ils bénéficient d'une prime annuelle et d'indemnités spéciales de fin de contrat.

La mise en place de ces contrats nourrit des inquiétudes vis-à-vis de l'emploi permanent. L'intérêt nous semble évident sur des chantiers comme Prisme, ATP ou sur le montage/pilotage de gros contrats (Pycofire donné en exemple). En revanche, certaines utilisations de ces contrats qui pourraient être envisagées dans le cadre des équipes scientifiques (développement de nouvelles thématiques) ne nous convainquent pas.

La CFDT est malgré tout prête à faire l'expérience en raison de 2 garde-fous :

- Limitation de l'accord CDICO à 3 ans
- Limitation du nombre de contrats de chantier à 1,5% des effectifs (soit environ une trentaine de contrats)

Mise en œuvre au 1^{er} octobre 2020 (premières embauches en 2021)

Un accord qui revient de loin !

- Un lancement difficile des négociations du fait de nombreuses prises de positions de principe contre l'abandon de la semaine de Noël et la mise en place des forfait-jours,
- L'intervention, contreproductive, d'un représentant de la DGA qui sous-entend qu'on ne travaille pas assez à l'ONERA ... ,
- La position de l'entente CGT/CFE-CGC qui refuse toute négociation sans mise en place préalable et immédiate d'une mesure du temps de travail dans tous les centres,
- L'interruption des négociations liée à la crise sanitaire et les doutes sur la possibilité de reprise,
- Le lobbying des opposants à cet accord auprès du personnel mais aussi au sein de l'entente CGT/CFE-CGC,
- Une communication quasi impossible vers les salariés pour les organisations syndicales avec en particulier des difficultés à répondre efficacement aux fausses informations qui circulaient, ...

Autant de raisons qui auraient pu conduire à l'échec de ces négociations.

Questions/Réponses, affirmations entendues dans les AG du personnel ou dans les couloirs ... et qui méritent des réponses :

- « Suite à la vente de la semaine de Noël, l'augmentation du temps de travail est de 2,53% pour tous et l'augmentation de salaire de seulement 2,4% en moyenne. »

Faux : ce calcul se base sur une augmentation du temps de travail de 5 jours au lieu de 4,6 jours et ignore les effets indirects de l'augmentation du salaire de base sur les primes semestrielles, sur les primes de Modane, etc. Donc formellement, l'augmentation du temps de travail, seulement pour ceux qui ne prendront pas leurs jours de compensation, sera de 2,3%, et l'augmentation de salaire sera de 2,5% en moyenne (comprise entre 2,4% et 3,0% selon les situations individuelles).

- « ... donc la majoration de 25% n'est pas appliquée. »

Faux : le calcul déterminant l'augmentation de salaire est détaillé dans l'accord et la majoration de 25% est bien présente.

- « Le calcul de la Direction pour déterminer le montant de ces journées est erroné. »

Il s'agit d'un calcul de paye qui est le même que pour la pose de congés sans solde, le retrait d'un jour de grève, ou la vente de jours de CET intervenue il y a quelques années, sans problème ...

- « La prise de congés sans solde fait perdre la prime semestrielle »

Faux, la prime ne sera pas impactée par la prise de ces congés sans solde.

- « Pendant les congés sans solde, je n'ai plus de couverture santé »

Faux : il n'y a pas de suspension de notre couverture santé. C'est même rappelé dans l'accord

- « Les jours sans solde doivent être pris soit tous, soit aucun. »

Faux : au contraire, leur prise est souple et peut se faire au fur et à mesure des besoins et ne seront décomptés de votre paye que ceux qui auront été posés, soit 0, 1, 2 ou plus jusqu'à 5j.

- « Les nouveaux embauchés n'auront pas le droit à ces congés sans solde. »

Faux : il ne devrait pas y avoir de traitement différent entre nouveaux et anciens et donc l'inscription de ces 5 jours « de compensation de la semaine de Noël » sera dans le logiciel de gestion RH pour tous les salariés, y compris les nouveaux embauchés.

- « Cet accord valide le forfait jour dès 2021 »

Faux : dans l'accord figure, suite aux demandes de la CFE-CGC et de la CGT, un engagement à ouvrir des négociations, en janvier 2021, sur la mesure et le contrôle du temps de travail dont un des volets pourrait être la mise en place du forfait jour. Mais à ce jour, la négociation n'a pas débuté et donc rien n'est acté.

- « On va nous reprendre dès 2021 les 7,7% qu'on nous donne en 2020 »

Faux : parce que, même s'ils en avaient la volonté, ce serait impossible. Il faudrait plusieurs années de gel pour annuler les effets de la politique salariale de 2020. Par ailleurs, nous pensons que cela n'aurait pas de sens, car si cet effort a été fait par les tutelles, c'est aussi parce qu'elles ont reconnu son besoin, et donc ce ne serait pas cohérent de leur part de revenir en arrière l'année prochaine. Et puis si on pousse le raisonnement jusqu'au bout, pour éviter qu'on nous reprenne quelque chose, il faudrait ne jamais rien demander ...

- « Les techniciens n'auront pas droit au télétravail »

Faux : l'accès au télétravail dépendra du poste et de la nature du travail, pas de la catégorie professionnelle. Cependant, il est déjà évident que certains travaux (travail expérimental, confidentiel Défense, ...) ne se prêtent pas au télétravail. Cependant, certaines tâches de rédaction, d'exploitation des résultats d'essais peuvent ponctuellement se faire en télétravail et c'est la raison d'être de la formule en nombre de jours annuels (30j/an). Des techniciens pourront avoir accès au télétravail et inversement il existe aussi des ingénieurs et cadres qui ne pourront pas y accéder.

- « Si je ne pars pas en congés en fin de carrière tout de suite, je perds tous mes droits au CET »

En partie, faux : l'abondement sur les primes semestrielles déjà converties reste à 10%. Les congés fin de carrière, déjà actés avec la DRH restent en place avec les 2 abondements de 10%. Tous les congés de fin de carrière établis après le 1^{er} janvier 2021 le seront avec un abondement de 5%. Il reste donc possible de bénéficier encore de l'abondement de 10% avant la fin de l'année pour un départ physique en 2021.

- « Le maintien de la fermeture de la semaine de Noël n'est plus garanti, elle va disparaître dès 2022 et on pourra nous demander de travailler à Noël. »

Faux : la fermeture de Noël est garantie par cet accord dans les mêmes conditions que l'accord de 1982. Cet accord a autant de valeur que l'accord de 1982 et il est aussi contraignant.

- « On aurait pu reporter cette négociation à 2021 avec la mesure du temps de travail, sans la semaine de Noël et bénéficier des mêmes augmentations ... »

Faux : cette idée ne repose sur rien de concret. Les 4,4% de la politique salariale (et les autres mesures qui l'accompagnent) sont liés à l'accord sur la semaine de Noël. Un budget supplémentaire et exceptionnel a été mis en place dans cet objectif. Il n'y avait aucune garantie, à plus forte raison dans le contexte COVID, que ce budget revienne en 2021 en cas d'échec des négociations. Et pour la négociation sur le temps de travail, nous n'avons à ce jour aucune information sur les moyens qui seront mis sur la table pour aboutir.