



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR 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 - mars 2022**

- Négociation sur le temps de travail, Télétravail syndical, COP, pétition

### **Point sur la négociation temps de travail – mars 2022**

Après les premières réunions entre syndicats et Direction, il est évident que le succès de cette négociation ne tient qu'à un fil. La Direction souhaite mettre en place un régime de forfait-jours et un régime d'horaires individualisés. Ce dernier s'imposerait à tous ceux qui ne pourraient ou ne voudraient pas passer au régime de forfait-jours. La CFE-CGC et la CGT ne veulent pas entendre parler du forfait-jours et demandent la mise en place immédiate et préalable d'un contrôle du temps de travail pour tous.

Il est évident que, si la CFDT s'aligne sur cette même position, alors la négociation sur les forfait-jours s'arrêtera. Il ne resterait alors que l'obligation pour l'ONERA de contrôler et mesurer le temps de travail de tous. En revanche, la Direction n'aurait plus aucune obligation de négocier avec les organisations syndicales le système et ses règles de mise en œuvre. Une information du personnel et une simple consultation des CSE suffirait.

Et donc si la négociation s'arrêtait maintenant que se passerait-il ?

- Soit, rien ne change, la direction ne change rien, ne mesure pas le temps de travail et la situation n'évolue pas. Les charges de travail peuvent augmenter, les RPS avec et les élus dénonceront, par principe, la situation et les heures sup non rémunérées, comme lors des 20 dernières années ...
- Soit, par exemple sous la pression de l'inspection du travail, la Direction impose un système de contrôle du temps avec des règles strictes, sur les durées minimales de déjeuner, les décomptes des temps de pause, avec des relevés administratifs réguliers, etc. Ce ne serait pas franchement la souplesse attendue et souhaitée par une majorité de salariés (voir résultats des sondages).
- Soit la Direction se contente de mesurer les entrées/sorties des centres, permet d'ajouter tous les temps de travail effectués au domicile ou en missions, fait entièrement confiance au personnel, et rémunère l'ensemble des heures supplémentaires déclarées par le personnel quel qu'en soit le niveau.

Bien sûr, il existe peut-être d'autres alternatives intermédiaires, moins caricaturales, mais sommes-nous prêts à courir ce risque ?

Pour la CFDT, il semble plus intéressant d'essayer de négocier un cadre qui convienne à tous. La chaise vide n'aboutira à rien. En revanche, accepter de négocier ne signifie pas donner son accord. La CFDT a défini ses exigences et les lignes rouges à ne pas franchir, pour le régime général d'horaires individualisés (suppression des plages fixes, mesure automatique du temps de présence, assouplissement des règles sur les temps de pause, sur les récupérations d'heures, révision des seuils et pas d'écêtement des heures travaillées, ...) et pour la mise en place d'un forfait-jours (choix non imposé et non définitif pour tous les salariés y compris les nouveaux, définition des durées « normales » d'une journée de travail, contrôle des temps de repos obligatoires, mesure à titre préventif des temps de présence, ...). La CFDT a également des exigences sur les politiques salariales de l'année et des années suivantes dont le niveau ne doit pas être affecté par la mise en place de la mesure du temps de travail et qui ne doivent pas créer de discrimination entre, par exemple, salariés au forfait-jours et les autres.

Les premières réunions ont permis aux organisations d'exprimer leur point de vue sur la base d'un premier projet d'accord très insatisfaisant. A partir de la prochaine réunion, le 7 mars, la Direction doit venir avec un nouveau projet intégrant les réponses à toutes nos attentes. On commencera peut-être à savoir si un accord est envisageable ou non.

Prochaines réunions actuellement prévues : 7 mars, 19 avril, 17 mai et 20 ou 21 juin 2022.

## Télétravail syndical

Dans la continuité de la mise en place du télétravail à l'ONERA, à la demande de la CFDT, la Direction et les syndicats ont discuté d'une disposition en faveur des salariés porteurs d'un mandat syndical.

La Direction a finalisé une proposition simple : un quota de 10j/an pour les élus disposant d'heures de délégation syndicale, sans entrainer un dépassement du seuil de 2j/semaine. Cette proposition peut être critiquée et on peut toujours demander plus ou autrement, mais elle a le mérite d'exister (pas d'équivalent ailleurs) et d'éviter les problèmes de seuils qu'on aurait eus avec des quotas différents selon le nombre d'heures de délégation de chaque élu.

La CFDT a signé cet avenant à l'accord télétravail qui aurait pu s'appliquer au 1<sup>er</sup> janvier 2022 ... Seule signataire à ce jour, l'accord ne s'applique pas. A trop vouloir, on n'obtient rien et c'est dommage sur un sujet où la direction n'était absolument pas demandeuse et n'avait rien à gagner.

## COP

Le COP 2022-2026 a été validé et va être (ou a été) signé par notre ministre de tutelle. Bien sûr, il est sans comparaison possible avec le COP 2017-2021 qui était un COP de régression dans lequel la baisse continue des effectifs était actée alors même que la production contractuelle devait augmenter fortement. A l'époque, nous avions dit que nous allions dans le mur et les faits nous ont donné raison puisque, dès 2019, le niveau des effectifs a été revu à la hausse, tout comme la dotation en 2020 et 2021.

Le COP 2022 stabilise le niveau des effectifs permanents et le niveau de la subvention mais prévoit encore une hausse de la production contractuelle. Et nous pensons, comme en 2017, que ça ne passera pas.

Il y a en particulier 2 erreurs importantes : la première concerne le niveau de la subvention en fin de COP. La subvention représenterait 39% de nos ressources et ainsi nous nous éloignons d'un équilibre entre subvention et ressources contractuelles. Cela change notre modèle économique (tout repose sur la réalisation des contrats), cela change le pilotage de l'activité sur lequel nous perdons la main, cela change la constitution de nos équipes et la pérennité de nos savoirs qui ne pourront plus être garantis. La deuxième erreur concerne le recours à des contrats CPOR (CDI de Contrat de Projet ou d'Opérations de Recherche) qui ne sont ni plus ni moins que des CDD de longues durées. Les tutelles considèrent que l'augmentation de la production prévue pour l'ONERA pour les prochaines années ne sera que conjoncturelle et ne veulent donc pas s'engager sur une augmentation pérenne des effectifs. Nous ne pensons évidemment pas que tous les objectifs assignés à l'ONERA vont s'éteindre d'ici 4 ou 5 ans et recourir aux CPOR, c'est recourir à la précarité et à l'instabilité de nos équipes, tout ce dont l'ONERA n'a pas besoin.

La Direction espère, comme dans le COP précédent, pouvoir faire évoluer les plafonds au fil du déroulement du COP mais malgré tout le modèle de l'ONERA est quand même remis en cause.

Nous donner des moyens est important mais la manière de les donner l'est tout autant. Ajouter 20M€ à la subvention, ce n'est pas la même chose que de donner 20M€ de contrats ou 20M€ d'équipement. Cela n'a pas le même impact, en particulier sur le pilotage de l'activité de Recherche.

La CFDT, lors des prochaines années, continuera d'agir pour expliquer et espérer infléchir ces trajectoires. Les actions, comme l'action intersyndicale récente (conférence de presse, courrier aux sénateurs et députés, pétition, ...) devront s'inscrire dans la durée et devront recevoir le soutien fort du personnel.

## Pétition pour plus de moyens pour l'ONERA

A la date du 3 mars, 929 signataires dont un peu plus de 600 par du personnel ONERA. Même si le nombre est élevé, cela nous semble bien faible.

Comment se fait-il qu'environ les 2/3 du personnel ne soit pas signataire d'une pétition intersyndicale dont le contenu fait consensus auprès de toutes les organisations syndicales et même auprès de la Direction ?

Problème de communication ? Probablement un peu en cette période compliquée.

Problème de personnels qui ne lèvent plus la tête du guidon ? Sans doute aussi, malheureusement.

Problème d'un désintérêt général pour ces actions ? Nous ne l'espérons pas mais pour que les organisations syndicales soient plus fortes, nous avons besoin d'un soutien du personnel bien plus fort.

La pétition est là :

[https://www.change.org/plus de moyens pour ONERA](https://www.change.org/plus_de_moyens_pour_ONERA)



**N'hésitez plus à nous rejoindre et prenez contact, chacun trouvera sa place au sein des équipes CFDT.**

### Contacts CFDT :

- Central ONERA : Gilles Marcon et Philippe Brunet
- Toulouse : Philippe Brunet
- IdF : Gilles Marcon
- Palaiseau : Stéphane Landais
- Chatillon : Didier Mézières
- Meudon : Jean-Pierre Tobeli
- Modane : Christophe Chauveton
- Lille : Jean-François Le Roy
- Fauga : Philippe Brunet
- Salon de Provence : Jean-François Nouvel