



Consultez notre site : <http://www.onera/syndicats/cfdt/>

Infos CFDT - Janvier 2010

Quand les syndicats agissent ensemble et quand ils ne le font pas ...

ONERA – L'exemple à ne pas suivre.

Lors d'une séance exceptionnelle, le 11 décembre 2009, le CA de l'ONERA (Etablissement Public chargé de la Recherche Aéronautique Française sous la tutelle du ministère de la Défense) a proposé la reconduction pour 5 ans de son président précédent, Denis Maugars. Pourtant son bilan est très loin d'être flatteur, comme en témoigne la déclaration commune des administrateurs élus par le personnel (CFDT, CGT, CFE-CGC et FO).

Durant ces 5 dernières années, sous l'effet de la politique mise en œuvre par son Président, l'ONERA a, en apparence, pu afficher un résultat d'exploitation positif, dégageant même un peu d'autofinancement. Ce résultat comptable semble finalement être le seul élément déterminant pour nos tutelles ministérielles. Pourtant, son analyse (cf. http://iris.onera/cce/textes/250609/Avis_CCE-comptes07EPRD08.doc) montre que la structure de ce résultat n'est pas aussi saine qu'il y paraît et pourrait bien fragiliser l'ONERA dans son positionnement. Fondé sur une modification substantielle de son activité, il le situe dans une démarche de réponse à la demande plutôt que d'anticipation et d'élaboration des réponses à apporter à de nouveaux besoins.

Or, comment oublier que l'ONERA a une mission de service public à assumer, en particulier de préparation de l'avenir dans le domaine de l'aérospatial ? Maintenant, l'ONERA veut vendre « de la Recherche qui rapporte » et a développé la chasse aux contrats auprès des industriels (plus de 60% du financement de l'ONERA). Si, ainsi, les résultats financiers de l'ONERA sont redevenus positifs, cette politique n'est pas sans conséquence sur la nature des activités. Ce sont les besoins des industriels, à court terme, qui pilotent ainsi notre activité au détriment de la préparation du futur, à plus long terme.

Une des premières conséquences de cette politique est que l'ONERA ne propose aucune stratégie scientifique. La seule stratégie est de proposer nos services là où il y a de l'argent : prestataires de services des industriels ! Et le projet de Contrat d'Objectif et de Moyens présenté au CCE exprime noir sur blanc cette stratégie. Avec une telle politique, nous puisons dans nos réserves de « savoirs », nous éradiquons, petit à petit, toutes les manipulations expérimentales jugées trop coûteuses alors même que c'est justement ce lien fort avec l'expérimental qui fait la force de l'ONERA. Le corollaire de ce positionnement est l'embauche en CDD de salariés jetables destinés remplir les missions ponctuelles commandées par nos « clients ». La direction (assistée de la CGC et la CFTC) espère bien qu'une évolution de la représentativité des syndicats au sein de l'ONERA lui permettra, un jour, de formaliser ce mode de fonctionnement grâce à un accord de mise en place des contrats déterminés à objet défini (CDDOD).

La deuxième conséquence est la dégradation importante des conditions de travail du personnel. En effet, on observe une démobilisation due à l'abandon de notre mission de Recherche, à l'abandon de nos grands moyens expérimentaux, à la perte de visibilité à court et long termes sur nos travaux, sur notre avenir mais également due à l'individualisation du travail, à la déresponsabilisation de tous les acteurs et enfin à l'explosion de la pression sur le personnel (notamment pour la réalisation des contrats dans les délais avec des moyens en baisse perpétuelle).

Enfin, nous ne pouvons que déplorer la dégradation permanente des relations sociales. Cette dégradation est la conséquence d'un mépris total de la Direction vis-à-vis des représentants du personnel et donc du personnel. Le nombre de conflits est en croissance permanente comme en témoigne le nombre de procédures juridiques en cours (5). Les entraves au CCE (que le Président snobe depuis plusieurs années) se multiplient. Le personnel n'est plus associé à aucun projet, à aucune réflexion comme pour le Contrat d'Objectifs et de Moyens 2009-2014, en cours d'élaboration avec les tutelles. Des sanctions injustifiées d'élus tombent ... les représentants du personnel sont vraiment à bout.

C'est l'ensemble de cette situation que les élus du personnel au CA ont dénoncé et exposé à l'ensemble des administrateurs. M.Maugars a bien entendu été réélu malgré le vote unanime des élus (CFDT, CFE-CGC, CGT et FO) contre lui, et ce n'est pas une bonne nouvelle pour l'année 2010 qui débute. C'est une mauvaise nouvelle parce que M.Maugars est bien le responsable de la politique actuelle de l'ONERA même si elle est partiellement soutenue par les tutelles et parce que M.Maugars est également le responsable de la dégradation des relations sociales.

Négociation « Senior »

Un superbe projet d'accord !

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 a prévu l'obligation pour les employeurs d'aboutir à un accord ou pour le moins à un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés. Si rien n'était mis en place, l'employeur subirait une pénalité de 1% de la masse salariale.

Plusieurs réunions de négociations ont eu lieu, où chacun a pu faire ses propositions et la Direction nous a finalement proposé un projet d'accord après passage devant le CCE (18/01/10). C'est ce projet, signé le 19/01/10 par la CGC et la CFTC, que nous entendons décrypter dans ce tract.

Chapitre 1 – L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Art.1 – Mobilité : Engagement, d'une part, à ce que les mobilités de plus de 55 ans ne puissent être empêchées du fait de l'âge et, d'autre part, à porter une attention particulière aux demandes de salariés travaillant dans des conditions de pénibilité. Difficile de dire moins.

Art.2 – Entretien de bilan de carrière : entretien proposé aux seniors qui figurent dans le vivier mobilité et à ceux qui en feront la demande. Ce droit est ouvert à partir de 55 ans pour un seul entretien alors que l'accord national interprofessionnel (ANI) du 13/10/2005 le prévoit déjà tous les 5 ans à partir de l'âge de 45 ans ! Aucune évaluation qualitative des conséquences de ces entretiens n'est prévue ultérieurement. Cet entretien ne sera pas systématisé à tous les seniors. Les objectifs et indicateurs de ce chapitre sont basés sur la population du vivier mobilité, confidentiel et géré uniquement par la DRH. Ils sont donc incontrôlables par les syndicats.

Chapitre 2 – Aménagement des fins de carrières et transition entre activité et retraite

Art.1 – passage à temps partiel et cotisation à taux plein pour la retraite : tous les plus de 55 ans pourront demander à passer à temps partiel sous réserve d'acceptation de leur hiérarchie. En clair, rien de changé ! C'est déjà le cas pour l'ensemble des salariés ! *Pour qu'il n'y ait pas d'impact sur le niveau de la retraite, les salariés concernés pourront demander à cotiser sur le salaire à taux plein. La direction prendra en charge la part patronale et le salarié prendra la part salariale :* il subsiste un sérieux frein, pas vraiment un encouragement. *Prise en charge de l'impact (négatif) du temps partiel sur l'indemnité de départ à la retraite, pour une durée de 2 ans maximum.* Seulement 2 ans ! Cette mesure, d'ailleurs de faible coût, a été rajoutée après le CCE (demandé et obtenu par la CFDT).

Objectif – dire oui, à tous ceux pour qui la hiérarchie n'aura pas dit non !!!

Art.2 – Retraite progressive : le dispositif légal ayant été prorogé, la direction s'engage à accepter toutes les demandes qui n'auront pas été refusées par la hiérarchie. Prise en charge de l'impact (négatif) du temps partiel sur l'indemnité de départ à la retraite, pour une durée de 3 ans maximum. 3 ans seulement ; en 2010, il faut 162 trimestres pour accéder à une retraite à taux plein (et 150 pour la retraite progressive), mais il en faudra 164 en 2012, il aurait donc été nécessaire de porter cette durée, au minimum, à 3 ans et demi.

Art.3 – CET : conformément à l'accord ARTT de 1999, les jours épargnés sur le CET ouvrent droit à un congé épargne temps, sans délai de prise de congé pour les plus de 50 ans avec abondement de 10% du nombre de jours si c'est pour anticiper un départ en retraite. Le (petit) plus, l'abondement est maintenu pour des congés fractionnés dans les 6 derniers mois avant le départ en retraite.

Art.4 – Stages de préparation à la retraite

Engagement (très fort) de la Direction à informer les plus de 59 ans de l'existence de ces stages organisés par APRIONIS avec des prises en charge par ALTEA.

Chapitre 3 – Transmissions des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Art.1.1 – Enseignement par les seniors à l'extérieur : rappel des dispositions actuelles, et volonté d'encourager les seniors, rien de plus et aucune modalité d'encouragement ! S'il suffisait de le dire ...

Art.1.2 – Enseignement en interne par les seniors : cela participerait à la transmission des savoirs. Oui, mais là encore aucun engagement particulier !

Art.2 – Transmission des savoirs et compétences par le tutorat : du bla-bla sur l'intérêt du tutorat, un objectif (très élevé) de 15 tuteurs de plus de 55 ans en 3 ans et rien sur les conditions de mise en œuvre. On peut s'interroger sur l'intérêt réel qu'y voit la Direction mais se posera le problème qui est de définir des priorités à long terme, définir ce qui est stratégique. Vu la visibilité actuelle sur les activités de l'ONERA, on peut comprendre la prudence de la Direction sur les engagements. En outre, notre demande d'un encouragement financier à ce que les salariés

annoncent en amont leur projet de départ (comme au CEA) n'a pas été soutenue et ne figure donc pas dans l'accord. C'est pourtant une condition pour vraiment anticiper les conséquences des départs.

Art.3 – La capitalisation des connaissances par la méthode Mask : On cherche toujours en quoi la méthode Mask (un outil parmi d'autres) va améliorer la situation des seniors de l'ONERA. Ca fait un article de plus dans l'accord, mais sans objet !

Art.4 – Reconnaissance des actions de formation, de tutorat et de capitalisation des connaissances : on y apprend qu'on donnera les moyens (formation et temps) nécessaires pour assurer le tutorat ou la formation dans de bonnes connaissances (donc ça ne sera pas le week-end) mais il n'est pas dit non plus que leur charge de travail sera adaptée ...Rien de plus. Ah si ! Ils auront la reconnaissance de l'ONERA, ouf !

Chapitre 4 – Mesures complémentaires

Art.1 – Recrutement de salariés âgés : aucune discrimination par l'âge (rappel de la loi) objectif d'embauche d'au moins 3 salariés de plus de 50 ans en 3 ans, Y compris par l'utilisation de « CDD seniors ». En clair, cela peut correspondre **à un directeur (pas forcément un chômeur) par an** !

Art.2 – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : La Direction informera les seniors qu'il est important de se former, même après 55 ans. On est content de l'apprendre. « Faciliter » l'accès aux bilans de compétence pour ceux qui le souhaitent. C'est quoi « faciliter », est-ce « prendre en charge » ? Ce n'est pas précisé dans l'accord alors que l'ANI de 2005 le prévoyait déjà.

Art.3 – Améliorations des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité : stress au travail (Art.3.1) – Réalisation d'une étude des facteurs de stress des salariés seniors qui pourrait ensuite être étendue à l'ensemble de la population ONERA. Pénibilité Physique (Art.3.2) – après étude, des aménagements de postes pourront (ne pas lire « seront ») être proposés. Doit on attendre un accord « seniors » pour traiter la pénibilité au travail ? Tant mieux si, enfin, on traite de la santé et des souffrances au travail mais remarquons qu'en l'absence d'accord la Direction supprimerait cette étude : la santé des salariés en balance dans un chantage à la signature !

Espérons au moins que cette étude sera menée sérieusement. Pour l'instant, il n'est pas précisé comment cette étude sera menée ni par qui.

Chapitre 5 – Dispositions finales

Art.1 – Maintien dans l'emploi des salariés âgés. Engagement de maintenir minimum entre 20 et 30% de salariés seniors sur 3 ans (près de 26% actuellement). Compte tenu de la pyramide des âges actuelle de l'ONERA et de l'évolution de l'âge légal de la retraite, c'est un engagement très fort (si, vraiment !).

Art.2 – Mise en place d'une commission de suivi : ça ne sera pas le plus dur !

Avec cet accord, la Direction a surtout souhaité s'affranchir rapidement de sa « cotisation » de 1% de la masse salariale en proposant un projet d'accord bâclé. On met des mesures existantes dans l'accord. On en met des nouvelles, d'un coût dérisoire par rapport à la pénalité épargnée, mais sans les encourager vraiment, en ne levant pas tous les freins et on se met des objectifs absolument non contraignants. On y rajoute un soupçon de chantage et le tour est joué !

Pourtant, des propositions syndicales et en particulier de la CFDT, il y en avait sur la pénibilité, sur les bilans de carrière, sur les temps partiels et leur encouragement réel, sur les tutorats, sur les charges de travail, sur la transmission des savoirs, sur les anticipations des départs en retraite et l'organisation qui en découle, sur de vrais objectifs volontaristes et enfin **sur la discrimination salariale dont sont victimes les salariés âgés de l'ONERA** (complètement ignorée dans cet accord). Des mesures ont déjà été mises en place dans d'autres entreprises (Safran, Thalès, Dassault, CEA, ...) et elles ont fait leurs preuves, mais pas pour l'ONERA !

Alors que nous disposions de ces références et que la direction avaient clairement besoin de la signature d'un accord, certains se vantent d'avoir signé un accord aussi minimaliste : à vous de juger.

Il nous faut également revenir sur le « tract » de la DRH (site Web, panneaux d'affichage, ...) à propos de cet accord et en particulier sur les arguments qu'il développe :

- « *L'accord ONERA est plus favorable que l'accord de branche de la Métallurgie de décembre 2009...* ». Encore heureux ! Quel intérêt y aurait il à établir un accord dont la portée serait plus faible que la loi ou que les accords de branche ? Par ailleurs, cet accord de branche n'est qu'un accord cadre dont l'objectif est de couvrir l'ensemble des entreprises de moins de 300 salariés et de servir de base de négociation aux autres.

- « *S'il y avait une opposition majoritaire à l'accord, l'ONERA appliquerait un plan clairement inférieur.* » Ca s'appelle du chantage avec pour seul objectif d'obtenir une signature. Chez Thalès, la Direction a présenté un accord autrement plus ambitieux et surtout a affirmé d'entrée que même sans accord, elle reprendrait l'ensemble des éléments dans son plan. On en déduit que l'ONERA se fiche du résultat de cet accord (pénibilité, étude sur le stress, meilleures conditions de travail pour les seniors et les autres, ..) puisqu'il est prêt à faire sauter ces mesures ...
- « *les résultats obtenus par les signataires actuels (CGC et CFTC) sont nettement supérieurs aux propositions initiales...* ». Sous entendu, ce sont les signataires qui ont tout obtenu, comme si la CFDT et la CGT n'avaient pas négocié de tout leur poids. Quand on sait que les derniers aménagements de l'accord (maintien à niveau des primes d'indemnité de départ en retraite pour les retraites progressives et pour les temps partiels, augmentation de la durée de la prise en compte pour ces primes de départ, composition de la commission de suivi, références à l'accord interprofessionnel, etc.) ont été obtenus lors de la réunion du 7 janvier (demandée exclusivement par la CFDT et la CGT) ou du CCE du 18 janvier (consultation de droit exigée par la CFDT et la CGT malgré l'opposition de la CFTC et de la CGC !) cela fait sourire. Nous avons même eu le mérite de faire évoluer favorablement le projet lorsque d'autres avaient déjà le stylo à la main.
- « *... la CGT et la CFDT envisagent d'attaquer juridiquement le plan d'action...* ». Les craintes de la Direction confirment notre analyse à propos de la validité d'un plan unilatéral à l'ONERA. En effet, quand une négociation sur la GPEC est en cours (négociation comportant obligatoirement un volet seniors) aucune mesure unilatérale n'est possible. Après avoir prétendu le contraire tout au long de la négociation, la Direction admet dans son tract que ce plan d'action pourrait être annulé. Cependant nous n'avons jamais dit que nous irions attaquer juridiquement le plan de l'ONERA. C'est une nouvelle affabulation de la Direction de l'ONERA : après M.Maugars lors de la cérémonie des vœux, voici Mme Padoan !
- « *Dans le cas où la Direction serait contrainte de verser une pénalité de 1% cela se répercuterait sur la négociation salariale 2010.* ». Ce chantage est encore plus odieux ! Si la Direction était pénalisée pour son insuffisance, elle ferait payer les salariés !

Avec cette négociation bâclée, la Direction a ainsi manqué une occasion importante de réfléchir, d'essayer d'écouter et de comprendre ce que les gens ressentent à l'ONERA. Pourquoi autant d'entre nous n'attendent-ils plus qu'une chose : l'heure de la retraite ? Le législateur nous avait donné l'occasion de faire le point, d'essayer d'améliorer les conditions de travail, au profit de tous, et pas seulement des seniors, et la Direction est passée à côté de cette occasion.

La CFDT ne signera pas cet accord et regrette que nous n'ayons pu aller plus loin dans la négociation, **ce qui était possible**, comme en témoignent les dernières améliorations obtenues au moins par la CFDT et par nos représentants au sein du CCE. Mais pour cela, il aurait fallu des organisations syndicales plus exigeantes, moins résignées face aux arguments de la Direction et moins promptes à céder au chantage et aux urgences de la Direction.

Nous ne ferons pas opposition à cet accord car nous n'avons aucune certitude que le préfet ne validerait pas le plan d'action qui suivrait cette opposition. Quoi qu'il en soit, dans le cadre de la campagne de désinformation actuelle de la Direction, nous savons bien que la pénalité de 1% que paierait l'ONERA (faute d'accord et de plan) serait immédiatement mise sur le compte des syndicats non coopératifs, CFDT et CGT. La direction aurait alors beau jeu de justifier en 2010 des mesures salariales contraintes par les conséquences de notre action.

Nous ne lui ferons pas ce cadeau et nous préférons laisser le personnel apprécier les positionnements des uns et des autres.

Enfin, cette négociation a démontré :

- Que la Direction n'avait aucune considération pour le personnel ; peu importe le contenu de l'accord pourvu que l'on ne dépense pas un centime !
- Que pour arriver à ces fins la Direction est prête à tout : chantage, menaces, désinformation, manipulation du personnel !
- Que la Direction a clairement choisi la CFDT et la CGT pour cible en utilisant la cérémonie des vœux, le Web interne ; l'objectif étant bien d'éliminer tous ceux qui ne sont pas d'accord avec la parole du Président. Preuve d'une conception pour le moins particulière du dialogue social.