



## COP et Réorganisation

***Une expertise externe portant sur l'impact de la réorganisation sur l'avenir de l'Office et les conditions de travail de ses salariés est nécessaire !***

### **Où en est le COP ?**

La direction a annoncé lors du CCE du 20 septembre une version finale du COP à la fin du mois de septembre. Aucune communication n'a été faite à ce sujet. Quoiqu'il en soit, ce Contrat d'Objectif et de Performance apparaît aujourd'hui comme celui de la baisse d'effectifs permanents (-116 personnes en 5 ans) et la stagnation de la subvention au niveau bas de 105 M€, le budget serait équilibré par une augmentation 15 % de la production contractuelle. Rien ne figure dans le COP concernant les investissements nécessaires au maintien et à l'évolution des souffleries, rien sur le plan ATP ni sur les investissements à prévoir pour les implantations en IdF. **C'est donc dans ce contexte de réduction des moyens que se place le projet de réorganisation de l'ONERA.**

### **La réorganisation se met en place...**

La direction a convoqué le CCE le 20 octobre pour une réunion d'information en vue d'une consultation sur la réorganisation. Dans le même temps la mise en place de la structure décrite dans le projet de réorganisation avance : nomination des chargés de mission pour proposer l'organisation interne des départements et des directions de programmes, appel à candidature pour les postes clés au sein des futurs départements, et pour les postes de la future Direction Technique et des Programmes.

Tout ceci, en prenant bien garde de préciser chaque fois que les nominations seront effectives après avoir pris en compte les avis des instances représentatives du personnel.

Les instances concernées sont le CCE, les CE et les CHSCT.

En quoi consistera cette prise en compte dès lors que la préparation des futures structures sera largement engagée ? En quoi le projet de réorganisation répond-il aux objectifs annoncés ? Quelles seront les interactions entre les directions de programme et les départements ? Quelles seront les interactions départements / Direction scientifique ? En quoi la fusion des départements dans de grosses entités (plus de 200 personnes pour l'Aérodynamique) renforcera les synergies et la transversalité ? Que deviennent dans ces entités, les personnels des secrétariats et des cellules de gestion ? Que deviennent les personnels, employé(e)s, cadres ou ingénieurs de l'actuelle DCV ? Faut-il que chaque salarié(e) demande une entrevue avec la DRH pour connaître le sort qui lui sera promis ?

**Ce projet de réorganisation est d'importance, car il est lié au PSS, au COP et à la politique immobilière de l'ONERA et donc aux économies annoncées !**

Le personnel de l'ONERA mérite mieux que cela, il mérite d'être pris en considération dans son ensemble et sur la base d'un projet qui le fédère et lui dessine un avenir !

**C'est la raison pour laquelle, les syndicats CFDT, CFTC et CGT, à travers les CHSCT ou l'instance de coordination des CHSCT de l'ONERA, engageront des demandes d'expertises externes**, afin de mesurer l'impact de la réorganisation qui leur sera présentée sur l'avenir de l'Office et sur les conditions de travail de ses personnels.

Cette expertise permettra d'entendre librement les salariés de l'Office dans leur ensemble. Les CHSCT pourront alors se prononcer sur la base des rapports d'expertise de façon motivée sur le projet de la Direction, en proposant le cas échéant des modifications du projet de la direction.

Il est important que chacun puisse mesurer à l'issue de ce processus de réorganisation, l'évolution prévisible et l'impact sur son activité. Il est important que chacun puisse trouver une place et un réel sens à son activité dans le cadre de ce projet de réorganisation.

**Les syndicats CFDT, CFTC et CGT considèrent que ce projet d'importance qui va impacter les conditions de travail des salariés, ne peut faire l'économie d'un avis externe éclairé.**