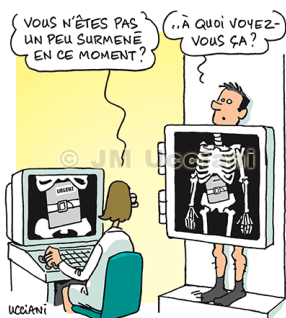


Enquête RPS 2020 :

La Direction de l'ONERA lance ce jour la deuxième enquête RPS pour l'ensemble de l'ONERA. Contrairement à la première, la CGT a décidé de ne pas s'associer à cette démarche. Explications.



Comme dans de nombreuses entreprises, la question des RPS a mis un certain temps à mûrir à l'ONERA. Après quelques balbutiements, dont une enquête sur le centre de Toulouse en 2005, dont les conclusions furent jugées "pessimistes" par la Direction, et suite aux évolutions règlementaires et autre article du Canard Enchaîné (24 février 2010), un groupe de travail dit "paritaire" a été mis en place en 2010 pour : "étudier les facteurs de stress des séniors de 55 ans et plus". Ce groupe s'est réuni à plusieurs reprises mais, selon la Direction, "n'a pas pu aboutir à l'objectif fixé, faute de convergence entre syndicats et Direction". L'ensemble des syndicats de l'ONERA considérait quant à lui que la Direction n'avait pas joué le jeu et avait fini par laisser pourrir ce groupe de travail pendant plus d'un an, car il avait l'outrecuidance d'émettre des avis et de proposer des solutions qui ne lui plaisaient pas !



Nous avons ensuite eu droit à quelques pantalonnades de notre Direction, proposant un questionnaire "bricolé maison" par un étudiant, officiellement pour des "droits de copyright", mais en réalité pour qu'aucune comparaison entre les résultats obtenus à l'ONERA ne soit possible avec l'extérieur.

C'est sur fond d'un gros malaise au sein des ateliers de Meudon et toujours avec une forte demande de la CGT qui place le sujet des RPS dans ses priorités une nouvelle fois en 2012, qu'une négociation reprend enfin. Ce sera de courte durée pour notre syndicat. La CGT se retire de cette négociation en fin d'année suite au licenciement de l'infirmière des centres de Toulouse et du CFM. Retrait confirmé suite au dépôt de plainte de l'ONERA au pénal contre l'infirmière.

Dans un souci d'ouverture, fin 2014, soit juste avant que la justice ne rende un non-lieu à la plainte pénale de l'ONERA à l'encontre de l'infirmière, la CGT participe à nouveau à une réunion de négociation RPS. Elle ne peut toutefois que constater le manque de loyauté de la Direction à son égard ainsi qu'un manque d'ambition dans son projet qui "ne prend pas en compte le risque organisationnel et n'apporte aucune aide aux travailleurs salariés déjà en situation de souffrance au travail".

La négociation aboutit toutefois en janvier 2016 à un accord signé pour 6 ans, par 3 des 4 syndicats de l'ONERA. La CGT dénonce alors une situation du personnel fortement dégradée dans les ateliers de Meudon et ne juge pas les réponses apportées par la Direction satisfaisantes. Elle décide de ne pas signer cet accord.

La CGT estime qu'il y a dans cet accord un certain nombre de bonnes intentions certes, mais n'est pas convaincue que les moyens nécessaires et une réelle volonté de traiter l'ensemble des problématiques seront au rendez-vous.

Malgré ces réserves, la CGT s'implique fortement à tous les niveaux dans le processus. Elle participe à la mise en place du questionnaire de la première enquête ainsi qu'au choix du prestataire. Pour accompagner l'enquête de juin 2017, elle est même à l'initiative au sein du CHSCT de Toulouse, d'un tract distribué avec la CFDT afin d'inciter les salariés à répondre au questionnaire. Initiative reprise dans les autres centres par la Direction. Suite à l'enquête, 11 entités sont identifiées comme étant à fort risque de RPS. Dans de nombreux centres où elle est représentée, la CGT participe aux GTL (Groupes de Travail Locaux) tout en restant impliquée dans les CHSCT.

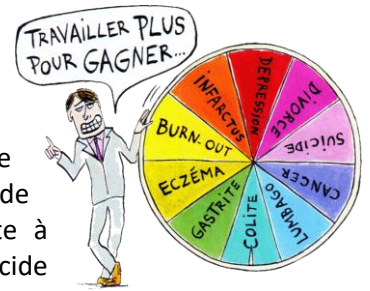
Trois années, c'est long. Même si cela dépend beaucoup de la position que l'on occupe. Pour les salariés qui ont répondu à l'enquête en juin 2017, qui font partie des 11 entités "à risque", qui ont été interrogés par les membres d'un GTL, qui ont eu connaissance d'un plan d'action de la Direction, cela peut être très long. Nous l'avons pourtant bien mis en avant : un salarié en mal-être qui répond à une enquête RPS est en attente de résultat probant ! Une fois de plus (une fois de trop !), des situations critiques se sont enlisées. A Toulouse, le plan d'action comprenait 10 points et seuls 3 ont "en partie" été réalisés. La Direction prévoyait qu'un bilan construit avec les membres du GTL serait réalisé d'ici fin 2019 et



présenté. Cela n'a pas été fait. Plus grave, la situation déjà tendue a conduit à une alerte pour danger grave et imminent, restée sans suite, une démission, plusieurs détachements ou mobilités, pas vraiment officialisées, et certainement une grande désillusion du personnel !

A Modane, la liste des problèmes était particulièrement longue et la quasi-totalité des salariés se plaignaient d'être sous tension relationnelle et de travail. Confrontés à des violences managériales, en sous-effectif, en manque de vision à long terme, contraints de prendre des congés fractionnés, de faire des horaires à rallonge et de subir des décalages au dernier moment, avec comme facteur aggravant pour les personnels cadres le pointage de ces heures par la Direction mais le refus systématique d'une quelconque compensation au motif "qu'un cadre à l'ONERA n'a pas droit au paiement d'heures supplémentaires", situation inchangée depuis. Dans une autre entité, les conclusions ont convergé vers un facteur unique de RPS : le responsable hiérarchique, classé "intouchable" par la Direction...

Il y a eu aussi, cerise sur le gâteau, le cas de l'Agence Comptable, identifié par l'enquête RPS de 2017 comme "nécessitant un diagnostic médical approfondi". Constat suivi de peu par la mise en place sans concertation d'un service facturier qui modifie fortement l'organisation du travail et apporte de nouvelles tâches à un personnel en sous-effectif. Il en résulte des retards de paiement, ce qui augmente encore les RPS. Un an plus tard, le responsable de ce service, lequel avait alerté la Direction d'un manque de moyens humains, décède suite à un accident sur son lieu de travail. La CGT obtient qu'une expertise externe soit réalisée dans le cadre du CHSCT de Châtillon. Pour se couvrir, la Direction désigne un lampiste, responsable des dysfonctionnements du service. En octobre 2019, la coupe est pleine et le constat sans appel. Malgré de multiples alertes, la Direction "n'a toujours pas pris la mesure de la situation grave qui perdure, avec ses conséquences quotidiennes qui impactent la santé du personnel : longue maladie du personnel d'encadrement, autres arrêts maladie, visites à l'infirmerie et demandes de rendez-vous auprès du médecin du travail...". Estimant que la Direction se "limite à accompagner les problèmes de RPS sans véritablement chercher à les réduire", la CGT décide alors, en octobre 2019, de suspendre sa participation au COPIL (COMité de PILotage) RPS.



En parallèle, en 2016 puis en 2020, la Direction de l'ONERA est "condamnée par deux fois" au tribunal (appel et cassation) pour faits de **harcèlement moral établi** à l'encontre d'un salarié.

La CGT refuse de cautionner une gestion purement administrative, comptable et juridique des RPS à l'ONERA, où l'angle humain est le grand oublié. La CGT dénonce les délais beaucoup trop longs pour traiter (dans le meilleur des cas) des situations avérées de RPS.

- Combien de démissions ont eu lieu en lien avec les RPS ?
- Combien de dépressions liées au travail ?
- Quelles actions concrètes pour rétablir des ambiances saines au travail ?
- Quelles modalités de recrutement des managers et quelles formations sur le sujet avant qu'ils ne prennent leurs fonctions ?
- Pourquoi les enquêtes des GTL sont menées de façon paritaire et non de façon séparée (seul gage de confiance des salariés et de confidentialité réelle) entre les représentants du personnel et ceux de la Direction ?

La CGT a fait beaucoup de propositions constructives depuis de nombreuses années, mais face à une Direction dans le déni, la CGT n'a eu d'autre choix que de se retirer du Comité de Pilotage RPS fin 2019 ; Copil RPS qui n'est finalement qu'une chambre d'enregistrement de plus, sans légitimité, car piloté par la Direction qui n'affiche aucune volonté concrète de vouloir améliorer les conditions de travail des salariés que nous sommes. La CGT dénonce aussi l'instrumentalisation des Groupes de Travail Locaux qui subissent des calendriers exagérément longs et qui restent sous la coupe de Directions locales. Les instances ont changé, c'est au CSE et à sa commission CSSCT de faire valoir les attributions qui leur sont dévolues en termes de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La CGT juge la situation sur la base de faits réels, pas sur de la pure communication ! Ainsi, cette nouvelle enquête n'est qu'une simple opération supplémentaire de communication, à laquelle la CGT ne s'associe absolument pas.

Portez-vous bien et rejoignez le syndicat CGT

Consultez le site web et abonnez-vous à la newsletter du "fil d'Ariane CGT ONERA" : « [ici](#) »

Les syndiqués CGT sont consultés avant la signature d'un accord.

Adhérez, vous aussi, dès aujourd'hui en écrivant à : cgt-central@onera.fr.