



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AFFRANCHIR 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 - Septembre 2021**

- Négociation sur le temps de travail

## Négociation temps de travail – 2 premières réunions

Les deux premières réunions ont surtout eu pour but de définir les objectifs de la Direction et d'établir les bases de cette négociation en présentant l'ensemble des dispositifs existants.

L'objectif de la direction : se mettre en règle avec la législation sur la mesure du temps de travail tout en conservant une souplesse d'organisation pour l'ensemble des salariés. On peut aussi imaginer que la direction a aussi l'objectif de limiter l'impact financier de cette négociation pour la rendre acceptable par les tutelles.

Autre évidence assez clairement exprimée par la Direction, plus on sera rigoureux et pointilleux dans la demande de mesure du temps de travail, plus on sera rigoureux dans la définition et la prise en compte des temps de travail effectifs réels. Dit autrement, si on arrive à une solution où l'on se fait strictement payer par l'ONERA toutes les heures "excédentaires", l'ONERA sera plus rigoureux qu'actuellement sur les critères liés à cette mesure : les temps de pause et de repas, les activités sportives sur site, les cours de formation rémunérés (20/30h par an), etc.

La solution retenue sera la même pour tous les centres (c'est le souhait de la direction à ce jour). Cela veut dire que s'il n'y a pas de badgeuse, il n'y en aura plus à Lille.

Actuellement l'ONERA envisage l'association d'un régime de forfait-jours et d'un régime d'horaires individualisés. La rémunération sur le forfait jours étant basée sur le nombre de jours de travail et non le nombre d'heures, on s'affranchit du paiement des heures sup pour ceux qui choisiraient ce régime mais il y aura un accompagnement financier (non présenté à ce jour). Malgré tout, il restera à assurer la vérification des temps de repos journalier (11h) et hebdomadaire (35h). Le régime d'horaires individualisés correspondrait « en gros » au LPP associé à un pointage. Pour les pointages, la Direction évalue (en terme de cout financier et de main d'œuvre) 3 dispositifs : la badgeuse, l'autodéclaratif et le réalisé par défaut (enregistrement d'un horaire théorique par défaut et une forme d'autodéclaratif pour les + et - autour de cet horaire théorique). La dernière solution semble retenir la préférence de la Direction.

L'horaire individualisé sera la norme pour tous ceux qui ne pourront pas choisir le forfait-jours et pour tous ceux qui ne le voudront pas.

Dernier point, la direction a présenté le détail des heures excédentaires figurant sur les CRH de Lille (comptes horaires liés à l'horaire souple de Lille). Le plafond d'heures autorisé par l'accord de Lille (20h) n'est pas respecté. Le nombre d'heures cumulées pour tous les salariés de Lille depuis 2003 correspond à l'équivalent de 11 à 12 ETP. Par année, l'augmentation de ce compteur est entre 0,3 et 0,5 ETP (pour 2018 et 2019). En nombre d'heures, on est, en moyenne, inférieur à 1h excédentaire par mois par personne (inférieur à 2h si on enlève les départs en retraite qui vident leur compteur avant de partir). Précisons qu'à Lille les temps de repas étaient badgés.

Même si on peut supposer qu'il y a un comportement différent à Lille (ne serait-ce que par l'existence et la connaissance par chacun de ce compteur), on remarque, comme dans les sondages du début d'année qu'il y a certes des dépassements d'horaires, récurrents d'une année à l'autre, mais plus modérés que ce qu'on aurait pu imaginer.

La prochaine réunion est programmée le 21 octobre.