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

Infos CFDT – Octobre 2012

Dégage !

C'est le mot signifié à l'infirmière du centre de Toulouse par la direction de l'ONERA ce lundi 8 Octobre 2012. Mais c'est aussi derrière ce mot d'ordre que les peuples du Maghreb et du moyen orient se sont soulevés, ont dénoncé des années de tyrannie et ont lutté pour se libérer de leurs oppresseurs.

Et à l'ONERA ?

Depuis plusieurs années nous l'avons dit, écrit et nous le répétons la Direction de l'ONERA doit partir. Et si les pouvoirs publics ne veulent pas l'entendre, le peuple de l'ONERA doit se lever pour obtenir le départ du Président Maugars et de la responsable des ressources humaines de l'ONERA.

Cela suffit ! C'est devenu intenable.

Notre exigence est forte, elle est aussi forte que les agissements de notre Direction sont honteux et inhumains.

La manière dont le dossier de l'infirmière du centre de Toulouse a été mené est symptomatique des orientations de notre DRH.

Dans ce dossier, beaucoup de témoins parfois éloignés du centre de Toulouse se sont demandés s'il n' y avait pas réellement quelque chose à reprocher à l'infirmière. Il est difficile de répondre puisque tout ne peut pas être mis sur la voie publique dans un tract. Mais nous affirmons que :

- ce dossier ne repose sur rien d'autres que des accusations mensongères,
- la Direction tant locale que nationale n'a pas vérifié les fondements de ces accusations,
- la Direction a instruit le dossier exclusivement à charge,
- la Direction a pris une mesure conservatoire de mise à pied injustifiée et disproportionnée.

Ensuite, la commission de recours, paritaire (c'est-à-dire composée de 4 membres nommés par les syndicats et de 4 membres nommés par la Direction), après de multiples auditions et témoignages, a rendu à l'unanimité un avis constatant l'absence de faute et, en conséquence logique, ne réclamant aucune sanction, validant de fait les positions syndicales.

Malheureusement, notre DRH ne partage pas la même logique. L'avis de la commission n'a aucune importance, la vérité n'a aucune valeur. L'infirmière après près de 3 mois d'attente et d'inquiétude est licenciée pour faute grave !

Le message est clair :

- Notre DRH, même devant des évidences, ne se désavouera jamais.
- La hiérarchie aura toujours raison face à vous dans toutes les circonstances.
- Tout le monde le saura maintenant, l'outil n°1 de la DRH est le bâton.
- La DRH n'hésitera pas à se (re)servir de ce bâton et sans faire aucun sentiment.

Nous ne pouvons pas rester immobiles. Nous ne voulons plus de ces méthodes de management où l'humain, le respect de la personne n'existe plus et qui renvoient le personnel de l'ONERA au statut de main d'œuvre corvéable à merci.

Comment peut-on licencier une personne que l'on sait pertinemment non coupable ? Bien sûr, cette infirmière ira obtenir son dû devant les Prud'hommes mais ça ne réparera pas tout le malaise, toute la souffrance que la Direction a généré.

Et plus largement peut-on accepter, dans une établissement public de recherche, en 2012, que le licenciement constitue l'outil de résolution des conflits ou de traitement de dysfonctionnements ? Cette direction use et abuse de méthodes du passé quand elle prétend gérer les hommes du futur.

Et la souffrance, parlons en !

Comment après ces évènements peut-on continuer à négocier avec cette Direction un accord sur les RPS (Risques Psycho-Sociaux) ?

Jamais, le besoin et l'utilité de cette négociation n'ont été aussi forts. La situation dans les équipes de l'ONERA, la situation de nombreux salariés justifient de façon urgente que l'on négocie un accord sur les RPS. Un accord nécessaire, non pas pour gérer le stress, non pas pour répondre à des obligations légales de la Direction, mais un accord pour mettre en place, à travers des actions concrètes, une organisation et des conditions de vie au travail qui cherchent à supprimer la souffrance au travail et diminuent le stress.

Car comment peut-on partager cet objectif avec une Direction dont tous les choix sont, justement, à l'origine de ce malaise et des traumatismes vécus par le personnel ? C'est un problème de confiance : comment peut-on négocier sur ce sujet avec ceux qui viennent de jeter l'infirmière de Toulouse à la porte, avec ceux qui créent des difficultés et de la souffrance jusque dans leurs propres équipes, avec ceux qui ne respectent aucune règle, enfreignent les codes, mais menacent du bâton et de sanctions ceux qui dévieraient, ceux qui envisagent à présent des licenciement pour absence de résultats, ceux qui bafouent les droits des salariés jusque dans les commissions de recours ? Comment peut-on poursuivre cette négociation sereinement alors même que les premiers travaux montrent clairement que la DRH ne souhaite pas évoluer (son projet tel que présenté ne protégera pas et ne préservera pas la santé du personnel) ?

C'est impossible. **La CFDT va donc suspendre sa participation aux négociations sur les RPS** tant que l'on restera sur ces bases.

La première mesure à prendre, c'est le départ de ces responsables !

Un des objectifs prioritaires de M Maugars à son arrivée était de rétablir le dialogue social !
Il n'a jamais été aussi exécrable ! Des années passées, sous couvert de valorisation de la performance, à diviser le personnel, à donner des carottes aux uns pour mieux frapper les autres, à installer et valoriser des chefs, à distiller l'idée que le personnel doit obéir à ces chefs, que ces derniers ont tout pouvoir et seront couverts. Des années d'irrespect, d'agressions, de provocations, d'entraves au fonctionnement des instances représentatives du personnel. 7 ans que notre Président ne s'est pas présenté devant le CCE. Il n'y a jamais eu autant de procès. Bilan : absence de résultat, faute grave … Dehors !

Nous appelons donc l'ensemble du peuple ONERA à participer aux actions organisées dans chaque centre :

- Action de solidarité organisée dans les centres au profit de l'infirmière toulousaine sous la forme d'une quête. C'est nécessaire pour elle et aussi pour montrer à la Direction notre refus de ces méthodes indignes.
- Rassemblements de soutien et de protestation dans et hors les murs de l'ONERA
- Assemblées générales du personnel.
- Information publique sur la situation faite au personnel dans cet établissement public de recherche

Nous continuerons également à interpeller les tutelles, les pouvoirs publics, les élus pour qu'ils interviennent et qu'ils nous aident à mettre fin à ce régime.

Lorsque les droits sont bafoués, le dialogue ignoré, la répression généralisée, instrumentalisée et normalisée, il ne nous reste qu'à retourner à cette direction ses propres mots :

Dégage !