



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

Et retrouvez nos communiqués : <http://cfdt-onera.agence-presse.net/>

Infos CFDT - Novembre 2010

Stress, IPECA, Intéressement, Audit sur le développement de l'ONERA, CDDOD, Subrogation, élections, politique salariale 2010,

Stress : stop à la comédie !

Ce groupe de travail, mis en place dans de mauvaises conditions sans prendre en compte les remarques des syndicats, est actuellement dans une impasse. Effectivement tant que l'unique objectif sera de faire passer les décisions de la direction et de les faire valider par les organisations syndicales en les présentant comme le fruit d'un travail commun, constructif, cela ne pourra pas aller.

Il est nécessaire de réellement vouloir avancer ensemble, pour les salariés, sans a priori, et sans se prendre pour des spécialistes que nous ne sommes pas. Cela implique de redéfinir le périmètre global de l'enquête en ne se limitant pas aux seuls seniors et de s'appuyer enfin sur des experts en la matière pour définir les bons paramètres à prendre en compte et la bonne méthode à mettre en œuvre.

Sinon, le risque est de se perdre dans une succession de réunions et de querelles inefficaces, ou encore de voir certains travailler seuls, à des fins électoralistes et à l'encontre de leurs engagements, puis produire des documents inexploitable.

Sinon, donc, rien ne changera et c'est le personnel qui en pâtira ; c'est ce qu'a dit le CHSCT de Palaiseau à l'unanimité de ses représentants (CFDT, CGC et CGT).

1807 jours

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

IPECA

Lors de la renégociation du contrat IPECA, à propos des remboursements des frais de santé, nous avons, entre autres, amélioré le niveau de remboursement des prothèses auditives pour les adultes. En revanche, cette modification, sans que le groupe de travail, ni l'IPECA, ne s'en rendent compte, a entraîné une baisse importante pour les prothèses des enfants.

Les élus CFDT sont intervenus et ont obtenu :

- la modification du contrat ONERA-IPECA pour remettre le remboursement des prothèses auditives des enfants au niveau précédent.
- la prise en charge rétroactive des dossiers qui nous avaient été soumis et donc le remboursement des frais avancés.

En cas de souci, il ne faut surtout pas hésiter à contacter vos représentants CFDT.

L'intéressement à l'ONERA

La mise en place de l'intéressement à l'ONERA ne peut être qu'un substitut aux augmentations de salaires et non un complément.

C'est la DRH de l'ONERA, elle-même, qui l'a confirmé lors de la réunion sur ce sujet, le 28 septembre 2010 : nous n'avons pas eu d'intéressement en 2009 et 2010 parce que nos enveloppes d'augmentations salariales (3,2 % et 2%) étaient trop importantes par rapport aux préconisations.

Autrement dit, il aurait fallu donner moins pour réserver une somme à l'intéressement.

Pour 2010, un accord d'intéressement aurait toutefois été possible à condition de mettre en place, à l'ONERA, les CDDOD, ce qui est pour le moment impossible.

Pour 2011, un accord d'intéressement reste possible à condition, selon les dires du président Maugars, de réserver les sommes nécessaires sur le budget destiné aux augmentations de salaires.

Le débat est donc clarifié : **souhaitons nous échanger des augmentations salariales pérennes contre un dispositif précaire ? Pour la CFDT, la réponse est claire : non !**

Il serait d'ailleurs incompréhensible et inconscient, dans ces conditions, de continuer à demander la mise en place d'un accord d'intéressement à l'ONERA.

Un audit sur la stratégie de développement de l'ONERA !

La mission de cet audit, visible sur le site de la documentation française¹, faisait suite à une demande du président de l'ONERA de nous sortir de la liste des opérateurs d'état et avait donc pour mission d'étudier les conditions dans lesquelles il était possible d'honorer des contrats avec le secteur privé. Ce rapport émane d'une mission conjointe de l'IGF², du CGA³ et du conseil de l'environnement et du développement durable.

L'audit montre que l'ONERA reste un opérateur de l'état et plusieurs remarques et recommandations s'en dégagent :

- Cet audit a été réalisé au cours de l'élaboration du COM 2009-2014, devenu contrat de performance (CP) et qui est toujours à l'état de projet. Il est reproché le manque de document stratégique que ne peut remplacer un COM ou CP.
- La mission pense que le passage à un financement majoritairement privé est peu réaliste.
- « La gouvernance de l'ONERA est marquée en interne par une centralisation excessive des décisions et en externe par une implication insuffisante de ses tutelles et parfois des industriels concernés, laissant trop souvent le président seul pilote ».
- Il est recommandé une meilleure gouvernance en créant un conseil stratégique et une demande d'évolution de la Direction vers plus de transparence, plus de déconcentration et plus de collégialité.
- Il est rappelé qu'« en dépit des préconisations du rapport d'inspection de 2002 et de celui de la Cour des comptes de 2008, il n'existe toujours pas de directeur général adjoint ou de directeur des affaires financières ».
- Il est conseillé une politique de mobilité des chercheurs, en vue de faciliter le positionnement de l'ONERA et l'adaptation de ses effectifs aux missions. Dans cette partie est évoqué, l'éventuel recours au CDDOD⁴ et les demandes des 2 seuls syndicats ouverts à la négociation sur les COD, la CGC et la CFTC, demandes relayées par le président de l'ONERA pour établir un lien entre CDI et COD. Cette demande n'est pas considérée légitime par la direction du budget, ces deux types d'emplois étant déconnectés. Ceci montre que le projet de CDDOD reste une des pistes et on pourrait donc avoir de plus en plus d'emplois précaires et de moins en moins d'emplois pérennes ;
- En conclusion il est indiqué que « L'ONERA doit prioritairement se développer sur son coeur de métier dans les deux finalités militaire et civile pour être à même de répondre aux besoins et pour rester le centre de recherche de référence en Europe »

Les réponses du président de l'ONERA à ces recommandations sont telles que la mission a souhaité rappeler le contexte dans lequel s'est déroulé l'audit : «non transmission de données demandées par la mission », « refus à ses directeurs de la possibilité de s'entretenir directement avec la mission », « Aussi, les quelques appréciations positives sur le fond sont noyées dans ces attaques non fondées, qui émaillent sa réponse », « virulence des propos du Président ».

Tout ceci témoigne des conditions déplorables actuelles du dialogue social à l'ONERA que la DGA ne semble pas avoir intégrées : le président de l'ONERA ne préside plus le CCE depuis 5 ans, le président refuse de fournir des informations au cabinet Syndex dans le cadre d'une demande d'expertise du CCE, non paiement après plus de 2 ans d'une expertise commanditée par le CHSCT de Palaiseau, non respect de l'accord sur le droit syndical, etc.

¹ <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000610/index.shtml?xtor=AL-850&r=Aviation>

² Inspection Générale des Finances

³ Contrôle Général des Armées

⁴ CDD à objectif défini de 18 à 36mois demandant un accord au niveau de l'ONERA

Dernière minute !

Cet audit, document public, qui semblait gêner l'ONERA et son président, a été retiré du site de la documentation française, à la demande de l'IGF !

Vive la démocratie !

Pour en prendre connaissance, il reste visible sur le site WEB CFDT, à la rubrique : « Actualités : domaine Aero » (http://iris.onera/syndicats/cfdt/source/Rapport_Audit_Onera_juin_2009.pdf)

Représentativité des syndicats – l'enjeu des élections.

La loi de modernisation sociale de 2008 a instauré, entre autres, de nouvelles règles de représentativité qui ont complètement modifié les règles de ratification des accords d'entreprise. Il n'est, ainsi, plus possible qu'un syndicat qui représente moins de 10% des salariés puisse, seul, comme par le passé, signer un accord engageant tout le personnel. Pour qu'un accord soit valide, il faut que le ou les signataires représentent au moins 30% des salariés et qu'il n'y ait pas eu dans un deuxième temps d'opposition de la part d'un ou plusieurs syndicats représentant plus de 50%. Avec cette évolution logique, toutes les voix des électeurs comptent et ainsi pour qu'un accord soit valide il faut qu'il aille vers une position commune, partagée par une majorité.

Toujours par cette loi, les syndicats ne recueillant pas au minimum 10% des voix perdent leur représentativité et ne peuvent plus participer aux réunions de négociation. Ce fut le cas à l'ONERA pour FO en 2008.

Ainsi, l'enjeu des élections n'est plus seulement d'obtenir la gestion des CE ou de s'afficher symboliquement comme le premier syndicat mais bien de pouvoir peser réellement sur les négociations à l'ONERA. A titre d'exemple, si la CFDT (avec la CGT) n'avait pas obtenu la majorité aux dernières élections, il y aurait eu nettement moins de nouveaux CDI à l'ONERA mais beaucoup plus de contrats précaires (CDDOD).

C'est également grâce à la fermeté de la CFDT que les cotisations salariales à la mutuelle n'ont pas augmenté comme le souhaitait l'IPECA (malgré une hausse non négligeable des prestations) et que l'ONERA a augmenté sa participation employeur.

Il est donc nécessaire que chacun puisse voter en connaissance de cause et c'est la raison pour laquelle la CFDT a choisi de présenter régulièrement, tout au long de ce mandat, ses positions et argumentations.

Nous avons également souhaité réunir des assemblées générales du personnel, dans tous les centres, pour débattre avec vous, des orientations de l'ONERA, du dialogue social, des salaires, etc. c'est-à-dire de tous les sujets qui vous intéressent mais, à notre grand regret, ce ne fut pas possible, sauf sur le centre de Toulouse, en raison de l'opposition de tous les autres syndicats.

CDD et CDDOD

Les années 2009 et 2010 ont vu une multiplication d'embauches en CDD pour "surcroît d'activité". Cette situation est tout à fait illégale puisque ces salariés travaillent dans le cadre de l'activité permanente de l'ONERA. Le CCE, grâce aux seules voix CFDT et CGT, (CFE-CGC et CFTC s'abstenant) a formé un recours auprès de l'inspection du travail, recours en cours d'instruction. Cet usage des CDD est, en fait, un pis-aller en attendant que des CDDOD puissent être mis en place à l'ONERA (CDD à Objet Défini, de 18 à 36 mois, permettant de faire travailler des ingénieurs sur un contrat puis de s'en débarrasser une fois leur contrat terminé). Ce "Graal" de la gestion adaptative du personnel n'a pu jusqu'à présent être atteint puisque la CFDT et la CGT ont clairement fait savoir qu'ils exerceraient leur droit d'opposition si un accord d'entreprise le permettant était signé par la CFE-CGC et la CFTC. Ce droit d'opposition étant suspendu actuellement aux quelques voix de majorité de la CFDT et de la CGT, la direction ne cache pas souhaiter un changement de majorité lui permettant d'introduire enfin ces contrats précaires dont elle rêve.

Pour notre part nous ne comprenons toujours pas comment nos collègues CFE-CGC et CFTC, qui bénéficient de CDI depuis leur embauche à l'ONERA et qui affichent une volonté de lutter contre la précarité, peuvent même envisager une telle dégradation des embauches de leurs jeunes collègues.

Quel est le point commun entre l'Andra, l'UGAP, le CEA, la cité de la musique, l'IRSN, le BRGM, ... ?

Ce sont quelques uns des nombreux établissements publics qui pratiquent la subrogation !

L'ONERA n'est pas (encore ?) dans la liste.

POLITIQUE SALARIALE 2010

La politique salariale de l'ONERA en 2010 a été marquée par l'absence d'augmentation générale. Il est également prévu que toutes les augmentations individuelles inférieures au seuil de 0,9% (seuils de 2,9% et 3,7% pour les mesures jeunes) soient justifiées.

Certains d'entre vous ont eu effectivement moins que le seuil prévu et même 0%. Quelles que soient les raisons invoquées nous vous invitons à contacter vos représentants CFDT.

Déménagements à Palaiseau

Une nouvelle fois, le CE d'IdF a été consulté sur un projet sans avoir tous les éléments nécessaires pour émettre un avis.

L'avis devait porter sur la deuxième vague du déménagement vers Palaiseau qui concernerait les services : D, DTG (hors ISP), DPI, SPE, SGM, DQO, DSG, DCV (hors DAJ), DRH (hors SST), DGMT (uniquement la direction, hors DRIM), AEF, DAI, CCG et Dircom.

La Direction est dans l'incapacité de présenter un plan d'ensemble sur les redéploiements des effectifs de Châtillon vers Palaiseau et Meudon, projet qui permettrait d'apprécier sa cohérence en terme d'organisation du travail, de relations entre les diverses entités, etc. En revanche, le CE IdF est sollicité étapes après étapes, sans aucune visibilité, sur les déménagements successifs.

Compte tenu de ces éléments et également dans l'attente des résultats de l'expertise du CHSCT de Châtillon, le CE IdF s'est trouvé dans l'impossibilité d'émettre un avis sur ce projet.

Ce projet de déménagement n'est pas pour autant remis en cause mais, dans l'intérêt des salariés, sa mise en œuvre risque simplement d'être retardée.

Mesure de rétorsion contre le personnel

En réaction, la Direction a décidé de ne pas mettre en place, comme prévu, la nouvelle ligne de transport en particulier au profit des salariés du DTIM et du DPRS, décidant d'attendre l'arrivée de la deuxième vague.

C'est donc le CE IdF qui, pour le bien être du personnel, a décidé de mettre en place cette nouvelle ligne dès le 4 octobre, en contractant directement avec la société de cars.

Le jeudi 2 décembre, lors des élections CE et DP, ne vous trompez pas !

Votez et faites voter pour ceux qui travaillent réellement, pour l'intérêt de tous, dans les CE et au contact de la Direction, durant toute la durée du mandat et pas seulement deux mois avant les échéances électorales.

Toutes les voix comptent !

Pour l'avenir de l'ONERA, pour votre avenir,

Votez et faites voter CFDT !