

Chatillon, le 17 novembre 2006



Ce que nous sommes. Ce que nous voulons.

Entre le 23 et le 30 novembre prochains, l'ensemble des salariés de l'ONERA seront appelés à élire leurs délégués du personnel et leur représentants aux comités d'établissements.

La CFDT est la première organisation syndicale de l'ONERA : 3 élus sur 7 au conseil d'administration, 5 représentants sur 7 au CCE sortant, une représentativité (telle que définie lors des élections d'il y a deux ans) de 36 % (contre 27 % pour la CGT, 22 % pour la CFE-CGC, 8 % pour FO et 7% pour la CFTEC).

La loi sur le dialogue social de 2004 a allongé les mandats des élus du personnel de 2 à 4 ans, sauf accord d'entreprise. Devant la demande unanime des syndicats, la direction a accepté de maintenir la durée des mandats à 2 ans. De toutes manières, elle se rendait bien compte qu'il suffisait aux élus de démissionner collectivement à la fin de 2008 pour forcer ce renouvellement à deux ans.

Ce souhait était fondé, pour notre part, sur divers motifs convergents, dont la nécessité de permettre le renouvellement des élus à une fréquence suffisante pour tenir compte des évolutions structurelles (par exemple le futur déménagement de DAAP de Châtillon à Meudon) et personnelles (mobilités individuelles, évolutions de carrière).

Il était surtout fondé sur la nécessité, en démocratie, de rendre compte à intervalles réguliers du mandat confié aux élus et de préciser les positions qu'ils ont l'intention de porter au cours du mandat pour lequel ils sollicitent vos suffrages.

Au-delà d'une préférence personnelle ou d'une marque de confiance, le vote est avant tout l'expression d'une prise de position : " Je suis d'accord avec ce que dit ce syndicat et je vote pour lui pour signifier cet accord ".

C'est dans ce cadre que nous souhaitons préciser ici notre vision de l'ONERA et les positions que nous défendons et continuerons de défendre au nom de ceux qui nous auront accordé leurs suffrages.

Une situation continûment dégradée

Le président Maugars a été nommé au printemps 2003, en plein processus d'élaboration du contrat d'objectifs et de moyens (COM). Ce contrat faisait suite à la construction du plan stratégique de l'ONERA (PSO) qui avait mobilisé de très nombreux acteurs de l'office. M.Maugars a très vite réduit ce travail collectif au strict minimum, ce qui a conduit les organisations syndicales, hormis la CFE-CGC, à désapprouver ce plan.

Clairement, après l'alternance politique de 2002, le président Maugars était à l'ONERA "en service commandé". Il a d'abord éliminé le secrétaire général, M.Metzger, au mépris du simple respect du code du travail (déjà !), ce qui a valu à l'ONERA d'être condamné à 53.982€ de dommages et intérêts (354.000 francs!) à payer à son ex secrétaire général (Arrêt de la Cour d'Appel de Versailles du 24 janvier 2006).

Il a ensuite proposé une réorganisation interne prévoyant la suppression du poste de secrétaire général et la création de la DCV (Direction Commerciale et de la Valorisation) qui succédait à la DSAC (Direction de la Stratégie et de l'Action Commerciales) mise en place par le président Scheller.

De fait, le président Maugars ne fait que développer et amplifier la vision "tout libéral" mise en place par le président Scheller à la fin des années 1990 : le marché est le juge de paix et l'ONERA est piloté par l'aval. Il est organisé en 17 départements de recherche autonomes auxquels il appartient d'équilibrer leurs comptes.

Les conséquences de cette vision sont malheureusement évidentes :

- L'ONERA n'est plus en mesure de remplir sa mission telle qu'elle est définie par ses statuts : "l'ONERA a pour mission de développer et d'orienter les recherches dans le domaine aérospatial".
- Financé à 60% sur contrat (alors que les autres établissements de recherche sont financés au minimum par 60% sur subvention), l'ONERA n'a plus la maîtrise de ses programmes (surtout si on considère que la subvention sert souvent à abonder les activités sur contrat).
- La stratégie scientifique n'existe pas : le plan scientifique stratégique n'est qu'un catalogue de l'existant sans aucune vision à long terme.
- Les décisions ne sont prises qu'en fonction d'hypothétiques financements. Par exemple, la décision de transférer le département DMPH à Toulouse ne reposait que sur l'importance du chèque qu'étaient prêts à payer la Région MIP et les fonds européens. L'étude sur l'opportunité d'un tel déménagement n'a été menée qu'en deuxième lieu et en a conclu que pratiquement tout poussait à laisser DMPH en Ile de France; D'où l'abandon du projet et la perte sèche de l'argent déjà investi !
- Bien loin de la posture officielle censée donner la priorité à une évolution maîtrisée des effectifs et répondant à des orientations scientifiques, les embauches sont réalisées au coup par coup pour répondre à la demande et réaliser les contrats.
- Deux branches sur quatre (MAS et MFE) sont en péril, faute de financement contractuel. On a ainsi "demandé" au directeur du DAFE d'assurer également la direction du centre de Meudon. Directeur de recherche, il y passera 25% de son temps (50% pour son adjoint) : c'est le prix à payer pour ceux qui ne rapportent pas suffisamment de contrats.
- Les branches mieux financées (TIS et PHY) font subir à leurs salariés des conditions de travail dépassant souvent le seuil du tolérable (comme au DOTA à Toulouse et en Ile de France).
- Faute de réserves financières, le moindre creux d'activité à GMT constitue une menace et l'ONERA est en train de bâtir un "plan" lui permettant d'attendre les essais futurs sur l'A350.

La vision de la direction

S'étant pleinement inscrite dans cette logique, la direction actuelle de l'ONERA, qui n'a pas daigné une seule fois honorer de sa présence vos représentants au CCE au cours de l'année 2006) persiste à transmettre, contre toutes évidences, une vision optimiste de la situation.

Il est, selon elle, tout à fait possible d'effectuer de la bonne recherche et d'équilibrer nos comptes avec un taux de contrats aussi élevé.

Les difficultés financières permanentes dans lesquelles se débat l'ONERA depuis des années seraient conjoncturelles et une amélioration de notre coopération avec la DGA devrait résoudre tous les problèmes (calendrier de notification de contrat mieux réparti sur l'année, contrats d'expertise supplémentaires). On remarquera d'ailleurs, que les mesures décidées au CA de juin 2005, grâce à notre mobilisation et celle du personnel, n'ont rien changé.

Ce qu'en pense la CFDT

L'ONERA a un rôle indispensable (et encore reconnu) dans le domaine de l'industrie aéronautique française et européenne. Même privatisée, celle-ci continue, comme ses homologues d'outre-atlantique, de compter sur un socle scientifique qu'elle n'a pas la capacité (ou la volonté) de constituer et d'entretenir.

La question du financement de la recherche aéronautique (comme plus généralement la question de toute la recherche) est un défi national qui dépasse le cadre du ministère de la Défense (cette question avait été longuement débattue lors de l'élaboration du PSO).

L'ONERA a besoin d'un financement stable donc majoritairement par subvention. Une activité scientifique digne de ce nom a besoin de continuité et de persévérance et ne peut être sans arrêt soumise aux aléas de son financement. Répondre, à la demande, à tout ce qu'on veut bien vous commander s'appelle de la prestation de service ou de la sous-traitance, comme le dit notre président, et non de la recherche.

Ce système de vente sur étagère de ce qu'on sait encore faire ne peut durer qu'un temps. Faute d'investissement scientifique digne de ce nom, les étagères seront bientôt vides !

Au cours de l'année 2005, la direction a mis en place un système de parts variables sur salaires à la DCV. Par avenants à leurs contrats de travail, les commerciaux sont financièrement intéressés au chiffre d'affaire qu'ils sont censés générer. Normalement, une telle réforme aurait dû être soumise à l'information/consultation du CCE. C'est ce qu'est bien gardé de faire la direction (qui a d'ailleurs aussi refusé d'intégrer cette question dans les négociations salariales). Nous avons le droit de débattre en CCE sur la pertinence d'un service commercial à l'ONERA et sur sa mission. Peut-on vendre de la recherche comme des photocopieuses ou des machines à café ? Qui décide de ce qu'il faut vendre ? Qui réalise ce qui est vendu ? etc...

Devant une telle violation délibérée et assumée du droit du travail, la majorité CFDT du CCE a entamé une action judiciaire auprès du tribunal de grande instance de Nanterre afin de réclamer, en justice, une remise en ordre : information / consultation sur la question, retour éventuel aux contrats de travail antérieurs.

Depuis, la direction a également refusé de consulter le CCE sur la fixation des JARTT de fermeture (alors qu'il s'agit d'une mesure générale d'organisation entrant pleinement dans le cadre des prérogatives du CCE) et nous avons ajouté ce sujet à la procédure en cours.

La CFDT regrette de s'être trouvée bien seule dans cette démarche et elle continue de penser que sa crédibilité serait bien affaiblie dans son rôle de défense des intérêts du personnel si elle ne faisait même pas respecter les prérogatives de ses élus.

Les relations sociales à l'ONERA :

Le président Maugars se dispensant de participer aux réunions du CCE, les relations que nous entretenons avec la direction de l'ONERA se limitent à la réception des délégués syndicaux centraux (2 ou 3 fois par an) et aux négociations salariales que le président continue d'assurer.

Vous êtes régulièrement informés en leur temps du déroulement de ces négociations où, là encore, notre président fait comme si l'ONERA était une entreprise industrielle privée dont la politique salariale ne pourrait qu'être déterminée par les résultats financiers. C'est ainsi que l'année 2004 a été catastrophique (1,75% en tout pour les salaires en 2005, soit moins que l'inflation), et 2005 un peu meilleur (3,3% pour les salaires en 2006). En réalité, faire comme si nos résultats étaient une réalité objective alors qu'ils ne sont que la conséquence de décisions budgétaires est une vision biaisée de la réalité. La seule manière logique de gérer les salaires de l'ONERA est d'examiner ses besoins (compte tenu de l'inflation, du déroulement programmé des carrières, de la pyramide des âges, du changement des métiers, etc..) et de mettre en face les budgets nécessaires.

Notre président, dans tous les autres domaines de négociation avec les organisations syndicales, s'en remet au DRH. Celui-ci assume, comme il le peut, des missions qui dépassent souvent son domaine de compétence, et n'est, de fait, ni encadré ni contrôlé.

C'est la raison pour laquelle, après un courrier syndical resté sans réponse depuis un an, les élus CFDT du CCE (soutenus sur ce point par l'élue CGT) ont réclamé formellement, lors du dernier CCE le 7 novembre, la nomination d'un secrétaire général conformément aux statuts de l'ONERA. Nous attendons la réponse du président avant de poursuivre au-delà si besoin en était.

Enfin, et pour se limiter à l'essentiel, nous avons obtenu que la négociation obligatoire sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) démarre l'année prochaine. Il ne s'agit rien de moins, pour nous, que d'examiner l'adéquation entre les compétences et les activités. C'est ce travail qui conditionne les embauches, les mobilités et la formation professionnelle. Mais compte tenu de son activité de plus en plus "à la demande" l'ONERA peut-il encore mener un tel travail de réflexion de manière crédible ?

Avant de nous présenter de nouveau devant vous et de solliciter vos suffrages, nous avons souhaité balayer (trop rapidement bien sûr) l'ensemble des sujets qui nous paraissent les plus importants pour l'avenir de l'ONERA et donc de son personnel.

Nous pensons que notre activité reste une activité "à part" et que l'efficacité avec laquelle nous assumerons notre mission de service public de recherche dépend pour beaucoup de la manière dont cette spécificité est reconnue. C'est tout le sens de notre action.

Tous les votes pour la CFDT constitueront autant de messages en ce sens.