



## Infos CFDT novembre 2006

Ce tract a pour objectif de faire un point sur l'ensemble des sujets en cours de discussion et de vous informer des réunions qui ont eu lieu.

### Réunion DSC-Président du 6 septembre 2006.

Cette entrevue entre les organisations syndicales et le président, un point a été fait sur plusieurs sujets.

**Examen des indicateurs trimestriels fournis à la DGA** - le président voit deux points gênants : le destockage insuffisant (travaux finis, mais pour lesquels le dossier n'est pas clos pour des raisons variées tels que la fourniture de documents, etc.) et les notifications (par rapport aux prévisions, on sera sûrement en retard en terme de calendrier et légèrement au dessus en terme de volume). En terme d'activité, on constate une baisse, toujours par rapport aux prévisions, du coté de GMT (baisse d'occupation liée à l'A350) et pour les départements, situation pas dramatique mais pas florissante non plus ; en gros, l'équilibre.

**Implantations** – Le PLU de Palaiseau a été adopté cet été. Des études sont en cours. Dans l'absolu, tout Chatillon pourrait être accueilli à Palaiseau.

**Branche MFE** – Compte tenu des départs prochains, une réorganisation de la branche MFE est en cours de réflexion.

**Autres discussions** – sur l'audit informatique, les fiches d'expertise DCV, les pôles de compétitivité, l'ANR (Agence Nationale pour la Recherche), les PRES (Pôles de Recherche et Enseignement Supérieur), les RTRA (Réseaux Thématiques de Recherche), ...

Un point que nous retenons de cette réunion, c'est que l'objectif d'aller chercher toujours plus de contrats (aux dépens du long terme) est difficilement réalisable. Par exemple, pour construire un projet « ANR », il faut du temps, de l'investissement et au final seul un projet sur cinq ou six est retenu. Et quand c'est le cas, le financement, pour l'ONERA, est parfois relativement ridicule.

Par ailleurs, le président a déclaré : « *Ce n'est pas tout de prendre des contrats, il faut encore les réaliser ...* », et à propos des PRES, RTRA et autres structures « *Je ne sais pas s'il faut envoyer des correspondants partout, vu le niveau des retours, ...* ». Nous en tirons, nous, comme conclusion, que nous ne sommes pas en mesure de répondre à cet objectif (augmentation du taux de contrats) qui nous détourne de notre mission de recherche. Alors qu'il devrait s'interroger sur le niveau d'équilibre subvention – contrats, alors qu'il devrait bien comprendre que l'on ne peut pas pratiquer, pour un organisme de recherche, une politique d'embauche cohérente seulement pilotée par les contrats, notre Président semble déduire que ces problèmes sont liés à des dysfonctionnements de ces structures, à l'amateurisme de l'ANR, ...

En prenant directement contact avec la nouvelle Directrice de l'ANR (ex-Directeur scientifique de l'IFP), il espère minimiser le taux d'échecs sur les projets ANR ; à titre d'information, l'ANR a clos tous ces appels à projets (49) pour 2006 : 6 420 projets ont été déposés, contre 5 652 l'an dernier....

## **A350 – Fort coup de vent sur l'ONERA**

Voici un élément qui témoigne de la fragilité de notre politique actuelle et de notre équilibre contrats/subvention. Comment peut-on imaginer qu'un organisme qui prépare l'avenir, le long terme puisse autant être à la merci des problèmes d'un industriel ?

Airbus revoit son programme A350 et l'ONERA boit la tasse, respectivement 4 et 6 M€ en moins pour 2006 et 2007. Il y a fort à craindre du plan demandé à GMT pour s'adapter à ce « problème conjoncturel ». Ce sont encore les salariés et nos compétences qui vont payer pour la politique de financement aberrante de l'ONERA.

Il est inimaginable qu'un organisme puisse être aussi sensible à des événements qui ont toujours existé et qui se reproduiront forcément.

Enfin, il ne faut pas se tromper sur la communication du président sur l'intranet, à part espérer une rallonge de la DGA, le président nous signifiait une politique salariale 2007 au rabais. L'EPRD 2007 va être difficile à combler.

**Serons nous prêts à accepter que, comme en 2005, que nos salaires fassent les frais d'erreurs stratégiques de nos dirigeants et dépendent de l'équilibre financier de l'ONERA ?**

## **Evaluation des risques**

Pour la Direction, l'objectif de cette négociation, était de supprimer tout ou partie des primes forfaitaires (ex-primes d'indemnités d'emploi) officiellement pour les réinvestir dans des actions de sécurité.

Cette prime représente 70 k€ par an, soit environ 1% des sommes consacrées par l'ONERA à la prévention (6,5 à 7 M€). Elle est très largement inférieure aux variations annuelles du budget sécurité qui sont de l'ordre de 500 k€, d'une année sur l'autre. Compte tenu de ces éléments, la CFDT ne peut pas accepter la proposition de la direction, sur laquelle nous n'aurions aucune visibilité ou garantie. Au contraire, La CFDT demande à ce que l'on redonne un sens à cette prime en visant tous les salariés et en s'appuyant sur le document unique d'évaluation des risques.

La CFDT a également demandé la mise en place d'une cessation anticipée d'activité pour les salariés ayant été exposés aux CMR (**C**ancérogènes, **M**utagènes ou toxiques pour la **R**eproduction) responsables de nombreux cas de maladies, en particulier, pour l'amiante sur les centres de Modane et Chalais Meudon.

Compte tenu des différences d'objectifs, relativement importantes, la Direction a décidé d'interrompre cette négociation.

## Frais de missions

Après plusieurs réunions de travail sur le sujet, entre autres avec les organisations syndicales, la direction a consulté le CCE sur un projet de modification des remboursements de frais de mission dont le but annoncé est de rembourser enfin correctement les frais de séjours en France en récupérant un peu d'argent sur les frais de séjours à l'étranger (forfaits élevés).

Le projet ne modifie que la partie frais de séjour, le reste est inchangé. Le principe appliqué pour les frais de séjour, en France comme à l'étranger, est le remboursement des frais réels plafonnés sur justificatifs. Les plafonds sont nettement plus élevés que les forfaits actuels et semblent corrects. Les transports urbains qui étaient compris dans le forfait de découcher (mission de plusieurs jours) sont désormais remboursés, sur justificatifs, pour tous les jours.

En séance, les élus CCE ont obtenu des modifications pour corriger des oublis ou des imperfections de rédaction.

Bien que le texte présenté soit encore insuffisant pour une prise en compte de tous les frais et sujétions dus à la mission (intention affichée mais pas de garantie de revalorisation des plafonds, pas de prise en compte du dérangement, pas de prise en compte des frais supplémentaires de la vie privée, repos compensateur et indemnisation du temps de trajet inférieurs aux Conventions Collectives de la Métallurgie, ...) et même si ce projet n'est pas parfait, les élus du CCE ont considéré que ce projet représente une réelle avancée par rapport à la situation antérieure.

Sous réserve de l'accord du contrôleur général de l'ONERA, cette modification devrait intervenir à compter du 01 janvier 2007. La Direction s'est engagée à organiser des réunions d'information du personnel.

## **Égalité professionnelle Hommes / Femmes**

Cette négociation avait pour but de faire un état des lieux, à l'ONERA, de la situation comparée des hommes et des femmes et de prévoir des dispositifs ou actions qui encouragent cette égalité. Cela concerne, le recrutement, la mobilité, l'accès à la formation, les progressions de carrière (salaires, passages de catégories, accès aux responsabilités), etc.

Cette négociation s'est déroulée avec la démarche suivante :

- État des lieux, identification des facteurs de discrimination
- Propositions pour annuler ou limiter l'influence de ces facteurs
- Propositions de mesures de corrections pour les éventuelles situations « anormales ».
- Mise en place d'une commission de suivi et d'indicateurs pour contrôler l'évolution de la situation années après années.

Les principaux facteurs de discrimination, tiennent évidemment aux périodes de grossesse et ensuite à la disponibilité réduite des femmes qui assurent généralement les charges familiales liées aux enfants.

Cette négociation s'est terminée avec un projet d'accord qui permettra entre autres de mettre en place une garantie de salaire (moyenne de la catégorie) pour les femmes durant leurs périodes de grossesse, un examen individuel de la situation de toutes les femmes de plus de 45 ans et les années suivantes de toutes les femmes qui atteindront 45 ans. Cet accord est également un signal fort des partenaires sociaux pour que les discriminations qui ont existé et qui peuvent subsister par endroit, disparaissent totalement.

La CFDT a signé cet accord.

## **Droit syndical**

En 2004, les organisations syndicales et la Direction ont signé un accord sur le droit syndical. Cet accord définit les conditions et les moyens nécessaires à l'exercice des fonctions syndicales. Cet accord avait laissé plusieurs points en suspens qui devaient être revus en 2006.

Même si, sur certains points, nous avons eu des avancées (les garanties de non discrimination des élus, la durée des mandats électifs), les principaux sujets bloqués en 2004 qui devaient être revus en 2006 ont été ignorés. La reconnaissance des mandats syndicaux externes à l'ONERA (Conseillers prud'homaux, conseillers du salarié, représentants au Fongécif, à l'IPECA ou autres organismes, etc.) n'existe toujours pas ; la discrimination par rapport aux autres types de mandat est nette. Les élus CA n'ont pas droit d'existence dans cet accord. La situation des CHS-CT n'a même pas pu être abordée (parce que l'un d'entre eux est en conflit avec la Direction !). Et, plus grave, le nouvel accord est en retrait par rapport aux dispositions actuelles en ce qui concerne la Commission de recours : le principe du contradictoire (connaissance du dossier adverse) n'est plus respecté. De plus, la Direction ne s'est pas clairement prononcée sur le rôle réel qu'elle entend confier à cette commission et les faits démontrent, qu'en pratique, elle n'en a rien à faire.

En clair, ce n'est pas la négociation qui avait été prévue il y a deux ans et nous attendions autre chose qu'une simple commission de suivi de l'application de l'accord.

A ce jour, seule la CGT a signé cet accord.

### **Tele-WEB-vote**

En marge de la négociation sur le droit syndical, la direction a proposé l'organisation d'élections par le WEB (WEB-vote) dès les élections de cette année.

Dès lors que le système proposé respectera les règles de confidentialité, nous avons donné notre accord pour cette expérimentation, sous réserve que l'on puisse voter au choix par le téléphone, l'Internet (domicile ou travail) ou sur une borne dans une pièce « isoloir ». Cela doit permettre à chacun de voter sereinement sans subir de pressions et suivant les modalités qui lui conviennent.

La Direction ayant accepté ces demandes, la CFDT a signé cet accord et nous serons, bien sûr, très attentifs au déroulement de ces élections.

Pour plus d'informations, contactez nous ou consultez notre site :

*<http://wwwi.onera/syndicats/cfdt/>*