



Non aux emplois précaires !

Non aux contrats de mission !

Depuis quelques mois, la direction de l'ONERA fait le forcing pour mettre en place à l'ONERA les « contrats à durée déterminée à objet défini » (COD), appelés aussi contrats de mission.

De quoi s'agit-il et quelle en est l'origine ?

Ce type de contrat nouveau résulte des dispositions de l'article 6 de la loi portant sur la « modernisation du marché du travail » du 25 juin 2008 :

« Un contrat de travail à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives. Le recours à ce contrat est subordonné à la conclusion d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord d'entreprise. »

« Ce contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu ... / ... il peut être rompu par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux à la date anniversaire de sa conclusion ... / ... il ne peut pas être renouvelé. »

C'est le CPE pour ingénieurs et cadres !

Cet article 6 figure au milieu d'autres articles revendiquant la mise en place d'un assouplissement des règles de rupture de contrat de travail (pour se diriger, comme le revendiquent ses auteurs, vers une séparation à l'amiable entre employeur et employé !). Auparavant, en mai 2007, le conseil d'orientation pour l'emploi (COE) avait produit un long rapport sur « *la sécurisation des parcours professionnels* », dans lequel étaient développées toutes les raisons pour lesquelles il fallait en finir avec la durée des procédures jugées trop longues (et trop coûteuses) par les employeurs pour se séparer de salariés.

La plupart des dispositions de la loi sont aujourd'hui reprises intégralement dans l'accord que nous propose notre direction ; on y retrouve aussi mot pour mot cette notion en trompe-l'œil de « *sécurisation des parcours professionnels* » !

Le présent dispositif a un caractère expérimental (pour les ingénieurs et cadres pour l'instant) et ne peut donc être mis en place que par un accord de branche ou d'entreprise.

Aucun accord de branche n'existe à l'heure actuelle ; nous n'avons pas non plus connaissance d'un quelconque accord d'entreprise sur ce type de contrat de travail.

Nous retrouvons une logique d'atomisation « entreprise par entreprise » !

On voudrait nous faire croire que ce type de contrat serait plus intéressant (pour qui ?) que le CDD, défini par le Code du Travail, et qui « *ne peut avoir pour objet de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* ».

La direction de l'ONERA essaie d'un côté de rassurer les organisations syndicales en leur faisant croire que ça ne peut apporter que « du plus », que ça ne se substitue pas aux CDI déjà en place et qu'elle veillera à apporter les garanties qu'il faut !

D'autre part, elle fait pression auprès des responsables de départements et services, en essayant de les convaincre d'embaucher sous ce nouveau type de contrat de travail ; ce serait la seule issue pour pouvoir honorer les contrats !

Elle leur demande de faire des prévisions d'embauches, de les ajuster en transformant les demandes en CDI en demande de COD.

A d'autres, elle déclare que tant qu'un accord sur les contrats de mission n'est pas signé, le plan d'embauches en CDI est bloqué ; les chiffres avancés sont aussi à géométrie variable et le flou artistique savamment entretenu.

Une chose est certaine : notre direction est pressée de les mettre en place.
Il s'agit pour elle **d'initialiser un processus.**

Récemment, des chefs d'Unité se sont adressés à toutes les organisations syndicales, leur demandant de ne pas accepter ce type de contrats :

« - ce n'est pas le rôle de l'Onera de fournir des prestations de service, mais au contraire d'accumuler via les contrats l'expérience qui assoit notre travail de recherche ; cela ne peut pas se faire avec des ingénieurs qui ne feraient que passer, et qui seraient donc moins enclins à s'investir dans une démarche scientifique et dans la recherche de nouveaux contrats ;

- il serait contreproductif de passer du temps à former des ingénieurs sachant qu'ils vont partir au bout de 3 ans voire moins ; quel retour sur investissement ?

- dans notre département, il est très rare qu'un ingénieur travaille sur une seule étude ; il travaille en équipe sur plusieurs projets : bonjour l'ambiance, dans une équipe, avec deux populations d'ingénieurs de recherche, des privilégiés en CDI et des précaires ! »

Nous pensons effectivement que les COD ne correspondent pas aux métiers de l'ONERA ; ils sont le signe que l'ONERA s'oriente de plus en plus vers une activité de services auprès des industriels, au détriment de sa mission de Recherche aérospatiale.

Nous ne cautionnerons pas l'officialisation de la précarité à l'ONERA par l'introduction des COD ; le seul contrat de travail digne de ce nom, c'est le CDI, dans le cadre de la convention collective.

Que la direction de l'ONERA embauche des jeunes en CDI !

L'ONERA serait-il devenu un bien étrange précurseur en matière de régression sociale ?

Nous combattons par tous les moyens mis à notre disposition l'introduction de la précarité à l'ONERA. La CGT utilisera son droit d'opposition si un accord était signé par d'autres organisations syndicales.