

Bonjour M Sainjon,

La note n°659 du 16 octobre 2014 qui fait suite à votre demande sur les placements de JARTT et de congés sur le CET pose de sérieux problèmes.

Elle réclame le respect des règles de planification et de prise de congés, or ce qu'elle impose est justement contraire aux règles en vigueur et en particulier à l'avenant n°3 à l'accord ARTT du 27 janvier 2004.

En particulier, il est dit dans la note, pour les congés payés, "*Le placement sur le CET sera dès lors strictement limité à des situations ponctuelles*".

Dans l'avenant, il est stipulé "*Article 2.2. Jours épargnés : Les salariés de l'ONERA, peuvent, en fonction de leurs droits, demander à épargner et capitaliser une fraction ou la totalité des congés suivants :*

- *Les congés payés annuels par jours entiers dans la limite de 10 jours par an ;*
- *Les jours entiers acquis au titre des missions opérationnelles ;*
- *Les JARTT, par jour entier, qui auront été dans l'impossibilité d'être pris avant le 31 décembre, dans la limite de 50% des JARTT salariés acquis dans l'année. "*

Vous constaterez vous même que l'accord signé en 2004, hormis la limitation de 10 jours par an, ne prévoit aucune limitation au dépôt des jours de congés.

Par ailleurs, même s'il existe une restriction pour ce qui est des jartt ("dans l'impossibilité d'être pris avant le 31 décembre"), cette note est aussi une remise en cause des pratiques de toutes ces dernières années à deux mois seulement du terme de l'année 2014.

Concernant les congés de fin de carrière, créés par accord, la note précise "*qu'ils devront être soldés avant le départ à la retraite*" mais rien dans les textes du droit du travail ni dans l'accord de 2004 n'impose cette mesure au contraire même puisque ce dernier prévoit l'indemnisation à l'article 1.1 (rupture de contrat) "*En cas de rupture du contrat à l'initiative de l'ONERA ou du salarié, avant utilisation du compte, une indemnité compensatrice sera versée au salarié, correspondant au nombre de jours épargnés multiplié par le salaire journalier du salarié à la date de son départ. Cette indemnité a un caractère de salaire et est soumise à cotisations sociales. ...*" De plus, au delà des problèmes d'organisation que cela poserait aux équipes, cette préconisation sera impossible techniquement à mettre en œuvre dès lors que les salariés auront un nombre de congés supérieurs au préavis de départ en retraite ou de démission.

En conclusion, si évidemment "*l'employeur est maître des congés. Il est responsable de l'organisation du travail et de la planification de l'activité.*" c'est dans le respect des accords qu'il a lui-même signé.

Si je peux comprendre que la situation économique de l'ONERA peut, pour vous, justifier ces mesures. Il n'est pas possible d'agir ainsi en ignorant les accords en vigueur. Sinon quelle crédibilité donner aux futurs accords qui pourraient être signés à l'ONERA ?

Je vous demande donc, au nom de la CFDT, d'une part de revenir sur cette note et de prendre en compte toutes les demandes rejetées de dépôts de jours sur le CET et, d'autre part, d'ouvrir une négociation sur le sujet le plus rapidement possible pour rechercher ensemble une solution qui conciliera les intérêts de l'ONERA et de ses salariés.

Dans l'attente de votre réponse,

Cordialement

Gilles Marcon
DSC CFDT
34568