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

Infos CFDT – septembre 2009-2

Un point sur l'actualité de l'ONERA : les nombreuses procédures judiciaires engagées, situation des travailleurs handicapés, etc.

Procédures : preuves du bon dialogue social !

De nombreuses procédures ont été récemment initiées témoignant si besoin en était du durcissement des relations entre la Direction, d'une part, et les instances représentatives du personnel et les syndicats, d'autre part. Il est évident que pour nous cette radicalisation des rapports sociaux est en grande partie de la responsabilité de notre Direction Générale. Nos équipes syndicales n'ont globalement pas changé durant ces dernières années et notre souhait est toujours d'arriver à progresser par le dialogue et la négociation et, dès que c'est possible, nous nous engageons. Nous ne sommes pas devenus plus procéduriers et d'ailleurs nous n'avons pas initié de procédure à chaque entrave de la Direction, loin de là ! En revanche, nos interlocuteurs principaux, notre Président et notre DRH, ont changé et les objectifs et les méthodes aussi. Ainsi, sur certains sujets, devant l'intransigeance de notre Direction, il nous est parfois impossible de laisser passer, parce qu'il en est de l'intérêt de tous.

Non communication de documents nécessaires à l'analyse des politiques sociales et en particulier des rémunérations (action conjointe CCE-Syndex).

Lors de la réunion du 25 juin 2008, le CCE a confié une mission d'expertise au cabinet Syndex sur les comptes ainsi que sur les éléments de politique sociale de l'ONERA avec en particulier une expertise sur l'évolution des éléments de rémunérations sur la période 2005, 2006 et 2007.
Mois après mois, de palabres en palabres, la Direction a tout fait pour ne pas transmettre au cabinet Syndex les données nécessaires à cette expertise. Le cabinet Syndex et le CCE n'ont eu d'autre solution que de réclamer ces documents devant la justice.
Le Tribunal de Grande Instance de Nanterre, dans une ordonnance du 17 juillet 2009, a donné suite à toutes les demandes de Syndex et du CCE. L'Onera a été condamné à transmettre l'ensemble des éléments demandés sous astreinte journalière de 3000€. L'ONERA a par ailleurs été condamné à verser 1500€ au CCE et au cabinet Syndex.

Prime semestrielle des apprentis (action CFDT)

Il existe à l'ONERA une prime dite semestrielle correspondant à 50% du salaire dont le montant ne peut être inférieur à un plancher et supérieur à un plafond ; ce plancher et ce plafond pouvant être réévalués chaque années en fonction des mesures salariales. Cette prime devrait bénéficier à tous y compris aux apprentis au regard du principe d'égalité de traitement.
Depuis 2006, la CFDT œuvre donc pour que cette prime soit versée aux apprentis lesquels ont été inexplicablement exclus de ce dispositif. **Après avoir fait intervenir l'inspection du travail, la CFDT a obtenu que les apprentis perçoivent enfin une prime semestrielle**. Malheureusement, la CFDT a constaté en 2008 que si les apprentis bénéficiaient effectivement bien d'une prime semestrielle, les modalités de calcul de cette prime n'étaient pas les mêmes que pour le reste du personnel. En l'occurrence, la direction n'applique pas le plancher qui s'impose.
La direction ne voulant rien savoir, la CFDT, ayant alerté l'inspection du travail sans succès, a décidé d'assigner l'ONERA devant le Tribunal de Grande Instance de Nanterre.
L'audition a eu lieu le 4 septembre, délibéré rendu le 9 octobre.

Remarque complémentaire : lorsqu'il s'agit d'appliquer la règle du plafond (rarement réévalué) de la prime semestrielle au 2 tiers des cadres de l'ONERA, pas de problème ! Lorsqu'il s'agit d'appliquer la règle du plancher pour une trentaine d'apprentis, ce n'est pas possible et la CFDT menace gravement l'équilibre de l'ONERA par son action !

Expertise liée à la construction d'un bâtiment neuf à Palaiseau (action ONERA contre CHSCT Châtillon)

Le nouveau bâtiment N de Palaiseau, actuellement en cours de construction, sera occupé majoritairement par des salariés actuellement basés à Châtillon : DTIM, DPRS pour moitié et autres directions ou services (non encore annoncés) pour le reste.
Le CHSCT de Châtillon a décidé, au mois de décembre 2008, de faire appel à un expert avec pour mission d'étudier principalement les questions relatives à :

- la mobilité géographique
- les aménagements des postes de travail
- les choix techniques pouvant avoir une répercussion sur la santé (isolation phonique, revêtements de sol, ventilation, fenêtres ouvrantes ou non, etc.).

Au lieu de débattre de cette expertise avec le CHSCT ou de la contester devant un tribunal, la Direction a tout fait pour gagner du temps (6 mois !), jusqu'à ce que, mise au pied du mur, elle décide, le 16juin 2009, de contester cette expertise devant les tribunaux.

Elle prétend à la fois que le CHSCT de Châtillon ne serait pas compétant (pour des salariés actuellement à Châtillon !), que de nombreuses questions ont déjà été traitées par une première expertise commanditée par le CHSCT de Palaiseau (ce qui est faux) et que cette expertise serait prématurée (sûrement pour qu'elle ne puisse traiter que l'organisation du déménagement, tous les choix techniques étant devenus irréversibles).
L'audience prévue devant le TGI de Nanterre le 3 septembre 2009 a été reportée au 25 septembre.

Concomitance du 1er mai et de l'ascension en 2008 (action CFDT-CGT)

Un arrêt de la cours de Cassation appuyé par une Directive Gouvernementale précise que dans le cas où une convention ou un accord collectif reconnaît le caractère férié et chômé du jeudi de l'Ascension, les salariés absents le 1er mai au titre de la fête du travail devront bénéficier d'un jour de repos supplémentaire dans l'année au titre du jeudi de l'Ascension. Au vu de ces éléments, la CFDT et la CGT ont ensemble demandé en mai 2008 l'application de cette règle à l'ONERA, directement puis par l'intermédiaire de leur avocat. **Aucune suite à cette demande de la part de la Direction.**
La CFDT et la CGT ont donc saisi le Tribunal de Grande Instance de Nanterre pour trancher ce litige. **La CFDT et la CGT ont demandé que les salariés puissent individuellement opter pour une journée de repos supplémentaire ou pour l'indemnisation d'une journée supplémentaire (~0,5% du salaire annuel)**.
La date d'audition devrait être fixée prochainement.

Il existe encore d'autres dossiers pour lesquels aucune procédure n'a encore été engagée bien que cela soit sérieusement envisagé. C'est le cas concernant le dossier de l'indemnisation des temps contraints lors des missions dans lequel l'ONERA refuse à la fois d'engager des négociations et à la fois d'appliquer les textes de la Métallurgie comme la CFDT l'a demandé et ce, malgré notre accord de base. L'ONERA refuse d'appliquer ces textes au simple motif que cela induit des coûts supplémentaires. Il existe, par ailleurs, plusieurs dossiers en discussion entre le CE d'IdF et la Direction concernant les transports du personnel, la fermeture du centre de Divonne ou encore le transfert des activités CE vers Palaiseau. Le CE a déjà dû faire intervenir son avocat-conseil pour débloquer plusieurs points, mais en revanche certaines discussions s'éternisent. Pour l'ensemble de ces dossiers, il serait temps que la Direction assume ses responsabilités et ses obligations pour éviter de nouvelles procédures.

Qualité : certification en vue ?

Depuis maintenant quelques années, la Direction de l'ONERA a affiché son ambition de voir l'ONERA certifié ISO9001. Nombreux sont ceux qui s'interrogent sur l'intérêt réel d'une telle certification pour un organisme de Recherche. Il est évident que cela entre dans la stratégie d'afficher l'ONERA comme une entreprise marchande qui garantie les produits qu'elle vend.
Bien entendu, dans la démarche Qualité tout n'est pas à rejeter ; par exemple des aspects tels que la traçabilité, l'archivage des données sont inévitables mais avons-nous attendu la mise en place de cette politique de certification pour nous préoccuper de ces points ? Même s'il n'y avait pas d'objectifs de certification, ces points devraient être traités ; cela tient plus du bon sens et de la bonne gestion des activités.

En revanche, d'autres aspects sont vécus très négativement par le personnel, à commencer par le coté administratif extrêmement lourd avec un nombre de procédures inconsidéré à rédiger, à mettre à jours, etc.
Par ailleurs, la question des moyens nécessaires pour la mise en œuvre de cette démarche Qualité et pour son suivi a été souvent ignorée. Les Départements et Services ont reçu peu d'aide supplémentaire pour ce travail important qui s'effectue donc au détriment du reste et en particuliers des études. Certains ont avancé plus ou moins vite dans cette course à la certification qui s'apparente véritablement à une marche forcée.

Cet automne, si tout se passe comme prévu, l'ONERA obtiendra sa certification. En revanche, en cas d'échec, il sera hors de question de faire porter le chapeau à tel ou tel lampiste de service qui aura simplement eu le malheur d'être tiré au sort le jour J. Si échec il y avait, la Direction en serait la principale responsable et devrait en tirer toutes les conséquences.

Enfin, signalons qu'il est incompréhensible que, dans ce contexte, la DRH ne soit pas capable de respecter des délais que parfois elle impose elle-même, de ne pas (plus) faire de CR des réunions syndicales (pas de traçabilité), de convoquer à des réunions sans ordre du jour, de ne pas fournir les documents nécessaires, etc.

Travail des handicapés :

Plusieurs organisations syndicales ayant demandé l'ouverture de négociations sur l'emploi des handicapés, la Direction a créé un groupe de travail qui s'est réuni le 30 juin dernier. Elle a fait un état des lieux de l'ensemble des actions initiées à l'ONERA d'où il ressort, entre autres, que l'ONERA n'emploie pas suffisamment de travailleurs handicapés et est donc soumis à une contribution à l'AGEFIPH (Agence de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées). Prochainement, le montant de cette contribution va considérablement augmenter si l'ONERA n'apporte pas la démonstration qu'il se dote d'une politique en faveur de l'emploi des handicapés et c'est probablement une des motivations pour l'ONERA de travailler sur ce sujet.
Pour la CFDT, il n'est pas seulement question de dénicher les quelques salariés ONERA non déclarés « handicapés » pour les convaincre de le faire afin de faire diminuer la contribution de l'ONERA à l'AGEFIPH. Il est avant tout nécessaire de mettre en place une politique volontariste d'embauches et cela passe, pour l'emploi scientifique, par un lien plus fort avec les écoles ou universités qui accueillent des étudiants handicapés. Pour les emplois administratifs, cela passe sûrement aussi par une réflexion sur les emplois qui ont été externalisés. Enfin, bien évidemment cela passe aussi par des moyens supplémentaires, en particulier en terme d'infrastructures.
Il nous semble en tous cas prématuré de signer une « déclaration commune » avec la Direction tant que l'on n'en connaît pas un peu plus sur leurs intentions réelles.

CMA : Rencontre avec le Député Michel Bouvard

Une Délégation CFDT de Modane a rencontré le député Michel bouvard avec à l'ordre du jour de la rencontre, les difficultés actuelles du centre en terme d'effectifs, de maintien des compétences ainsi que les perspectives d'avenir.
La visite du ministre de la Recherche, Valérie Pécresse, lors de l'inauguration du laboratoire souterrain de Modane, a été évoquée.
Les élus CFDT restent très vigilants sur l'avenir des souffleries et demandent à connaître la stratégie à moyens et longs termes, en particulier pour le centre de Modane.

Nomination au CST ?

Le CST (Conseil Scientifique et Technique) de l'ONERA est renouvelé tous les 3 ans (et en particulier en 2009). Il assiste et conseille le président du conseil d'administration qui le consulte notamment :

- sur les projets de programmes de recherches et d'études et sur les projets de programmes d'investissements techniques,
- sur l'évaluation du niveau scientifique et technique des recherches menées par les laboratoires de l'Onera,
- sur la priorité à accorder à certaines recherches et études en fonction des moyens mis à la disposition de l'Onera,
- sur les liaisons à établir avec les laboratoires ou organismes pouvant effectuer des recherches et études intéressant l'Onera et sur les modalités de telles liaisons.

Il est composé de 22 membres dont 6 représentants des salariés « choisis après consultation des organisations syndicales représentatives à l'Onera » ! La CFDT trouve choquant que des représentants du personnel soient choisis par la Direction. Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO et CFTC avaient décidé, il y a 3 ans, de proposer une liste intersyndicale unique qui permettait de prendre en compte dans la mesure du possible la représentation de chaque branche scientifique, de chaque centre et qui imposait le choix des candidats à la Direction. La CGC n'avait pas souhaité s'associer à cette démarche et avait décidé de présenter, indépendamment des autres OS, une liste de plusieurs candidats permettant à la Direction de faire son choix. Grâce cette procédure, la Direction avait pu écarter un représentant de la CFDT et celui de la CFTC.
Il en sera de même cette année puisque la CGC reste sur la même position.
Pour la CFDT, cette procédure de désignation est inconcevable et **nous demandons que comme dans d'autres organismes les représentants du personnel au CST soient élus.**

CA extraordinaire
(nouvelle version du COM ?)

Le projet de COM 2009-2012 rédigé par M.Maugars a été refusé par les tutelles. Il ne contenait pas de programme technique et scientifique mais un projet basé sur un modèle économique d'entreprise visant à dégager une capacité d'autofinancement (récupéré sur les contrats). Ce modèle était décrit comme le cercle vertueux (permettant d'augmenter le bénéfices, les embauches et de faire plus de Recherche amont) par opposition à la spirale infernale (déficit, adaptation des effectifs aux ressources, baisse de la subvention, etc.). Parmi les moyens mis en œuvre pour satisfaire à son modèle sans inquiéter les tutelles (aucun engagement à long terme), était prévue une gestion des ressources humaines « plus souple » (CDDOD, intéressement, …).

Le nouveau projet de COM (?) doit être présenté lors d'un CA exceptionnel le 1er octobre.

Négociation GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences)

Cette négociation, obligatoire, est réclamée depuis des années par la CFDT, pour permettre d'anticiper toutes les évolutions futures de l'ONERA et de telle sorte qu'aucun salarié ne puisse « rester sur la touche » parce qu'il ne correspondrait plus au profil souhaité. Pour la mise en œuvre d'une GPEC, il faut au préalable avoir une idée directrice et des objectifs d'évolution à moyen long terme pour l'ONERA et son activité.
Il est évident que le pilotage à vue au gré des contrats ne rend pas ce travail facile ! Ce que les échecs des deux premières tentatives de négociation, avec M.Denneulin puis avec Mme Padoan (négociation Modane), ont démontré. A la suite de la présentation du projet CFDT, la Direction avait, lors de cette dernière négociation, quitté la salle … sans jamais y revenir. Est-ce du dialogue ?

La Direction va, dans le cadre de la GPEC, nous proposer un projet à propos des techniciens d'atelier et des infirmières. A terme tous les métiers sont concernés. Nous espérons que cela correspondra à une réelle GPEC. Mais pour cela il faut pouvoir se projeter sur le long terme alors qu'il n'existe par exemple aucune projection scientifique à long terme autre que du « copier-coller ».