



Juillet 2007

## **A propos du contentieux ayant opposé le CCE de l'ONERA et la direction entre la fin d'année 2005 et le printemps 2007.**

### **Les faits tout d'abord**

Au cours de l'été 2005, les représentants du personnel apprennent "par hasard" que des cadres de la DCV se sont vus proposer une modification de leurs contrats de travail afin d'y voir inclure une part variable.

Ce type de modification, appliquée à un groupe de salariés, aurait dû faire l'objet d'une procédure d'information / consultation du CCE.

Interrogé par les élus du CE IDF, lors de la réunion du 18 octobre 2005, le DRH, non sans avoir nié puis minimisé l'affaire, a fini par reconnaître la vérité.

Le principe de la procédure d'information / consultation des CE (et CCE) que la direction semble décidément ne pouvoir assimiler, même à ce jour, est que *"Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ...."* (article L 432-1 du code du travail) ou encore que *« Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération... »* (article L 432-3 du code du travail).

Le principe même de cette procédure obligatoire est qu'elle doit précéder toute décision faute d'être vidée de tout sens.

Cette compétence des CE est générale et non pas restreinte à une liste limitative de sujets comme le croit encore le DRH (cf. CCE du 19 avril 2007). Cette prérogative des CE a été estimée si essentielle que le législateur a qualifié de délit d'entrave son inobservation qui est, comme tel, punie de peines d'amendes et de prisons.

C'est **dans ce contexte du fait accompli et devant le refus de la direction de se rendre à l'évidence de son erreur** que les élus CFDT du CCE ont refusé la consultation (**parce qu'elle n'avait plus aucun sens**) et ont décidé en décembre 2005 d'entamer une procédure pénale contre la direction.

## **La procédure judiciaire :**

Au printemps 2006, alors que la procédure n'était pas encore engagée, la CFDT a choisi de se réorienter vers une procédure civile qui permettrait, de préférence à une simple sanction de la direction, une réparation de sa faute par une remise en l'état initial. Elle estimait également que cette évolution serait plus favorable "au dialogue social" en ce qu'elle écartait la responsabilité personnelle du président. Bien mieux, elle a proposé au président d'abandonner toute procédure s'il acceptait de procéder lui-même à cette remise en état.

**La fin de non recevoir a été sans appel et la CFDT, après avoir tout fait pour rétablir un dialogue social bien mis à mal par l'attitude de la direction a décidé de lancer la procédure civile.**

Elle y a ajouté une demande liée à l'absence de consultation sur les dates de fixation des jours de JARTT direction (mesure d'organisation de l'entreprise soumise à information/consultation, comme cela se passe dans les autres entreprises).

C'est dans ces circonstances que le jugement du TGI de Nanterre a été prononcé.\*

Ce jugement n'a pas fait l'objet d'appel, ni de la part de la direction, ni de la part de la CFDT. Cette possibilité, offerte aux deux parties n'ayant pas été utilisée, il serait malvenu de le critiquer aujourd'hui.

Que dit-il ? Que la direction de l'ONERA a commis une entrave (donc un délit) vis-à-vis du CCE et qu'elle doit procéder à l'information / consultation qu'elle nous devait.

Nous regrettons que le juge ne soit pas allé jusqu'à la remise en ordre complète que nous espérions, à savoir l'obligation de proposer aux intéressés un retour en arrière pour les modifications des contrats de travail proposées illégalement.

La direction de l'ONERA, condamnée par la justice, se permet aujourd'hui de prendre l'affaire de haut prétendant que nous n'avons eu que ce qu'elle était prête à nous donner. C'est tout simplement faux : une simple information partielle et limitée "octroyée" à posteriori (et soi-disant empêchée par la CFDT) n'a rien à voir avec la procédure complète d'information / consultation qu'elle nous devait avant l'éventuelle mise en place des avenants et qu'elle est maintenant contrainte, par la justice, de mener à bien.

Concernant la consultation pour la fixation des jours JARTT, les deux avocats consultés par le CCE nous avaient confortés dans notre conviction que le sujet relevait aussi d'une procédure d'information / consultation. Le juge en a décidé autrement. Dont acte.

Nous attendrons qu'une jurisprudence de la cour de cassation précise ce point avant de pouvoir, nous n'en doutons pas, exiger le respect de cette obligation.

## **Les commentaires de la CFDT :**

Tout d'abord, chacun doit être bien conscient que, dans le cas d'un désaccord entre la direction et les représentants du personnel, le seul arbitrage possible est celui de la justice.

Le président Maugars, devant un CCE qui tente simplement de faire valoir ses droits, a décidé de ne plus le présider depuis décembre 2005. Ainsi, n'ayant pas fait son travail, comme l'a constaté le tribunal, il a décidé de ne plus le faire du tout. Il est à noter que le non respect par la direction des instances représentatives du personnel n'a pas empêché la CFDT de participer activement à toutes les négociations pour défendre les intérêts du personnel (accords 2006 sur les salaires, la mixité et le Web vote signés par la CFDT).

Alors que nous avons opté pour la démarche la plus neutre (tribunal civil), il se permet de dire que finalement il est peu contraint par cette décision. Veut-il nous suggérer que c'est la procédure pénale qui aurait finalement dû être poursuivie ?

La CFE-CGC, qui tout au long de la procédure, a été une fidèle alliée de la direction (qui a même pu utiliser ses déclarations au CCE devant le tribunal) et qui se permet aujourd'hui de traiter notre démarche par le plus grand mépris (voir leur affiche à Châtillon "tout ça pour ça") se place nettement dans la catégorie de ceux qui n'exercent que les droits que la direction leur concède. Celle-ci doit bien regretter de ne pas avoir que la CFE-CGC comme interlocuteur !

La CFE-CGC ne craint pas non plus de nous renvoyer dos à dos, dans la rupture du dialogue social : coupable (la direction condamnée) et victime (le CCE) dans le même sac !

Toutes ces péripéties n'auraient sûrement pas pris autant d'importance si l'attitude continue de la direction n'était pas de s'asseoir systématiquement sur ses obligations et de se situer en marge de la loi. Citons, et la liste n'est pas exhaustive :

- la condamnation de l'ONERA par la cour d'appel de Versailles le 24 janvier 2006 suite au règlement de compte du président Maugars vis-à-vis du secrétaire général Metzger (modification unilatérale d'un contrat de travail).
- l'infraction permanente constituée par l'absence d'enregistrement – imposé par le code du travail - des horaires de travail de tous les personnels non soumis à l'horaire collectif (les LPP, soit 4 salariés sur 5).
- le refus de payer les primes semestrielles aux apprentis malgré les réclamations argumentées de la CFDT. La direction n'a cédé que partiellement et qu'après l'intervention, en février 2007, de l'inspecteur du travail que nous avons sollicité.
- la création, annoncée à l'extérieur en juin 2006, d'une nouvelle unité, PSL (Produits et Services Logiciels), alors que la procédure d'information / consultation sur l'opportunité de cette création était en cours (autre entrave).
- le refus de respecter le décret n°84-31 du 11 janvier 1984 qui prévoit la présence à l'ONERA d'un secrétaire général (les manquements actuels ne sont probablement pas sans rapport avec cette absence, un président non assisté et un DRH non encadré ne parvenant manifestement pas à faire fonctionner correctement l'entreprise !)
- l'utilisation par le DRH du journal des connections internet pour "fliquer" les salariés, en contradiction complète avec la législation et le règlement intérieur.

- le défaut de présentation au CCE de l'activité scientifique et les comptes 2006 avant la réunion du CA, en contradiction avec les prérogatives essentielles du CCE, ce qui a conduit à l'action unanime des représentants du personnel au CCE (sauf ceux issus de la CGC) qui ont quitté la réunion du 19 avril 2007 en signe de protestation contre cette entrave.
- le refus de la direction de recommencer une réunion du CHSCT tenue en dehors de tout cadre légal, en l'absence des élus CFDT et CGT et avec la complicité totale de la CGC. Malgré nos demandes de régler ce problème à l'amiable, il a fallu un arrêt de la Cour d'Appel de Versailles, en date du 20 juin 2007 pour faire respecter nos droits.
- l'annonce ferme sur l'intranet la dernière semaine de juin 2007 de l'installation à Palaiseau des équipes DPRS et DTIM de Châtillon alors que la procédure d'information /consultation des CE et CCE était en cours.

N'importe quel salarié qui se rendrait coupable de tels manquements verrait sa carrière bien compromise ! Notre direction est, en fait, "multirécidiviste" mais nous savons qu'elle ne fait pas partie de ceux à qui on ne le pardonnera plus !

L'attitude de la CFDT qui consiste à faire valoir les droits des représentants du personnel, et donc les droits de ceux qui les ont élus, est présentée comme nuisible au dialogue social.

Faut-il donc pour sauvegarder ce dialogue n'exercer que les prérogatives que la direction veut bien nous octroyer dans sa vision du droit du travail ?

C'est d'évidence la conception du syndicalisme de certains, ce n'est pas la nôtre.

Dans son communiqué au personnel, la direction de l'ONERA nous fait porter la responsabilité de cette altération du dialogue social. C'est à chacun d'entre vous de juger de quel côté est cette responsabilité. Quand, contraints et forcés, nous avons dû saisir la justice, elle a tranché en notre faveur. Tout le reste n'est que littérature !

Que la direction fasse correctement son travail et un dialogue social fructueux pourra redémarrer. Encore une fois, au risque de se répéter, la CFDT n'a pas pour objectif de déclencher des procédures d'entraves. La CFDT n'a pas pour objectif de se payer la tête de qui que ce soit.

Dans toutes les discussions (CCE, CE, CA ou négociations), la CFDT essaie de participer de façon constructive, quelque soit son interlocuteur, la Direction doit en faire de même. Le Président Maugars doit revenir présider le CCE. Nous n'avons aucune concession à faire pour cela. Nous garantissons simplement que nous agirons encore et toujours pour l'intérêt de l'ONERA et de ses salariés.

\* jugements disponibles sur notre site intranet <http://wwwi.onera/syndicats/cfdt/>