Consultez notre site : ***http://wwwi.onera/syndicats/cfdt/***

Infos CFDT - Mai 2007

Le point sur l'actualité à l'ONERA.

La CFDT gagne son procès : l'ONERA condamné

L'action des élus CFDT du CCE engagée depuis la fin de l'année 2005, a abouti, le 27 avril dernier, à la condamnation de l'ONERA pour entrave au fonctionnement du CCE, par le TGI de Nanterre.

Rappel des faits

Au cours de l'année 2005, la Direction avait modifié le mode de rémunération de certains cadres de la DCV, dans le plus grand secret, sans aucune forme d'information ou de consultation des représentants du personnel.

Ceci nous posait plusieurs problèmes :

D'abord sur la forme, puisqu'une fois de plus la Direction de l'ONERA ignorait la loi et démontrait son manque de respect pour les élus du personnel et donc pour le personnel. Elle n'avait pas offert aux salariés concernés par les avenants les conditions « normales » pour réaliser leur choix, en particulier par l'absence de débat contradictoire.

Ensuite, sur le fond, car contrairement à ce qu'ont voulu nous faire croire la Direction et la CGC, la mise en place de ce dispositif n'avait rien d'anodin, ni d'expérimental, comme le précise clairement le jugement « *Dans la mesure où ce mode de rémunération est destiné à être étendu à d'autres salariés de l'entreprise, cette mesure expérimentale ne présente pas un caractère ponctuel et individuel comme le prétend l'ONERA, mais a une portée générale susceptible d'avoir une incidence à court ou moyen terme non seulement sur les conditions collectives de travail des salariés concernés par cette mesure mais également sur celles de l'ensemble des salariés de l'office ;*
Par ailleurs, l'instauration d'un mode de rémunération modulable selon l'atteinte d'objectifs pour les responsables commerciaux traduit la volonté de la Direction d'infléchir leur management par un souci de productivité, ce qui est de nature à modifier de façon déterminante l'orientation et la nature des travaux de recherche et d'influer sur les conditions de travail des chercheurs et plus généralement sur la gestion et la marche générale de l'entreprise ; »

Malgré les nombreuses pressions de la Direction, mais aussi de la CGC nous garantissant l'échec, la CFDT a mené, seule, cette procédure jusqu'à son terme. De cette période, nous retirons une satisfaction, pas seulement d'avoir eu gain de cause, mais simplement d'avoir mené ce combat pour l'intérêt et la défense des droits de tous les salariés. N'est-ce pas là le rôle essentiel d'un syndicat en particulier face à une Direction intransigeante et méprisante ?

Et maintenant ?

Durant toute cette période, la Direction et le président en particulier ont fermé toutes les portes là où tout dirigeant sensé aurait au contraire redoublé d'effort pour renouer le dialogue. La procédure initiée par le CCE étant terminée peut être les choses vont évoluer mais on peut en douter tant les entraves au dialogue social et particulièrement au fonctionnement du CCE se répètent ces derniers temps.

Nous demandons un vrai dialogue social, avec une réelle possibilité de prendre en compte l'avis des représentants du personnel (CCE, CE, etc.) et non avec des consultations de pure forme. Nous y serons attentifs.

Notre objectif n'est pas de faire de la procédure, mais s'il le faut, la Direction sait que nous n'hésiterons pas à aller de nouveau en justice.

IPECA-Prévoyance : danger !

Cette négociation, à l'origine, ne devait être qu'un bilan de la mise en place de l'accord de février 2005. En pratique, c'est une modification importante que souhaite nous imposer la Direction.

L'accord de 2005, une hausse des prestations dentaires et optiques

L'accord de 2005 avait permis d'augmenter les prestations en dentaire et en optique en contre partie d'une baisse du capital supplémentaire en cas de décès par accident. Il avait également instauré une procédure de consultation et d'expertise auprès de la société Santéclair (transmission de devis pour avis consultatif).

Sur la mise en place de cet accord, deux points peuvent sortir du bilan.
Il apparaît un déficit de 200k€ pour les comptes du régime ONERA (dépenses supérieures aux rentrées) mais il ne s'agit que d'une année ce qui, selon nous, ne permet pas de tirer de conclusions définitives sur l'équilibre du régime.
Le réseau Santéclair est loin d'avoir un fonctionnement idéal (nombreux dysfonctionnements observés) et n'assure pas une couverture géographique correcte pour l'ensemble des centres ONERA.

Suppression du libre choix de vos praticiens

Au vu du déséquilibre financier, la Direction de l'ONERA souhaite modifier le rôle de Santéclair en rendant quasi-systématique le passage par le réseau. Actuellement, pour bénéficier d'un remboursement IPECA optimum, il faut soumettre un devis à Santéclair, mais ensuite nous conservons le libre choix du praticien. Ce que la direction souhaite, c'est que les remboursements soient optimums en cas de passage par des praticiens du réseau Santéclair et diminué en cas de praticien hors réseau.
La logique est bien différente. Aujourd'hui, nous avons un conseil et une expertise obligatoire sensés apporter une garantie de qualité et également une maîtrise des coûts. Demain, nous supprimerions la procédure de devis à soumettre mais nous devrions choisir un dentiste ou un opticien dans le réseau Santéclair : sinon sanction financière (baisse des remboursements) !

Nous refusons cette logique purement économique. Le choix d'un praticien, tel qu'un dentiste, ne peut pas reposer simplement sur son appartenance à un réseau quel qu'il soit. C'est une position de principe. Même si le réseau Santéclair pouvait fonctionner correctement, même s'il pouvait couvrir correctement toutes les zones géographiques des centres ONERA, c'est un principe auquel nous ne dérogerons pas : le choix d'un médecin nous appartient et ne peut pas se faire simplement sur des critères économiques.

Attention, danger !

Nous dénonçons la démarche qui a consisté à imposer un réseau simplement consultatif (et on avait bien insisté sur ce point) et qui cherche maintenant à rendre l'accès à ce réseau obligatoire. Nous refusons d'entrer dans cette logique et nous refusons donc le compromis que d'autres syndicats, en particulier FO, ont proposé, à savoir que « *dans un premier temps cela ne concernerait que les prestations optiques* ». Il n'est pas question de se laisser prendre dans cet engrenage.

Nous pensons que l'équilibre de notre régime ne peut pas se mesurer sur une aussi courte période. Nous pensons, également, qu'effectivement Santéclair doit développer son réseau et améliorer ces procédures mais uniquement dans le cadre prévu en 2005.

Enfin, si la Direction est en phase avec l'IPECA pour considérer qu'il faut rééquilibrer notre régime dès maintenant, qu'elle réponde à notre demande d'équilibrer la part patronale des cotisations IPECA qui en regard des autres entreprises du secteur est très faible.

Prochaine réunion le 13 juin après-midi.

Reprise des négociations salariales.

Les négociations salariales, longtemps suspendues sur l'initiative de la Direction, ont repris le 21 mai. Retrouvez notre CR sur les panneaux syndicaux.
Prochaines réunions : le 29 mai et le 14 juin.

PERCO.

Le PERCO (**P**lan d'**E**pargne pour la **R**etraite **CO**llectif) est un outil d'épargne collectif destiné à la retraite qui doit être le fruit d'un accord d'entreprise.

Le PERCO peut être alimenté par :

- Les versements volontaires des salariés
- La participation
- L'intéressement
- L'abondement éventuel par l'employeur.

Le transfert des droits jours placés sur le CET est possible et est considéré comme versement volontaire.

La CFDT considère que le dispositif de retraite par répartition doit être sauvegardé mais il est également de notre responsabilité de faire en sorte que tous les salariés de l'ONERA puissent plus tard bénéficier de retraites décentes. Pour cela, nous privilégions l'augmentation du nombre de points de retraite complémentaire. Mais au delà des principes, la mise en place d'un PERCO peut également permettre de répondre à cet objectif.

Cependant, nous ne négocierons que sur des bases précises :

- L'alimentation du Perco ne peut pas être faite par les jours placés sur le CET ou par quelques mesures qui seraient une remise en cause de l'accord ARTT et de la durée du travail.
- En cas de possibilité de versements volontaires, il faudrait prévoir un plafonnement de l'abondement de telle sorte que l'on n'alimente pas essentiellement les hauts salaires, les seuls qui peuvent épargner.
- L'alimentation du Perco pourrait être réalisée par une prime d'intéressement. La prime d'intéressement ainsi mise en place devrait être basée sur des critères collectifs et qualitatifs. Elle pourrait être conditionnée par l'abandon des primes sur contrats (voir ci-dessous). La disparition de primes controversées comme la PEI pourrait assurer une partie du financement de l'intéressement.

Enfin, concernant les retraites, la CFDT souhaiterait qu'on étudie les possibilités de rachat d'années de cotisation dans l'objectif d'anticiper l'âge de départ à la retraite. En revanche, notre objectif ne doit pas être de rallonger les carrières (en particulier des plus hauts salaires).

Une délégation CFDT, CFTC et CGT repoussée du CA !

Comme le code du travail le lui permet, le CCE avait décidé d'alerter le Conseil d'Administration, sur l'attitude du Président Maugars vis à vis du CCE. Le CCE voulait alerter les administrateurs des multiples entraves à son fonctionnement.
La délégation des élus CFDT, CFTC et CGT s'est vue refuser l'accès au conseil. Cette censure confirmant ainsi les méthodes de dialogue de notre président, également sanctionnées par le TGI de Nanterre.

Situation de GMT

L'année 2006 a été plutôt bonne selon les résultats de l'Onera, mais GMT et particulièrement le CMA ont ressenti les déboires d'Airbus qui décalent les essais de l'A350. L'impact au CMA est grand, puisque depuis quelques années Airbus est un client privilégié et le principal pour la soufflerie S1, la plus importante en taille mais aussi financièrement. A l'automne 2006, Airbus a annoncé officiellement une réduction importante du volume d'essais pour développer les futurs avions, et là encore Modane est particulièrement touché puisque nos souffleries à grande vitesse sont les plus facilement « numérisables ».

En conséquence, la direction générale semble vouloir profiter de cette situation délicate pour réduire une nouvelle fois les effectifs de façon sensible à Modane. De 240 en 1990, le CMA est passé à 160, et aujourd'hui, on nous annonce 130 personnes !

La CFDT Modane, plutôt que de perdre de nouveau des collaborateurs, veut développer de nouvelles compétences sur le site afin de préserver l'emploi. Devenir une structure trop petite, c'est à terme être étouffé par les frais généraux et donc voué à une fermeture certaine, ce que nous refusons d'envisager.

La DRH a entamée une négociation sur la GPEC au niveau central, et voudrait mener une action directement auprès de Modane. La CFDT ne souhaite pas négocier un tel accord, nous voulons un accord central qui pourra ensuite être appliqué ou adapté au CMA.

Création d'une Prime sur contrats : jusqu'au bout de la bêtise !

Lorsque ce projet a été soumis à l'avis du CCE, les élus s'y sont fortement opposés. Ils ont fait part de leurs inquiétudes, des conséquences que ce dispositif allait induire sur les conditions de travail, sur les relations entre les différentes entités ou entre les salariés eux-mêmes.

Nous sommes, d'une façon générale, plutôt opposés à la mise en place de primes à l'ONERA qui sont d'une façon ou d'une autre financées sur la masse salariale au détriment des mesures d'augmentations classiques. Mais ce n'est pas ce qui nous inquiète le plus. Cette prime va à l'encontre de l'intérêt général de l'ONERA et donc de ses salariés.

En fait, il suffit de regarder les relations actuelles entre certains départements pour comprendre que **ce sera la zizanie**. Combien de contrats passés au bénéfice d'un département, sont en fait réalisés dans d'autres départements parfois sur RG ? Dans les départements mêmes, combien de salariés pointent des heures sur RG alors qu'ils interviennent, souvent sans le savoir, pour des contrats ? Et les administratifs n'interviennent-ils pas dans le bon déroulement d'un contrat ?

L'objectif de réduire le nombre de contrats en retard, qui n'est pas franchement un objectif très valorisant scientifiquement, peut se comprendre mais l'outil mis en place est particulièrement inadapté. Il aurait peut-être mieux valu regarder les causes de ces retards plutôt que de mettre encore un peu plus la pression sur les salariés de l'ONERA. Et quand bien même, la Direction ne voudrait pas sortir du principe d'une prime, elle aurait mieux fait de privilégier une prime collective en réponse à un objectif commun. Mais nous sommes encore un peu plus dans l'ère de l'individualisation.
Attention, aux dégâts …