



Consultez nos sites : <https://outils.onera.net/syndicats/cfdt/> et <http://cfdt.onera.free.fr/>

Infos CFDT - janvier 2025

Vœux du Président, Classification, intéressement, télétravail, mutuelle/retraités, commission de recours, AZR non renouvelée, Permanences CFDT, restauration au QF en IdF, ...

Vœux du Président

Le président a commencé le tour des centres de l'ONERA pour adresser ses vœux traditionnels au personnel. On en retiendra les bons résultats économiques pour 2024 et de plutôt bonnes prévisions pour 2025, sous réserve de la situation du projet Prisme et de la décision finale de nos tutelles à ce sujet. En revanche, si la hausse permanente et toujours croissante des prises de commandes apparaît comme une bonne nouvelle, il ne faut pas négliger l'impact que cela peut avoir sur la charge de travail du personnel. La capacité, louée, du personnel à s'adapter, à produire toujours plus n'est pas sans limite et a fortiori si les effectifs ne peuvent plus augmenter comme ce sera le cas en 2025. Nous savons tous que derrière cet effort collectif du personnel se cachent des difficultés locales très fortes, en particulier en terme de RPS.

Et enfin, il est évident que, tous, nous aimerions voir reconnus et récompensés les efforts importants et continus du personnel de l'ONERA et pas seulement par un très modeste accord d'intéressement (voir ci-dessous), mais bien par une vraie politique salariale motivante et qui tienne compte des pertes des années passées.

Classification

Cette négociation entamée en 2023 s'est poursuivie sur l'année 2024, à la demande de la Direction, et malgré l'avis défavorable d'au moins 2 syndicats, la CGT et la CFDT (voir tracts [de février 2024](#), [octobre 2023](#) et [juillet 2023](#)). Persuadée de pouvoir nous convaincre du bien-fondé de son projet, les réunions avec la direction se sont succédées en 2024 et devront se poursuivre en 2025. A ce stade, nous ne sommes toujours pas convaincus par ce projet dont l'intérêt, pour les salariés, n'est absolument pas visible. Nous ne sommes pas persuadés du tout que les évolutions proposées par la Direction (qui tiennent un peu de l'usine à gaz) vont réduire la vague de mécontentement observée en 2023.

Nous pensons qu'il serait plus judicieux de poursuivre ces discussions sur les bases de la proposition commune de la CGT et la CFDT en maintenant les grilles actuelles et en définissant les modalités pour les faire vivre et faire évoluer les minima. La poursuite de ces discussions sur les bases actuelles repousse, par exemple, les discussions sur les attentes des assistantes à propos de leurs déroulés de carrières à l'ONERA. Il n'y a aucune justification que leurs préoccupations ne soient traitées que dans le cadre de la nouvelle classification.

Accord d'intéressement en 2025 ?

Le président, lors de la présentation de ses vœux au personnel, a indiqué que malgré un bilan financier de 2024 à priori positif, il n'y aurait pas d'intéressement versé en 2025, faute d'accord en 2024. Il a fait le souhait que ce dispositif soit remis en place en 2025. Il suffit pour cela d'une simple décision de l'ONERA : supprimer de son projet la proratisation qui pénalise à la fois, les personnes qui ont été malades ne serait-ce qu'une seule journée, et les personnes qui quittent l'ONERA après 30 ou 40 ans de carrière au motif que leur dernière année n'est pas complète. La direction accompagnée d'un autre syndicat avait, en 2024, refusé cette demande (cf. [tract](#)).

Pour 2025, la balle est donc dans le camp de la Direction.

Récupération d'absences sur des jours sans télétravail (RP Chatillon)

Dans l'accord sur la mise en place du télétravail à l'ONERA, il est possible d'opter (sous réserve d'accord de la hiérarchie) pour plusieurs formules pouvant aller jusqu'à 2 jours fixes par semaine pour les salariés travaillant à temps plein. Il est également convenu que chaque responsable d'entité peut convenir de jours sans télétravail dans son service pour permettre à l'équipe de se rencontrer et de conserver du lien social.

Depuis maintenant quelques temps, nous avons vu apparaître, dans plusieurs entités, à Chatillon mais aussi dans d'autres centres, une pratique qui consiste à "récupérer" ces jours sans télétravail. Par exemple, si dans une entité le jour sans télétravail est le lundi, lorsqu'un salarié prend une journée de congé le lundi, il lui est demandé d'annuler une de ses journées de télétravail fixe de la semaine et de venir sur site en remplacement de l'absence du lundi ... Cette dérive ne résulte pas de l'application de l'accord dans lequel aucune disposition ne prévoit de réduire le nombre de jours de télétravail fixe dans une semaine où des congés seraient pris. Les RP de Chatillon ont donc soulevé le problème auprès de la Direction qui a confirmé que cette pratique n'avait pas de raison d'être. Les responsables qui ont mis en place ces restrictions doivent donc cesser sans même attendre un retour de la Direction (cf. [RP Chatillon](#)).

Nous appelons tous les salariés concernés par cette situation à nous contacter directement si elle se poursuivait.

Mutuelle des retraités : Véolia, ONERA2 (information à faire ...)

Dans les discussions en CSEC à propos de la mise à disposition d'une nouvelle mutuelle santé (partenariat avec Véolia), les régimes proposés par l'IPECA ont été évoqués. La Direction a affirmé que les anciens retraités de l'ONERA, affiliés à l'IPECA sur d'anciens régimes de santé qui ne sont plus proposés à ce jour, pourraient basculer sur l'un des régimes «ONERA2», «Affinit'Air» ou «Excellence» qui sont actuellement proposés aux salariés qui partent en retraite. Cela a été confirmé en réponse aux [questions des RP de Châtillon](#).

C'est plutôt une bonne nouvelle qui permettrait à de plus anciens retraités de basculer sur un régime plus récent et plus avantageux mais encore faudrait-il qu'ils en soient informés ...

La Direction a fait une demande de communication auprès de l'IPECA et attend leur retour. Nous aimerions que la Direction soit un peu plus proactive sur le sujet mais, en attendant cette communication, tous ceux d'entre nous qui sont en lien avec des retraités de l'ONERA peuvent leur transmettre l'information.

La commission de recours sur les salaires

Il existe à l'ONERA deux commissions de recours (une à Toulouse et une pour tous les autres centres). Ce sont des commissions paritaires (autant de membres nommés par la direction que par les syndicats) qui peuvent être sollicitées pour réexaminer l'application de la politique salariale ou encore les progressions de carrière pour chacun d'entre nous.

Cette commission n'a pas de pouvoir de décision (la RH reste le décisionnaire final) mais les rapports qu'elle rend ont permis, chaque année, de faire évoluer quelques situations personnelles.

Cette année, 4 personnes ont demandé la saisine de la commission, 2 I&C, 1 Technicien(ne), 1 employé(e) réparties pour 2 à Palaiseau, 1 à Châtillon et 1 à Meudon. A l'échelle de l'ONERA, cela reste faible.

La saisine de la commission doit respecter des délais et c'est maintenant clos pour contester la politique salariale de 2024 mais n'hésitez pas pour autant à contactez la CFDT. Nous pourrions vous aider à évaluer votre situation (en terme de carrière, de salaire, d'augmentations, etc.) et à solliciter la commission si vous estimez que vos résultats et votre investissement professionnel ne sont pas reconnus à leur juste valeur.

AZR non renouvelée !

Ce que nous redoutions tous, depuis que la procédure de renouvellement des AZR pour tous les salariés a été instaurée, est arrivé en fin d'année dernière. Une salariée a vu sa demande de renouvellement d'autorisation d'accès à l'ONERA (Zone à Régime Restrictif) refusée par la DGA-SSDI.

L'effet est immédiat, la salariée a été contrainte de quitter son poste immédiatement, accompagnée des responsables de la sécurité.

Tout le monde peut imaginer la violence de cette décision, en premier lieu, pour la salariée. C'est d'autant plus violent que cette décision de la DGA-SSDI n'est pas motivée, ni auprès de la salariée, ni auprès de l'ONERA. L'enquête menée par la DGA porte sur les antécédents judiciaires, sur les menaces en terme de terrorisme, espionnage, crime organisé, etc. et l'analyse du contexte géopolitique mondial. Elle concerne les salariés et très logiquement leur entourage. Dans ces conditions, un salarié peut tout à fait être considéré comme un point vulnérable pour notre sécurité sans même avoir conscience de ce risque et des éléments qui peuvent conduire à ces conclusions.

La salariée peut faire un recours administratif auprès de la DGA-SSDI ou en recours contentieux auprès du tribunal administratif, pour vérifier qu'il n'y a pas eu d'erreur de la part de la DGA-SSDI ou ne serait-ce que pour connaître les raisons de cette décision et éventuellement les contester.

Malheureusement, nous constatons que dans des situations identiques, à ADP et au CEA par exemple, le Secret Défense met fin à toutes les investigations du tribunal.

Cette décision de la DGA-SSDI s'impose à l'ONERA qui doit interdire immédiatement l'accès physique mais aussi virtuel (réseau informatique) à cette personne. A terme, cela implique aussi le licenciement de la salariée.

Au-delà de la violence subie par cette salariée, il est probable que cette situation a également fortement touché ses collègues, sa hiérarchie ainsi que la Direction de l'ONERA. Et, nous imaginons que dans l'urgence, le maximum a été fait pour accompagner cette personne mais également ses collègues.

Mais au final, que cette décision soit justifiée ou non, il ne reste pour la salariée que l'incompréhension, la solitude et le choc subi. Comment, tout en respectant les contraintes qui s'imposent à l'ONERA, faire en sorte d'améliorer les choses ?

On ne peut pas dire que cela peut arriver à tout le monde, il ne s'agit pas d'une roulette au hasard, mais en revanche, évidemment et malheureusement, cette situation pourrait à nouveau se produire.

Et au-delà de l'accompagnement de cette salariée par les syndicats, comment peut-on anticiper de futures situations ?

La CFDT délivre quelques pistes de réflexion :

- Réflexion sur la définition des zones à accès protégé et cela comprendrait également la mise en place de réseau informatiques spécifiques.
- En amont, des actions de clarification, d'information à l'attention de tout le personnel de l'ONERA sur les différentes situations pouvant amener à une telle décision, dispensées pourquoi pas par la DGA-SSID elle-même ou a minima par les officiers de sécurité de l'ONERA.
- Intervention de l'assistante sociale auprès des salariés concernés, après leur éviction de l'ONERA.
- Aide à la recherche au reclassement vers un autre emploi, avec en tête que toutes les portes des administrations vont se fermer.
- Prise en charge financière de formations pour un éventuel reclassement.
- Maintenir le salaire et ne pas licencier la personne tant que les recours (DGA-SSID et Tribunal Administratif) n'ont pas été épuisés.
- Assurer un suivi psychologique des salariés au sein de l'unité/service du salarié.

Le sujet sera probablement traité lors du prochain CSEC et si vous avez des inquiétudes ou des questions n'hésitez pas à en faire part.

Des permanences syndicales en visio,

- sans RDV, de 11h30-14h00
- tous les premiers lundis de chaque mois,
- à partir du 03/02/25.

Il vous suffit de vous connecter au lien suivant, et de poser vos questions en direct :

[https://rdv.onera.fr/Permanences Syndicales Mensuelles CFDT](https://rdv.onera.fr/Permanences_Syndicales_Mensuelles_CFDT)

N'hésitez pas !

Restauration subventionnée au QF ?

En IdF, il y a toujours eu des salariés qui décident de ne pas manger au restaurant d'entreprise, parfois par choix personnel mais aussi parfois, contraints par leur condition financière. C'est évidemment le cas des stagiaires, de certains doctorants, à fortiori s'ils doivent supporter le coût d'un logement. Mais c'est également le cas de quelques salariés en CDI, parmi les plus bas salaires de l'ONERA, qui doivent assurer un loyer, les charges familiales et parfois seuls.

Cela fait déjà quelques temps que des élus du CSE IdF&Salon s'inquiètent de cette situation et étudient des solutions. Ne souhaitant pas réduire la subvention de l'ensemble des autres salariés, le seul moyen d'apporter une aide supplémentaire à ces salariés les moins favorisés est de dégager des ressources financières supplémentaires.

L'amélioration des comptes de la restauration en 2024 permet justement de dégager environ 70k€ pour mettre en place cette aide supplémentaire en 2025.

La législation et en particulier les règles de l'URSSAF ne permettent pas de différencier le niveau d'aide sociale selon des catégories professionnelles. La seule solution est donc de se baser sur le Quotient Familial (QF) qui prend en compte les différences de situations familiales, les différences de revenu de la famille, le nombre de personnes au foyer, ...

Le dossier est encore à l'étude et doit être discuté dans la commission restauration du CSE mais les principes sont posés :

- Subvention au QF
- Aucune baisse de la subvention pour l'ensemble des salariés
- Subvention supplémentaire pouvant aller jusqu'à 2€ par repas, échelonnée selon des tranches de QF.

Les salariés qui ne souhaiteraient pas fournir leur avis d'imposition resteraient au niveau de la subvention actuelle, sans aide supplémentaire.

Après la fin de l'étude en commission restauration, ce point devra faire l'objet d'un vote en CSE, en janvier ou en février et la mise en œuvre, en cas de vote positif, pourrait avoir lieu au cours de ce premier trimestre de l'année et tout le monde s'en réjouira.