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

Le 28 septembre 2009

CA SUFFIT !

Pour la deuxième fois en moins d'un an, un représentant important de la CFDT a été sanctionné par la Direction. Mêmes si les circonstances ne sont pas les mêmes, ce n'est pas anodin et les faits méritent grandement que l'on y revienne.

Les faits.

Dans le cadre d'un contrat avec un industriel, ce représentant de la CFDT a transmis par e-mail, sans cryptage des données, objet de ses travaux, à son interlocuteur. Ce correspondant s'est plaint auprès de l'ONERA, de la transmission de données classifiées engageant ainsi toute une procédure de sanction au sein de l'ONERA. Ensuite, preuve a été faite (documents à l'appui) que les données en question n'étaient pas classifiées. Malgré cela, ce représentant a tout de même été sanctionné par un avertissement.

Pourquoi une telle sanction ?

Nous nous sommes interrogés sur ce qui avait pu motiver malgré tout le maintien d'une sanction. Plusieurs éléments peuvent être pris en compte :

- L'investissement fort du Président (qui réclamait une mise à pied) dans une procédure où habituellement il n'intervient jamais.
- La demande de sanction directement formulée par l'industriel
- L'appartenance et le rôle à la CFDT du salarié concerné.

Il est évident, pour nous, que la demande de l'industriel a déclenché l'intervention du Président au nom d'intérêts commerciaux et que l'appartenance à la CFDT ne l'a pas poussé à la « clémence ».

Pour la CFDT, ceci est très grave car ce n'est pas à de la clémence que ce salarié avait droit mais à de la justice : pas de faute, pas de sanction.

De la chair à contrats

Cela témoigne, par ailleurs, de ce qu'est l'ONERA aujourd'hui. Parce que, de développer la recherche, l'objectif est devenu développer un chiffre d'affaires et réduire les coûts, ceux qui étaient traditionnellement désignés comme des « partenaires » le sont désormais comme des « clients ». Ce glissement sémantique n'est pas neutre, car si un partenaire ne l'est pas, le client, lui, en revanche, est Roi. Au nom d'intérêts exclusivement commerciaux, et pour satisfaire son « client », on savait l'ONERA prêt à sacrifier sa recherche. On sait désormais qu'il est prêt également à sacrifier son personnel. Le personnel de l'ONERA se trouve ainsi à la merci des humeurs ou des caprices de n'importe lequel de ses clients, considéré par eux, ainsi que par l'ONERA, comme une vulgaire charge nécessaire à la réalisation de prestations contractuelles.

Il est symptomatique qu'à aucun moment, la Direction Générale de l'ONERA n'ait cherché ni à défendre son salarié ni à vérifier le bien fondé des allégations de l'industriel. D'acteurs de recherche nous sommes finalement devenus de la chair à contrats.

Le bâton

Cela témoigne également des méthodes employées par notre DRH : la sanction comme arme suprême, la sanction rigide. La facilité avec laquelle, dans une situation donnée, on inflige une sanction sans même s'interroger sur le contexte qui a pu mener à cette situation mérite que l'on s'interroge**.** Dans ce cas précis, la sanction a été notifiée

par un texte à charge sans nuance et d'une agressivité inexcusable avec des menaces en cas de récidive … alors que la personne n'avait jamais eu le moindre problème en plus de 20 ans de carrière.

Quand bien même les documents concernés auraient été classifiés au niveau indiqué par l'industriel, jamais cet incident n'aurait conduit à la sanction une Direction responsable. Une Direction responsable, dans un organisme de recherche, considère, et est soucieuse de faire savoir qu'elle considère, le personnel de cet organisme également comme responsable.

D'abord parce que, fondamentalement, elle l'estime : le personnel, réalisant une mission importante, d'intérêt général au service de la recherche aérospatiale publique, a besoin de cette estime et du soutien qu'elle lui confère pour se montrer à la hauteur des enjeux qui se présentent à lui. Ensuite parce que c'est son intérêt : une Direction responsable sait qu'elle grandit, dans l'estime de ses interlocuteurs, en particulier extérieurs, lorsqu'elle fait la démonstration qu'elle tient son personnel pour compétent, responsable et estimable.

Ainsi, lorsqu'un incident ou une erreur surviennent, une Direction responsable commence d'abord par s'interroger et tenter de comprendre ce qui s'est produit, Elle part du principe que son personnel est compétent et responsable, soucieux de réaliser ses missions du mieux possible. Dans cette optique elle considère cet incident d'abord comme un dysfonctionnement. Et sûrement pas d'abord comme une faute. Elle s'interroge ensuite sur les causes qui ont pu conduire à ce dysfonctionnement, pour en comprendre les ressorts profonds et changer, le cas échéant, les conditions de travail de manière à ce que ce dysfonctionnement ne puisse se reproduire.

Dans le cas présent, une Direction responsable aurait vu qu'elle a à faire à des salariés soucieux de réaliser leur travail du mieux possible, ne comptant pas leur investissement et, en l'occurrence, n'ayant jamais eu le moindre problème en plus de 20 de carrière. Elle aurait sans doute perçu que la charge de travail contractuel augmentant, les délais raccourcissant jusqu'à devenir quasi intenables, les moyens devenant insuffisants, ces salariés sont placés dans des conditions de travail qui rendent l'erreur inéluctable. Dans ce contexte, la question n'est plus de savoir si une erreur se produira, mais quand elle se produira.

Personne n'est à l'abri !

Et forcément cela ne peut que nous interroger tous, car à l'heure où l'on nous inonde de procédures, sous une pression contractuelle sans cesse croissante, personne parmi nous n'est plus à l'abri de commettre une erreur, d'un oubli et lorsqu'il s'agira d'un problème de sécurité sur des installations dangereuses, ce sera d'autant plus grave.

Ainsi, alors que beaucoup « s'arrangent » avec les règles, avec les procédures, dans l'intérêt de l'ONERA, pour aller plus vite, tenir les délais, tout faire en temps et en heure requis, ne vous faites plus aucune illusion. Au moindre pépin, vous n'aurez aucun soutien de l'ONERA, vous serez seuls, face à une Direction irresponsable car elle se défaussera de sa responsabilité sur vous, refusant de parler de dysfonctionnement pour n'avoir rien à remettre en cause, et parlant de faute pour vous mettre seul en cause et vous sanctionner.

Enfin, il n'est pas possible de ne pas revenir sur l'appartenance CFDT du salarié concerné. La CFDT a, à plusieurs reprises, dénoncé la politique mise en place à l'ONERA s'opposant aux projets de la Direction lorsqu'ils sont contraires aux intérêts des salariés. Et comme, en janvier pour le secrétaire du CE de Toulouse, nous ne pouvons nous empêcher de voir également dans cette sanction une volonté de faire peur, de faire taire. Et si tel était l'objectif et bien, c'est raté !

Un seul responsable : le Président

La CFDT a bien entendu demandé l'annulation de cette sanction, mais finalement il y a un responsable de cette situation, un responsable de cette course outrancière à la productivité et à la rentabilité, un responsable de ces relations sociales lamentables, un responsable des multiples procédures engagées, un responsable de la gestion actuelle et désastreuse des ressources humaines. Le seul, c'est le président de l'ONERA. Il est difficile d'imaginer aujourd'hui le retour à des conditions normalisées avec lui et ce n'est pas faute d'avoir essayé. **5 ans, ca suffit !**