



<http://onera.reference-syndicale.fr/>

Négociations annuelles 2020 (10/09/2020)

**ASSEMBLEE GENERALE DU PERSONNEL A PALAISEAU (initiative CFE-CGC+CGT) :
jeudi 10/09 à 10h30 au pied du château d'eau**

Rappel du contenu des accords :

Revalorisation des salaires : l'augmentation proposée par la Direction est une avancée, car depuis au moins une décennie nos salaires d'embauche rapportés à l'inflation ont nettement diminué. Comme le signale le rapport du Sénat 604 (8/07/2020) sur l'ONERA : « Une comparaison des salaires moyens en fonction des tranches d'âge, pour le CNES, le CNRS, et les ingénieurs contractuels (ICT) de la DGA a fait apparaître que **la différence en moyenne est de l'ordre de 300 euros par mois.** »

Télétravail : la Direction de l'ONERA a 3 ans de retard sur la mise en place de cette négociation. Il s'est imposé depuis le confinement et son application massive, même en conditions non optimisées, et a balayé les dernières réticences de l'ensemble de la chaîne hiérarchique. En effet, toutes les expériences montrent que la productivité des salariés augmente grâce au télétravail.

⇒ **Si le président et le secrétaire général se soucient réellement de la production de l'ONERA**, ils ont tout intérêt à régulariser le télétravail, **au lieu de le conditionner à la suppression de la semaine de Noël.**

Revendications diverses : temps contraints (missions), autonomie de gestion du CET, droit à la déconnexion, dons de jours... Ces améliorations correspondent en réalité à la normalisation de situations aberrantes, et ne devraient requérir aucune contrepartie.

Menaces : suppression de la semaine de Noël, contrats de chantier applicables à toutes les activités (y compris à la R&D, menaçant la pérennité des savoirs et compétences, et la crédibilité des expertises sur des sujets souvent stratégiques), plafonnement du CET à 100 puis 150 jours après 55 ans (quand le plafond d'Airbus est de 18 mois !), forfait-jour l'année prochaine, sans garantie sur la mesure du temps de travail et les récupérations de dépassements.

Méthodes de la Direction : de quoi s'interroger, voire se méfier

La Direction a emprunté des stratégies agressives pour mener les négociations :

- A l'encontre des demandes des syndicats, elle propose un package fourre-tout. Mais surtout, la Direction conditionne les progrès légitimes (augmentations, télétravail) à la signature de l'ensemble de l'accord sur l'aménagement du temps de travail, incluant la suppression de la semaine de Noël.

- Elle **reporte momentanément** la proposition controversée du **forfait-jour**, pour feindre la négociation et atténuer les réticences.

- Dans le contexte anxiogène de la crise sanitaire, elle a suspendu les négociations pendant le confinement, mais les a rétablies pendant les vacances. Elle a évidemment utilisé la page d'accueil de l'intranet pour publier sa propagande, mais n'a pas autorisé les syndicats à le faire pour transmettre leurs points de vue à l'ensemble des salariés.

Que perdrons-nous avec le « rachat » de la semaine de congé à Noël ?

La demande implicite de la tutelle de porter notre temps de travail à 1600h/an répond probablement plus à un dogme de la Cour des Comptes (dont est issu le secrétaire général de l'ONERA) qu'à une

préoccupation de production de résultats. En effet, la plupart des EPIC ont reçu la même injonction, quelle que soit leur productivité.

1/ **Charge de travail supplémentaire** : beaucoup de salariés **travaillent déjà plus que 39h** hebdomadaires. Pour rappel, une expérimentation de pointage horaire menée en 2004 sur le site de Châtillon avait mis en évidence un excès d'heures et n'avait pas eu de suite. Depuis, la pression contractuelle a augmenté notablement, et les dépassements d'heures ont probablement suivi. Pourtant **selon la Direction, nous ne travaillons pas assez.**

⇒ **Cette démonstration de confiance vous semble-t-elle renforcer l'attractivité de l'ONERA?**

2/ **Gain d'attractivité des salaires négligeable** (voir panneau syndical CGT et <http://onera.reference-syndicale.fr/> du 26/08/2020) : le nombre de démissions a triplé depuis 2015. Vu la différence relevée par rapport aux structures comparables (publiques et privées), l'augmentation proposée est insuffisante pour retenir les jeunes techniciens et cadres de partir dans le secteur privé, pour y faire parfois le même travail.

Si pour certains salariés une augmentation peut être primordiale, pour d'autres les congés contribuent à la qualité de vie (et de travail) à l'ONERA. Or ce choix est déjà possible par la loi, **sans nouvel accord, si cette Direction cesse de bloquer le dépôt de jours sur le CET et la monétisation de jours de JARTT.**

En revanche, si le temps de travail est augmenté : imaginez-vous demander à votre hiérarchie une semaine de congé sans solde si les contrats sont en retard ? Pensez-vous qu'il n'y aura aucun impact sur votre AI ?

3/ Le MEDEF et les gouvernements successifs ont activement coopéré à revenir sur les conquêtes sociales (lois El-Komhri, Macron), et sur les 35h. Les RTT sont de plus en plus menacés et bientôt ils diront que nous en avons trop...

⇒ **Vu l'incertitude pesant sur les RTT, préservons les temps de repos conquis à l'ONERA (6^{ème} semaine).**

4/ La semaine de Noël, présentée comme un congé de trop par la Direction, ne peut être discutée qu'au regard d'une mesure sérieuse du temps de travail. Elle représente donc un **élément clé des prochaines négociations** sur le forfait jour, la durée effective du travail et la compensation des heures supplémentaires. Pour rappel, le **forfait jour** implique une obligation de résultats (travail à la tâche), plutôt qu'une obligation de moyens (horaire hebdomadaire fixe). La mise en place de ce dispositif ne ferait qu'aggraver la **surcharge de travail** dont souffrent déjà nombre de collègues et réduirait encore le salaire horaire. Si nous perdons cet atout, quelle marge de négociation aurons-nous face à la Direction ?

Que revendiquer :

1/ **Rattrapage des salaires, sans contrepartie** (voir comparaison avec DGA/CNRS/CNES)

2/ **Monétisation des JARTT et 5^{ème} semaine de congés payés au choix des salariés (prévu par la loi)**

3/ **Levée du COP, embauches** : pour repère, une semaine de travail en plus à l'ONERA pour tous est équivalente à l'embauche de **50 nouveaux salariés.**

Ambroise Croizat, créateur de la Sécurité Sociale en 1945, avertissait déjà :

”Ne parlez pas d'acquis sociaux, mais de conquis sociaux, parce que le patronat ne désarme jamais.”

La proposition d'accord de la Direction est la déclinaison à l'ONERA de la politique économique du gouvernement, qui obéit lui-même régulièrement aux injonctions du patronat. C'est bien cette mécanique qui est à l'œuvre ici. A nous de réagir, ou non...

Rappel : pour décider de signer ou non un accord, les syndicats se basent sur l'avis de leurs adhérents => vous voulez que votre vote compte, syndiquez-vous !