



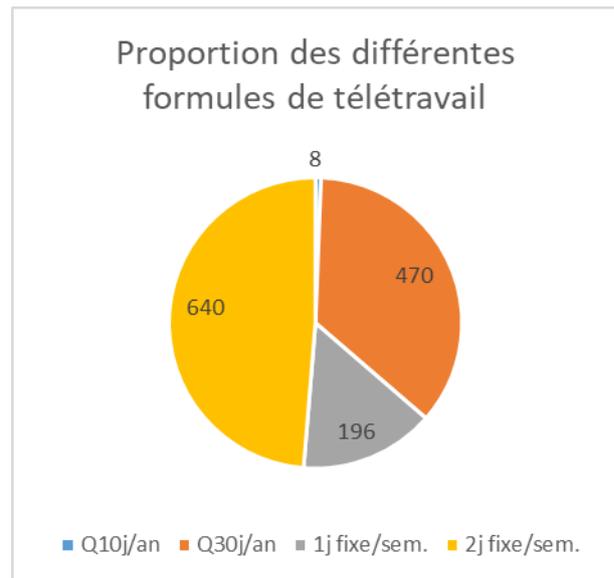
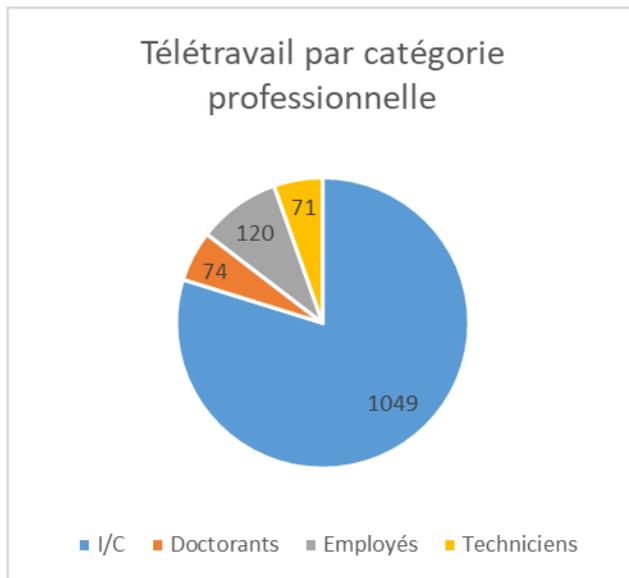
Consultez nos sites : <https://outils.onera.net/syndicats/cfdt/> et <http://cfdt.onera.free.fr/>
Et retrouvez nos communiqués : <http://cfdt-onera.agence-presse.net/>

Infos CFDT - Novembre 2022

Télétravail

Un bilan de la 1^{ère} année de mise en œuvre du télétravail à l'ONERA a été effectué. Actuellement 1232 personnes bénéficient d'un avenant télétravail avec encore plus d'une cinquantaine en attente soit de l'ancienneté requise soit de l'équipement nécessaire.

- 80% d'entre eux sont des ingénieurs et cadres, 5,6% des doctorants, 9,1% des employés et 5,4% des techniciens.



- Le forfait de 30j par an est utilisé par 70% des techniciens qui bénéficient du télétravail (plus de 80% télétravailleurs de Modane et du Fauga).
- La formule de 2j fixe par semaine est la plus répandue (49%) et est utilisée par 62% des employés qui bénéficient du télétravail et par 50% des ingénieurs et cadres (environ 60% des télétravailleurs de Châtillon et Meudon).
- Pour le télétravail fixe, les jours les plus télétravaillés sont dans l'ordre les vendredi (38%), lundi (26%), mercredi (18%), mardi (10%) et jeudi (7%).
- Concernant le quota de 30j/an, au 26 septembre seuls 6% des télétravailleurs ayant choisi cette formule étaient en capacité de consommer la totalité de leurs jours, 59% avaient pris entre 1 et 10 jours et 5% n'avaient pris aucun jours

Sur ce dernier point, au-delà des situations particulières (maladies, etc.), nous faisons le constat que les différentes contraintes qui pèsent sur la prise de ces jours sont la première cause de l'impossibilité des prendre la totalité des droits. Il s'agit de la limitation à 3 jours par mois maximum, l'interdiction de 2 jours consécutifs, pas les mardis et les jeudis dans certaines entités et 2 jours maximum par semaine. Et, en 2022, la période de prise réelle était également réduite à 10 mois (télétravail contraint pour cause sanitaire en janvier et février). Il n'existait pas non plus de formule intermédiaire, c'était 0 ou 30j/an. C'était un des axes d'évolution de l'accord qu'il fallait voir sur la souplesse d'utilisation de ces jours et sur la mise en place de nouvelles formules mieux adaptées.

Globalement, les télétravailleurs apprécient d'être moins dans les transports, une meilleure concentration dans un environnement plus calme et en revanche, ils notent une perte de cohésion d'équipe et de lien social. Plus de 80% des télétravailleurs se disent satisfaits de la situation. *Il a été convenu que, lors des prochaines enquêtes, on interroge également ceux qui ne télétravaillent pas sur leur ressenti de la situation et de l'impact sur leur travail sur site.*

A la suite de ce bilan, la direction a fait des propositions d'évolution de l'accord : plus d'avenants systématiques chaque année sans changement de régime (tacite reconduction), redéfinition des temps partiels ayant accès au télétravail en raisonnant en jours de présence et pas en temps de travail, mise en place d'une nouvelle formule avec un quota annuel de 10 jours, augmentation du nombre de jours de télétravail par mois (limitation du forfait 30j/an) et quelques autres ajustements.

La CFDT est aussi intervenue pour demander des formules en quotas de jours, avec le même nombre de jours annuels que les formules de jours fixes hebdomadaires ; à savoir 40j/an, 60j/an et 80j/an. Nous avons aussi demandé une formule mixte à 1jour fixe/semaine + 10jours libres/an.

Nous avons demandé la levée des contraintes et en particulier de la limitation à 3j maximum/mois pour les quotas de jours libres et celle des 2 jours consécutifs interdits.

En retour, des problèmes de téléphonie constatés et subis par les salariés, nous avons demandé la mise à disposition d'un logiciel de téléphonie VOIP pour éviter les transferts vers les numéros personnels.

CFDT et CFE-CGC ont signé un avenant au chapitre 4 (télétravail) de l'accord de 2020 actant les modifications principales suivantes :

- Tacite reconduction et abandon des avenants individuels annuels systématiques
- Une formule supplémentaire pour le travail régulier hebdomadaire : 1 jour par semaine associé à un quota de 10 jours annuels de télétravail
- Redéfinition des temps partiels ayant accès aux différentes formules de télétravail : les salariés qui sont à moins de 80% mais étalés sur 5 jours de présence dans la semaine auront accès aux formules de télétravail régulier hebdomadaire
- Possibilité de 2 jours de télétravail consécutifs en cas de modification du jour de télétravail.
- Une formule supplémentaire pour le travail régulier en nombre de jours annuel avec un quota de 10j/an
- Possibilité, dans le cadre des quotas annuels de prendre 2 jours consécutifs (limitation à 2j/semaine)
- Possibilité de prendre une demi-journée de congé sur une journée télétravaillée
- Pour les formules de télétravail régulier hebdomadaire, proratisation de l'indemnité à partir de 30 jours consécutifs d'absences (hors congés et jartt)
- Revalorisation des indemnités de télétravail revue dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires.

Nous regrettons fortement que la formule de 40j/an ne soit pas ajoutée dès cette année. C'est pour nous une formule importante et la direction ne voit les quotas annuels de jours que comme un nombre de jours réduit, au profit des expérimentateurs qui doivent être régulièrement sur site. Mais il s'agissait aussi de répondre au besoin de salariés pour qui la régularité, et non le nombre de jours, pose problème. Et dans ce cas, pourquoi attribuer moins de jours à des salariés qui ont simplement une organisation différente ?

Malgré ce regret, cet avenant apporte de nouvelles possibilités aux salariés avec plus de souplesse et nettement moins de contraintes sur la programmation de ces jours de télétravail. Dès lors que c'est du plus pour les salariés, il était logique de valider cet avenant.

La CFDT espère que ces nouvelles formules, et en particulier le quota de 10 jours/an, permettront à plus de salariés de pouvoir bénéficier du télétravail (techniciens par exemple) et de mieux l'adapter à leurs besoins et leur organisation. C'est en ce sens que le quota de 40 jours aurait apporté aussi plus de souplesse.

La CFDT n'abandonne pas cette revendication et demande d'ores et déjà qu'un autre bilan soit fait dans un an pour juger de ces dernières évolutions.

Elections CSE 2022

Les prochaines élections se dérouleront du 5 au 7 décembre par vote électronique. Le vote électronique présente un certain nombre d'avantages indéniables tout en faisant perdre la convivialité et le moment d'échanges que permettent des élections organisées sur site. Par rapport aux dernières élections, la mise en place du télétravail pouvait légitimement inciter à recourir à ce mode de scrutin. Cependant le vote électronique a déjà été utilisé à l'ONERA en 2006 et s'il n'a pas été repris dans les scrutins suivants, c'est bien parce que des dérives sont possibles et ont été constatées en 2006.

Pour limiter le renouvellement de ces dérives, la CFDT demandait à limiter la durée du scrutin sur 2 journées de travail (avec une nuit), et éventuellement à 2 journées + 2 nuits. Nous estimions ainsi qu'avec 35 à 48h de scrutin, nous permettions une meilleure participation à l'élection qu'avec une élection en physique sur 4h.

La direction a fait le choix d'imposer 3 jours d'élections du 5 décembre à 8h00 au 7 décembre à 15h00.

Dans ces conditions, nous indiquons au personnel que les organisations syndicales (membres des bureaux de vote) auront accès, en direct pendant tout le scrutin, aux listes d'émargement permettant de savoir nominativement qui a voté et surtout qui n'a pas voté.

Nous rappelons l'obligation pour chacun à être seul lorsqu'il votera et le respect du droit de chacun de ne pas voter. En cas de relances individuelles intempestives de la part de représentants des organisations syndicales, nous vous invitons à le signaler.

Importance des élections

Au risque de se répéter, nous tenons à rappeler l'importance de ce scrutin non seulement sur la représentation locale dans les CSE d'établissement mais aussi dans la représentativité syndicale dans l'entreprise.

Si l'action locale dans les CSE est assez visible et concrète au quotidien parce qu'elle doit permettre une répartition équitable et solidaire des aides au personnel, à fortiori dans un contexte d'inflation mais aussi dans un contexte de transition climatique et énergétique jamais vu, la représentativité des syndicats est tout autant importante, si ce n'est plus.

Les négociations d'entreprise lorsqu'elles aboutissent conduisent à des changements importants pour notre bien-être au quotidien comme le télétravail (accord signé par la CFDT), la remise en route du CET, pour nos salaires et niveaux de vie avec les accords salariaux de 2020 et 2022 et même avec le télétravail aussi (accords également signés par la CFDT).

Ce qui donne du poids à chaque organisation syndicale, c'est le poids que lui donnent les électeurs (chaque voix compte) et l'écoute qu'un syndicat peut avoir auprès de ses interlocuteurs de la Direction. Et ce dernier point, il résulte de la cohérence des revendications et de la capacité à s'engager en cas d'avancées significatives pour les salariés.

Croyez-vous que la direction, dans sa recherche d'accords, va chercher à donner satisfaction aux syndicats qui ne s'engagent jamais ? Croyez-vous qu'elle va chercher l'assentiment de ceux qui n'ont pas la représentativité suffisante pour s'engager ?

Croyez-vous qu'il suffise de revendiquer pour obtenir ?

On peut réclamer 10% d'augmentation des salaires, ça ne suffira pas à faire grossir le porte-monnaie.

On peut réclamer l'extension immédiate du pointage de Lille et la mise en place d'un horaire individualisé sans aucun autre changement mais nous ne l'obtiendrons pas sans dommages et sans la détérioration des conditions de travail.

Sur le temps de travail, par exemple, la CFDT n'entend pas vous faire des promesses qu'elle sait intenables, en revanche, elle connaît vos revendications, les sondages sont clairs (prise en compte des heures supplémentaires actuellement non payées ou non récupérées et conservation de la souplesse d'organisation actuelle). La CFDT y travaille, certes sans garantie à ce jour mais avec toute son énergie et ce malgré les obstructions systématiques.

Globalement, Il y a actuellement à l'ONERA, deux très gros dossiers qui vont inévitablement nous impacter de façon importante :

- La mesure et le contrôle du temps de travail
- La transposition de la nouvelle classification de la métallurgie à l'ONERA

Vous avez en grande partie l'avancement de ces dossiers dans vos bulletins de vote.

C'est à vous de choisir votre avenir.

Du 5 au 7 décembre, votez pour les différentes listes CFDT !

- **Pour un dialogue social constructif**
- **Pour des élus respectueux des autres et à votre écoute**
- **Pour de réelles avancées**

[Nouvelle Classification de la métallurgie](#)

Ce chantier de la mise en œuvre de la nouvelle classification de la métallurgie à l'ONERA est un sujet important qui va impacter tout le monde et remettre en cause nos fonctionnements actuels. De fait, cela va nous demander du temps (au moins 8 mois de travaux plus une phase de négociations) et de l'énergie. Cela va également imposer des interactions régulières avec l'ensemble du personnel pour que tout le monde s'y retrouve et comprenne ce changement.

Si cette logique de classer les emplois et non les salariés permet plus d'équité et de transparence, elle impose l'abandon des progressions automatiques à l'ancienneté ou encore le poids à vie du diplôme d'entrée dans le monde du travail. En revanche, cela ne signifie pas forcément l'abandon des évolutions que l'ancienneté permet : l'expérience ou l'expertise, le savoir-faire, etc. L'ONERA et la Recherche, ce n'est pas l'industrie, donc il faudra trouver la bonne granulométrie et la bonne approche dans la description des métiers qui permettra de prendre en compte les montées en expertise et garantira toujours des progressions de carrière régulières. Les 6 critères qui serviront à analyser chaque emploi permettent cela. Cela pose aussi beaucoup de questions par exemple pour la mobilité et ce sont justement tous ces aspects qui doivent être définis à l'ONERA.

Si vous avez des questions ou souhaitez en savoir plus, n'hésitez pas à nous contacter (nous sommes signataires de l'accord national de la métallurgie) ou allez [ici](#).