



**CGT-ONERA**  
Le fil d'Ariane CGT pour tous les personnels de l'ONERA  
<http://onera.reference-syndicale.fr/>



## **Elections CA du 8 octobre 2020 :**

# **Avec 26,5% des suffrages exprimés, la CGT est le syndicat qui a le plus progressé depuis l'élection CA de 2014. Merci pour votre confiance.**

Lors de la première réunion du CA depuis le confinement, qui s'est tenue en présentiel à Palaiseau ce jeudi 22 octobre, les administrateurs ont approuvé à la majorité, lors du point 5 de l'ordre du jour, "les accords concernant l'organisation et le temps de travail, la politique salariale et l'intéressement". Le Président va donc maintenant pouvoir à son tour signer ces accords.

La mise en application sera effective sur la paie de novembre pour l'accord salarial, avec effets rétroactifs au 1er janvier 2020 et pour le paiement de la semaine de Noël, à partir de janvier 2021. Pour le versement d'un intéressement, il faudra attendre 2022, si bien sûr les critères d'attribution sont remplis en 2021. Cet accord s'accompagne de la suppression des primes sur contrat et des primes aux auteurs. La mise en place du télétravail devrait être progressive à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**Avant le vote de ce point, les administrateurs CGT ont fait cette déclaration :**

La CGT, par la voix de ses élus au CA, salue l'effort budgétaire de l'ONERA et des tutelles et les avancées présentes dans les accords. Toutefois, elle réaffirme ici son désaccord avec les objectifs et la méthode de négociation de la Direction de l'ONERA.

Sous couvert de répondre à des attentes légitimes du personnel, en manque criant de reconnaissance et dont le décrochage de rémunération est avéré, comme cela a été rappelé en Conseil, la Direction a engagé la perte non négociable de la 6<sup>ème</sup> semaine de congés payés, acquise à l'ONERA depuis 1982, en préalable à la moindre amélioration des conditions de travail.

**Sur la méthode :** comme vous le savez, une partie des négociations ont eu lieu pendant le confinement. La crise sanitaire a eu pour conséquence un isolement durable des personnels. La Direction de l'ONERA, par un courrier de son Président, a cependant interdit la diffusion de messages syndicaux par messagerie électronique, tandis que les ressources humaines communiquaient sur la page d'accueil de l'intranet pour convaincre le personnel du bien-fondé de son projet. En cela, ce procédé entache le dialogue social actuel et futur.

**Sur les objectifs :** l'argument de vouloir répondre à une obligation réglementaire pour afficher "facilement" 1607 heures annuelles est pour le moins malhonnête quand l'ONERA refuse depuis plus de 20 ans la mesure du temps de travail et la récupération ou le paiement des heures supplémentaires, en toute illégalité.

Nous pensons que le déficit d'attractivité de l'ONERA est en partie liée aux conditions sociales au sein de l'entreprise : depuis de nombreuses années, l'augmentation non mesurée et non compensée du temps de travail, le manque de reconnaissance collectif à travers des augmentations générales, la faiblesse des progressions de carrière individuelles et des rémunérations, ainsi que le défaut d'embauches se sont incontestablement traduits par une augmentation des risques psychosociaux à l'ONERA, et une augmentation des démissions.

Imposer de travailler toujours plus à un personnel très impliqué qui en fait déjà beaucoup, mais sans mesure du temps de travail, ne contribuera pas à améliorer l'attractivité. Dans une époque marquée par les risques psycho-sociaux et la recherche d'une meilleure qualité de vie, par des défis environnementaux qui remettent en cause tous les schémas économiques passés de production, une semaine de repos supplémentaire constituait un véritable élément d'attractivité perdu, que la souplesse offerte par le télétravail ne compensera pas, d'autant que le différentiel de rémunération entre l'ONERA et les entreprises du GIFAS reste élevé, comme le regrettent de nombreux administrateurs.

Une majorité du personnel avait aussi exprimé son opposition sur ce point au travers de sondages syndicaux réalisés en début d'année.

La CGT critique, mais elle a fait aussi de nombreuses propositions pour éviter cette régression sociale :

- elle avait, entre autres propositions, proposé le rachat sur la base du volontariat de 10 jours de RTT et de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés, tel que prévu par la loi ;
- elle avait aussi demandé d'appliquer sans tarder à l'ensemble de l'ONERA le modèle du centre de Lille, qui continue d'appliquer la mesure du temps de travail, comme c'était le cas historiquement avant le rattachement de l'IMFL à l'ONERA. L'application du modèle du centre de Lille a été jugée par la Direction trop compliquée à mettre en œuvre dans les délais impartis ;
- enfin, la CGT considère que les RPS ne peuvent que s'aggraver davantage à l'ONERA par un choix du « travailler plus » et compte tenu de la situation dramatique du secteur aéronautique actuel, elle a fait valoir qu'une semaine de travail de plus pour tous représentait 50 ETP qui ne seraient pas embauchés...

Toutes ces propositions ont été refusées par la Direction de l'ONERA, qui renvoie à 2021 la négociation sur la mesure du temps de travail défendue et demandée par les 2 syndicats CGT et CFE-CGC de l'ONERA, mesure pourtant obligatoire et non appliquée à l'ONERA depuis l'accord ARTT de 1999.

Il n'y a donc dans cet accord, ni récupération du temps de travail ni paiement des heures supplémentaires.

L'accord stipule de travailler une semaine de plus (en échange de son paiement pour 2,4% en 2021) afin de "facilement" afficher 1607h de travail annuel, alors qu'en réalité beaucoup plus d'heures sont travaillées à l'ONERA, non mesurées et non récupérées. De plus, comme l'a démontré l'expert social du CSEC, le calcul du rachat par la Direction de l'ONERA n'inclurait pas le bonus tel qu'affiché par la Direction dans l'accord.

**La CGT a signé l'accord salarial et l'accord d'intéressement le 24 septembre 2020 avec la réserve suivante sur l'accord salarial :**

*"La CGT dénonce le fait qu'il n'y ait rien d'explicite pour régler le problème des apurements, regrette la discrimination des employés par rapport aux techniciens et demande que la Direction s'investisse pour la garantie d'une politique salariale attractive dans le cadre du futur COP, sans contrepartie en termes d'augmentation du temps de travail, comme imposée en 2020."*

La CGT a été moteur dans la négociation sur le télétravail, négociation qui aurait dû être ouverte selon la loi il y a plus de 3 ans, et sans cette suppression de la semaine de Noël, la CGT aurait bien sûr signé l'accord sur "l'aménagement et les conditions de travail à l'ONERA".

La CGT considère que la perte de cette semaine de congés payés représente un recul social sans précédent depuis 38 ans et qui aurait pu être évité.

C'est un élément clivant, divisant le personnel, comme cela s'est senti pendant les négociations et à travers les sondages, et dont une large part a perdu la confiance qu'ils avaient initialement dans la Direction et sa tutelle.

Les représentants CGT du personnel sont les premiers à le regretter.

Pour toutes ces raisons, les représentants du personnel CGT au CA s'abstiendront sur la résolution soumise au vote.

Le secrétaire du CSEC est intervenu à la fin des débats en indiquant que le personnel de l'ONERA continue de s'interroger sur l'origine de la demande de suppression de la semaine de Noël : "cette suppression de la semaine de Noël est-elle le seul fait de la volonté de la Direction ou cela a-t-il été imposé par la tutelle ? "

**A cette question, des administrateurs nommés par l'Etat ont répondu que la tutelle a simplement donné un cadrage global aux accords, en particulier l'ajustement à 1607 h, les modalités d'application restant à la discrétion de la direction de l'ONERA.**

**Ainsi s'achèvent les NAO pour 2020.**

**La CGT sera vigilante pour que la négociation 2021 sur la mesure du temps de travail permette la réelle prise en compte du temps de travail de chacun.**

**En attendant, portez-vous bien et rejoignez le syndicat CGT !**