

BILAN DE LA GESTION CFDT-CGT

unis pour vous

Avant de solliciter de nouveau votre confiance lors du prochain scrutin, il appartient à l'union CFDT/CGT qui gère le CE d'Ile-de-France depuis 8 mandats de deux ans de vous rendre compte de son activité au cours des années 2005-2006.

Ce bilan vous est présenté à travers l'activité des commissions. Celles-ci, composées de membres désignés par toutes les organisations syndicales, sont présidées par un élu de la majorité, à l'exception de la commission "Salon de Provence" qui a désigné son responsable parmi ses membres et de la commission "Égalité professionnelle" présidée par une élue CFE-CGC. Le rôle des commissions est essentiel dans la vie du CE ; elles sont le lieu où de nouvelles propositions sont discutées et élaborées. Elles participent aux analyses diverses réalisées dans le cadre des missions du CE.

Durant le dernier mandat, outre les informations régulières (période de congés, formation, bilan social, bilan de médecine du travail et CHSCT), le CE a été plusieurs fois consulté à propos des réorganisations des départements situés en Ile-de-France (DMMP, DSNA, DAAP, DAFE) et de la mise en place de la sous-traitance de la manutention. Dans tous les cas, une position unitaire des élus est recherchée ; dans la plupart des cas, elle est obtenue.

A la demande des organisations syndicales, des points d'information concernant l'IGH, les implantations en Ile-de-France, les changements de prestataires, l'infogérance informatique, les modifications des contrats de travail à la DCV ont été mis à l'ordre du jour.

*A vous maintenant de juger si nous avons réussi dans notre volonté
d'être le CE de tous.*

JEUNESSE

Dans la continuité des mandats précédents, la commission "Jeunesse" s'occupe de domaines très variés. Nous vous présentons les points importants de ce mandat passé :

Ouverture des catalogues : dans le mandat précédent, nous avons ouvert le catalogue des séjours à plus d'organismes, et vers plus de destinations. Au cours de ce mandat, nous avons travaillé sur les plafonds de sélection pour augmenter le choix, en particulier pour les séjours linguistiques (plus d'organismes). Nous avons également proposé une nouvelle période de séjours (vacances de Toussaint).

Divonne : dans l'objectif de pérenniser ce centre, nous avons poursuivi l'organisation en 5 périodes consécutives (malgré les difficultés liées aux Jartt) et nous avons décidé d'organiser un séjour à Pâques en 2007. Toujours dans cette optique, nous avons obtenu de la direction un engagement sur des travaux de rénovation du centre pour les années à venir.

Sorties récréatives : en 2004 et 2005, le nombre d'enfants inscrits sur ces sorties a diminué. Nous avons donc réduit le nombre de sorties, en essayant d'augmenter leur attractivité avec succès pour 2006 (108 enfants pour 3 sorties).

Conduite accompagnée : cette activité prend chaque année un peu plus d'ampleur (31 jeunes en 2005 et 35 en 2006) et nous nous en réjouissons.

Stages de Secourisme AFPS : cette formation/sensibilisation avait été amorcée en 2004 pour les collégiens, avec succès. Elle s'est donc poursuivie en 2005 et en 2006, elle a été proposée pour des enfants plus jeunes (6-11 ans).

Crèche des p'tits loups : une clarification et une mise à jour des règles d'inscription ont été faites et, par ailleurs, une subvention supplémentaire a été votée pour les cas particuliers où le Conseil Général des Hauts-de-Seine ne donne pas de subvention (salariés issus d'autres départements).

Comme vous pouvez le constater, l'activité est riche et notre réflexion est permanente pour améliorer nos prestations ou pour les adapter à vos nouvelles demandes. **Au total, c'est plus de 400 séjours ou activités par an que le CE subventionne.**

SERVICES SOCIAUX

Les services sociaux regroupent les activités du dispensaire de Châtillon et la gestion des dons et prêts sociaux :

L'activité du dispensaire existait bien avant la création du CE. Etant donné les services rendus aux personnels de l'Onera,

nous l'avons maintenue sur le site de Châtillon où se concentre la plupart des agents "Ile de France". Les nouveaux barèmes de remboursement IPECA, induits par le contrat SANTE-CLAIR, ont permis de relancer la fréquentation du cabinet dentaire.

D'autre part, l'embauche d'un nouveau masseur kinésithérapeute a permis de redynamiser un service qui s'avère être très apprécié de la clientèle. Ces éléments démontrent bien notre volonté de maintenir l'activité du dispensaire.

Les dons et prêts sociaux correspondent au rôle le plus basique et le plus essentiel d'un CE : apporter à chacun le secours dont il peut avoir besoin. Rappelons simplement que l'assistante sociale de l'Onera assure avec efficacité un rôle de conseil et d'assistance. Elle assure ainsi une fonction d'instruction de dossiers et d'interface avec le CE, garantie de la plus par-

faite confidentialité. N'hésitez pas à faire appel à ce service et à le conseiller à ceux qui sont susceptibles d'en avoir besoin.

INFORMATION ET AIDE AU LOGEMENT

Cette commission obligatoire du CE a pour mission de classer les candidats au logement selon les critères d'attribution qu'elle a déjà définis. Elle a permis, avec le concours du bureau du logement de l'Onera, d'attribuer, pour la période 2005-2006, 28 logements locatifs.

Par ailleurs, grâce aux fonds versés auprès d'organismes collecteurs du 1% patronal, 8 logements locatifs ont été réservés. Ces fonds ont également permis d'accorder 62 prêts dont 13 pour l'accession à la propriété et 28 pour l'amélioration de l'habitat.

VACANCES FAMILIALES

Comme les années précédentes, la commission s'est efforcée d'être à l'écoute de tous. On a ainsi assisté au succès des séjours "Gîtes de France". Voici les principales actions entreprises au cours de ce dernier mandat :

Les escapades déjà mises en place par la précédente commission sont maintenant proposées chaque année.

En 2005, a eu lieu le **voyage à la Martinique**.

Pour répondre aux souhaits d'un plus grand

nombre, la commission a entrepris une **diversification des séjours** en proposant désormais des destinations "soleil" en hiver, en plus des séjours à la neige. Le renouvellement continu du choix des séjours a aussi fait l'objet d'un soin attentif.

Une année sur deux, un **week-end prolongé** est proposé. En 2006, la destination de Prague a connu un vif succès.

On espère un succès identique pour un **voyage au Canada en 2007**.

La commission a étudié les possibilités de **simplification des règles de subvention**. En effet, au fil des ans, les différentes modifications les ont rendues peu claires. Ainsi la prochaine commission proposera au CE des règles plus simples.

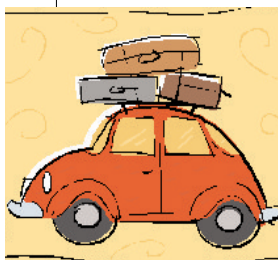
Le budget des vacances familiales a été augmenté ces deux dernières années, et ainsi, **plus de 1500 personnes par an bénéficient de l'aide du CE pour partir en vacances.**

ECONOMIQUE

Cette commission a effectué, lors de ce mandat 2005-2006, les analyses des bilans sociaux annuels, a participé à l'action menée au sujet d'un éventuel transfert des activités de DMPH à Toulouse, a apporté sa contribution à la réflexion et aux attentes du personnel au sujet des missions.

Pour ce qui concerne l'analyse des bilans sociaux, la commission a particulièrement constaté **la faiblesse des embauches pour les catégories TDAM** qui pérennise une situation déjà signalée les années précédentes. En poursuivant cette politique, l'Onera ne pourra plus assurer des activités expérimentales, tant industrielles que de recherche, à moyen et long termes. Nous demandons que la Direction pratique une politique forte de recrutement, dans ces catégories professionnelles.

Au sujet du transfert avorté de DMPH à Toulouse, le CE souhaite qu'à l'avenir toute décision sur ce sujet se fasse dans le respect du personnel qui est un acteur central. Le personnel de recherche doit rester au cœur de toute action de transfert d'un département et, sur ce point, quelques principes doivent être



respectés par notre Direction :

- les transferts d'activités doivent être étudiés avec soin (aspects humains, scientifiques...),
- si la majorité des acteurs concernés jugent que ces transferts sont néfastes, alors la Direction doit se ranger à cet avis,
- si la décision de transfert est prise par une majorité d'acteurs concernés, le transfert peut se faire, mais la mobilité ne peut être qu'un acte volontaire de chacun.

Enfin, nous avons toujours demandé que la Direction de l'Onera donne chaque année un bilan complet des missions (temps passé, types d'activité, coût, etc). La Direction n'a jamais répondu à cette demande, invoquant la trop grande complexité pour réunir ces informations !

FORMATION

Depuis maintenant cinq ans, grâce aux réflexions conjointes et aux demandes répétées des élus CFDT/CGT au CE Ile-de-France, la Direction de l'Onera fournit aux élus un certain nombre d'indicateurs leur permettant d'analyser et critiquer les plans et les bilans de formation annuels et de proposer des améliorations pour l'ensemble du personnel. Les indicateurs complémentaires réclamés concernent la répartition hommes/femmes des formations ventilées par catégories socioprofessionnelles, afin de vérifier l'égalité de traitement.

Par ailleurs, d'autres sujets de fond importants ont été soulevés par les élus CFDT/CGT :

- Nous avons déploré une nouvelle fois que le **budget de formation soit toujours en stagnation**, et ce, depuis plusieurs années (environ 3,5% de la masse salariale contre 5% au CNES).
- Nous avons une nouvelle fois réclamé une plus grande transparence sur l'attribution ou le refus des stages par la hiérarchie et dénoncé les nombreux reports ou annulations de stages à l'initiative du salarié ou de son responsable hiérarchique pour des raisons de **surcharge de travail**.
- Nous avons constaté que des formations de plus en plus polyvalentes du personnel (liées au manque criant de personnel technicien, en particulier) étaient demandées ; nous avons rappelé à la Direction qu'une **trop grande polyvalence du travail** du personnel conduit à plusieurs effets négatifs tels qu'une baisse notable de l'efficacité et donc de la productivité, ainsi qu'une **individualisation trop forte** du travail qui détruit le sens du travail en équipe et, par conséquent, le lien social dans l'entreprise.
- Nous avons insisté auprès de la Direction sur la nécessité de fournir au salarié une marge de manœuvre suffisante pour lui permettre d'**anticiper une éventuelle réorientation de carrière**, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. Pour que ces anticipations puissent se réaliser dans les meilleures conditions, nous avons demandé qu'un **budget spécifique** plus important soit dégagé.
- Nous avons rappelé l'importante nécessité, pour le rayonnement scientifique de l'Onera, de **développer les qualités pédagogiques** de nos scientifiques par l'enseignement de cours à l'extérieur.
- **Les élus CFDT/CGT ont, une nouvelle fois, souligné que les plans actuels de formation ne s'appuient sur aucune véritable politique stratégique scientifique**, malgré l'existence d'un "PSS". En effet, ils considèrent que ce n'est qu'à partir d'une véritable stratégie scientifique, construite sur les moyen et long termes, et corrélée à une véritable politique volontariste de gestion des carrières, que de véritables plans de formation pourront être élaborés dans les années à venir.

BUDGET

Après une longue période de baisse constante, les années 2002/2006 ont enfin connu un sensible redressement de la dotation que l'Onera verse au CE pour son fonctionnement et pour ses activités sociales. Néanmoins, **la dotation perçue en 2006 (2,11M€) a tout juste rattrapé son niveau de... 1991 !** Dans ce contexte encore fragile, sont venus se greffer les travaux de rénovation des restaurants de Palaiseau (2002) et de Châtillon (2004) en partie financés par un prêt de l'Onera au taux avantageux de 0 % mais remboursable sur une durée assez courte. Malgré ces dépenses d'équipements importantes, il faut souligner que toutes les activités proposées ont été maintenues à un bon niveau mais aussi que certaines ont été développées afin de s'adapter au mieux à vos demandes (extension des locations en gîte, des séjours de Divonne, aide à la conduite accompagnée, etc.). Enfin, il faut souligner que **le budget 2006 a été voté pour la première fois, à l'unanimité des élus du CE**, preuve s'il en fallait d'une gestion financière saine et d'une politique sociale convergente.

LOISIRS ET CULTURE



Au cours de ces deux dernières années, les activités de la commission sont inscrites dans la continuité. Elles sont si nombreuses (médiathèques, billetterie, promotions spectacles, expositions et musées, sorties en groupes, conférences, fête de la musique, etc.) qu'il est impossible d'établir ici un bilan de chacune d'entre elles.

Continuité ne signifie cependant pas assouplissement et pour se limiter aux points les plus significatifs :

- **Les médiathèques** ont bénéficié d'une politique d'achats active permettant d'en développer l'attractivité : achat de livres-événements, exposition Jules Vernes, etc.,
- **Aux promotions classiques** (Opéra, théâtre de la Ville, musée du Louvre, Cité des Sciences) ont été ajoutées **une promotion permanente**, le musée d'Orsay et des promotions temporaires telles que Paris canal, etc...,
- L'année 2006 a vu le démarrage d'une action en faveur du **théâtre** qui se poursuivra : promotion de spectacles sélectionnés de théâtres de banlieue, diffusion de tickets théâtre,
- **6 conférences** organisées à l'heure du déjeuner ont connu un grand succès grâce à la sélection de nouveaux intervenants,
- **17 sorties culturelles** ont permis à certains d'entre vous de visiter le quartier de St Germain des Prés, les coulisses de la Tour Eiffel, le parcours du train de la petite ceinture, etc...,
- **Des animations musicales** ont été organisées dans les salles de restaurant à l'occasion de la fête de la musique,
- **Les règles de subventionnement** concernant la billetterie ont été élargies (ouverture à plus de choix de sorties au catalogue, doublement des droits pour les familles de couples Onera).

ASCO

Le CE souligne le rôle fédérateur de l'ASCO au sein du personnel de l'Onera dans les nombreuses activités proposées, sportives ou culturelles. Le comité directeur est unanime pour que la pratique de ces activités (comme le stipule les statuts de l'association) soient collectives.

En 2005, le CE a répondu favorablement à la demande de l'ASCO pour changer la camionnette ainsi que pour la rénova-

tion de la salle de gymnastique en lui attribuant une dotation exceptionnelle de 12 150 euros. Nous avons aussi donné un avis favorable à la possibilité de l'implication de nos retraités dans les bureaux des sections (seul le poste de président doit être obligatoirement occupé par un actif).

En 2006, une dotation exceptionnelle de 5 000 euros a été attribuée à l'ASCO pour la section "jardins".

Le comité directeur a également prévu de mettre en place dès 2007 des réunions de travail afin de préparer au mieux le bilan et le budget prévisionnel.

RESTAURATION

Plus de 800 personnes fréquentent nos restaurants chaque jour. Nous y affectons environ **40 % de notre budget** (le plus important), investissement du matériel compris.

En changeant de prestataire, il y a deux ans, nous avons entre autre pour objectif de prouver que la restauration collective ne rimait pas forcément avec monotonie, voire médiocrité.

La nouvelle société a su, par son approche d'**une cuisine traditionnelle à base de produits frais**, proposer une prestation présentant un meilleur niveau de qualité. De plus, le choix est varié et nous avons pu constater une recherche de nouvelles propositions de la part des équipes des restaurants.

Nous avons mis en place une tarification plus claire qui permet de différencier les frais fixes et les denrées. Cette mesure conjuguée avec une amélioration de la qualité des repas a eu pour effet de modifier sensiblement les habitudes :

les convives consomment plus en général et le nombre de plats complets est en augmentation.

Permettre à chacun de prendre un repas complet et équilibré avec un rapport qualité/prix satisfaisant était aussi l'objectif que le CE et la commission s'étaient fixés. De par vos témoignages, nous pensons avoir répondu globalement à vos attentes.



INFORMATION

L'information sur la vie du CE, sur ses activités et sur les séances plénières trouve son équilibre entre d'une part le journal MIEL dont les parutions varient en fonction de l'actualité, les affichettes et catalogues spécifiques aux activités (VF, Jeunesse, Loisirs et Culture) et le site WEB (également consultable sur l'intranet). Le nouveau site sera à développer pour augmenter la convivialité et surtout s'intégrer au mieux avec le nouveau système de gestion et permettre ainsi à terme des inscriptions en ligne aux activités du CE.

SERVICES COOPERATIFS

L'évolution des modes de consommation (la multiplication des grandes surfaces, des grands magasins spécialisés et internet) rend de plus en plus difficile l'organisation d'événements commerciaux susceptibles d'intéresser les salariés de l'Onera. Nous continuons néanmoins d'essayer de maintenir cette prestation en favorisant, autant que possible, les produits artisanaux. Nous avons, en collaboration avec la commission "Restauration", organisé des animations-ventes autour de produits du terroir.

La plus grande satisfaction dans le domaine des services coopératifs vient du prêt de matériel de bricolage. Ce service fonctionne sur les 3 centres d'IDF grâce au dévouement de quelques collègues et permet de mettre à la disposition de tous du matériel que personne n'achèterait individuellement (liste et conditions de prêt sur notre site web).

SALON DE PROVENCE

Compte tenu de l'éloignement du centre de Salon de Provence et de sa taille réduite, les activités offertes en IdF ne peuvent pas être strictement proposées à l'identique à Salon. Cette commission travaille, soit à adapter à la situation d'éloignement nos activités IDF (jeunesse, vacances familiales), soit à leur trouver des substituts locaux (à l'instar des activités "loisirs et culture" et spectacles de Noël qui fonctionnent déjà localement).

Le problème principal réside aujourd'hui dans les activités de type ASCO pour lesquelles le trop faible effectif ne permet des activités de groupe qu'en association avec d'autres structures.

Nous sommes bien entendu très attentifs aux demandes et propositions de la commission et les réponses du CE sont généralement positives.

EGALITE PROFESSIONNELLE

Cette commission est chargée d'examiner et analyser la situation comparée des hommes et des femmes en ce qui concerne la formation, les salaires et d'une façon générale les conditions d'emploi. Les travaux de cette commission alimentent ensuite la commission du CCE qui doit émettre un avis sur le rapport correspondant fourni par la Direction. Cette commission, relativement récente, a entrepris un travail d'analyses, actualisé sur plusieurs années, que vous avez pu découvrir dans le journal MIEL spécialement dédié à ce sujet. Ces travaux ont également permis d'initier une négociation entre la Direction et les organisations syndicales sur le sujet de la mixité à l'Onera. Cette négociation a abouti sur un accord qui devrait être ratifié de façon quasi unanime.

Remarquons que nous avons confié la présidence de cette commission à la CFE-CGC et que nous en sommes satisfaits. Ce qui prouve, par ailleurs, que le CE n'est pas "bouclé" par la majorité CFDT-CGT et qu'**il est ouvert à tous ceux qui démontrent leur implication.**

Pour que le CE reste le CE de Tous,
Pour soutenir notre action,

VOTEZ POUR LA LISTE CFDT/CGT