



Consultez notre site : <http://wwwi.onera/syndicats/cfdt/>
Et retrouvez nos communiqués : <http://cfdt-onera.agence-presse.net/>

Infos CFDT - février 2013

Des licenciements et des procédures à répétition, le résultat des élections, un prochain projet CFDT qui vous sera bientôt soumis ...

Gestion par la terreur

2625 jours

que notre Président a disparu du CCE. Nous ne l'oublions pas ...

Tout le monde a encore à l'esprit, le licenciement de l'infirmière du centre de Toulouse. En particulier à Toulouse, évidemment, où nos collègues continuent à se battre pour qu'on ne l'oublie pas, pour la soutenir dans sa lutte qui se poursuit devant le tribunal des Prud'hommes. Et s'impose, à travers ce licenciement, la démonstration de l'incompétence d'une hiérarchie qui utilise la sanction comme seule méthode de résolution des conflits.

Encore d'autres procédures de licenciement !

Depuis ce licenciement, d'autres procédures ont été engagées confirmant ainsi le choix de management de notre Direction. Selon notre DRH, la hiérarchie n'utilise pas assez la menace et la sanction et elle donne l'exemple.

Nous faisons le constat que tout le monde est concerné, de Toulouse à Palaiseau, de l'infirmière au cadre de niveau 7, dans les départements scientifiques et dans les services.

Les motifs justifiant ces procédures nous interpellent également :

- par exemple, une procédure pour absence de résultats. Il ne s'agit pas d'un manque de compétences ou d'un défaut de travail mais bien de résultats qui ne sont pas ceux escomptés.
- autre exemple, qu'une personnalité scientifique reconnue comme expert dans son domaine ait été, à ce titre, consultée dans le cadre d'un audit national sur la recherche sans en référer préalablement à la présidence de l'ONERA, sans faire valider par sa hiérarchie sa participation et les éléments de langage à tenir et même en l'absence du moindre préjudice pour l'ONERA.

Ces deux exemples ont de quoi nous interpellier tous. Si dans la Recherche, un cadre reconnu, de niveau 7 n'a plus la moindre parcelle d'autonomie, si l'absence de résultats probants peut conduire à des procédures de sanction, qu'en est-il pour nous tous ? Il s'agit d'une rupture importante de la confiance, de l'autonomie et de la responsabilisation nécessaires à notre travail. C'est une remise en cause profonde de notre façon de travailler.

Nous n'allons pas donner l'ensemble des motifs spécifiques à chaque cas mais il y a souvent, derrière ces procédures l'application d'un modèle de management d'un autre temps où le bâton est le seul instrument de raisonnement, d'écoute et de compréhension. Et lorsque la procédure est lancée, le dossier est instruit à charge par la DRH sans aucune neutralité, sans aucun respect de l'équité même devant la commission de recours dont les droits ont été bafoués à plusieurs reprises.

Il est impératif de refuser ces méthodes qui font régresser notre établissement,

Une négociation qui ne promet rien de bon !

Des négociations sur la prise en compte des Risques Psycho-Sociaux (RPS) ont été initiées à l'ONERA pour répondre à des obligations légales. Compte tenu du contexte et de la façon dont elles sont menées, la CFDT a suspendu sa participation à ces négociations et la CGT a quitté la table des négociations. Le projet actuel n'apportera aucune protection aux salariés, la DRH se protégeant contre toute ingérence, expertise ou même simple droit de regard de la part de l'extérieur y compris en interne vis-à-vis des syndicats non signataires. Ce projet ne prévoit aucune mesure concrète d'accompagnements ou d'actions visant à améliorer les conditions de travail. Ce projet démontre que la Direction n'a aucune volonté de changer de politique de management et les conditions de travail continueront à se dégrader.

Et comme pour le traitement des conflits individuels, la Direction abandonne une nécessaire neutralité vis-à-vis des organisations syndicales pour éliminer les syndicats qui s'opposent à sa gouvernance. C'est parfois tellement outrancier que cela en deviendrait presque comique : la CFDT et la CGT auraient demandé le transfert de tout le personnel de Châtillon à Toulouse, les représentants de la CGC sont régulièrement cités pour leur excellent travail et seraient des experts dans tous les domaines. C'est même un postulat de base dans la négociation sur les RPS !!!

Neutralité de la Direction vis-à-vis des syndicats : un lointain souvenir !

Et plus récemment encore, la Direction est intervenue au sein du CE d'IdF, lors des élections de son bureau, pour essayer d'y faire élire des membres de la CGC au détriment de la CFDT et de la CGT, remettant en cause le résultats des élections de novembre et les majorités mises en place grâce à vos suffrages.

Modification de la fonction de direction du centre MIP

La mise en œuvre de ce projet démontre un réel mépris pour le dialogue avec le personnel et ses représentants (postes ouverts avant l'avis des élus du CE), constitue un projet nuisible pour l'ONERA (un chef de centre ne représentant pas le président), et institue un recul des droits des salariés (pas d'interlocuteur représentatif de la direction générale pour les IRP) Cette modification traduit une fois de plus que la direction générale ignore qu'un établissement s'enrichit de sa diversité humaine et géographique et que la concentration des pouvoirs affaiblit considérablement l'Office.

Elections CE/DP du 29 novembre 2012

CFDT :

- 1^{ère} organisation syndicale de l'ONERA avec 36,3%.
- 1^{ère} organisation syndicale dans 5 centres sur 8, à Modane (53,7%), Toulouse (52,3%), Fauga (45,1%), Palaiseau et Salon. 2^{ème} organisation à Châtillon et Lille, 3^{ème} à Meudon.
- Seule organisation à pouvoir valider seule un accord avec la Direction.
- Seule organisation à avoir des élus dans tous les centres.
- Gestionnaire des CE de Toulouse, du Fauga, de Modane (avec FO), de Lille (avec la CGC) et d'IdF (avec la CGT).
- Majoritaire au CCE (5 élus sur 7).

Et ... dernière organisation dans les interlocuteurs privilégiés de la Direction. Cherchez la logique !

Un grand merci à tous pour vos suffrages et la confiance que vous nous faites !

Un changement pour l'ONERA : le projet CFDT.

Comme nous vous l'avons annoncé dans notre tract du mois de novembre, la CFDT travaille à la construction d'un projet d'avenir pour l'ONERA. Ce projet, une alternative à la gouvernance actuelle, a pour but de redéfinir le rôle et la mission de l'ONERA, de repositionner la Recherche au cœur de notre activité.

Ce projet sera soumis avant la fin du trimestre à l'ensemble du personnel. Il traite de la Recherche, de la place de l'ONERA en France et en Europe, de la place de l'expérimental, des rapports entre l'ONERA et l'Etat, du mode de gouvernance et de management, . et vous pourrez ainsi vous exprimer librement sur l'ensemble de ces sujets.

Ce projet que nous portons auprès de nos tutelles, de nos élus et ministres sera d'autant plus fort qu'il aura été le fruit d'une réflexion collective et portée par tous.