

L'heure des comptes ?

Rachat de la semaine de Noël, conditions de télétravail, JARTT perdu, ZRR...

Les constats et revendications de la CGT, les négociations et propositions 2021.

Combien de temps allons-nous travailler en plus en 2021 avec le rachat de Noël ?

Pendant la négociation de 2020, la Direction a avancé que ce ne serait que 1,9 % de plus... Eh bien, lors du CSEC de décembre 2020, les chiffres de la Direction sont tombés : il est prévu 1579 h annuelles productives en 2021 quand seulement 1525 h ont été pointées en 2019, la Direction n'ayant pas communiqué par ailleurs le réalisé 2020.

Minima et primes planchers : les rescapés de Noël !

Ils avaient été oubliés dans l'accord de 2020 !

Avec la paie de janvier 2021, chacun de nous a pu voir son augmentation du salaire brut, de l'ordre de 2,5 %, liée au rachat de la semaine de Noël, y compris les doctorants.

Pourtant, lors du CSE IdF du 14 janvier 2021, suite à l'interpellation de la CGT, la Direction avait écarté la réévaluation des minima et planchers des 2,5 % du rachat de la semaine de Noël. Fort heureusement, suite à ce coup de semonce de la CGT, réitéré lors de la 1^{ère} réunion NAO salaire du 18 janvier, la Direction a pris la mesure de cet anachronisme. En effet, ces minima servent de calcul pour les primes d'ancienneté des employés et techniciens. Quant au plancher de la prime semestrielle, il permet encore aux (seuls) apprentis et à un permanent de bénéficier d'un 13^{ème} mois amélioré. Ne pas les revaloriser aurait créé une distorsion d'un autre âge entre Cadres et Non Cadres.

La Direction intègre ainsi l'effet du rachat de la semaine de Noël (+2,5 %) pour ces minima dans son projet d'accord de la politique salariale 2021, **ce qui ne vient en réalité que compenser l'augmentation effective du temps de travail**, et ne propose finalement que 1 % de revalorisation de ces minima au titre de l'année 2021 (tout comme pour les doctorants). L'impact de cette mesure est de 0,12 % de la politique salariale 2021 (limitée aux 2 % du COP).



Télétravail :

Alors que beaucoup d'entre nous pratiquent le télétravail "Covid" depuis mars 2020, et pas toujours par choix, la Direction, arguant de la crise sanitaire, reporte l'application de l'accord sur le télétravail (initialement prévu en janvier 2021) et ainsi ne versera pas les indemnités prévues de 10€ ou 20€ mensuels selon les cas au profit des salariés en télétravail. Pour la Direction, tout est bon pour faire des économies mesquines sur les salaires.

Présence massive sur site depuis mars 2020 :

En contrepartie, une catégorie de personnel se voit imposer une présence très importante sur site, jusqu'à 5 jours sur 5 depuis le premier confinement (et même parfois imposer certains jours pendant le premier confinement). L'argument le plus souvent invoqué par la hiérarchie est l'impossibilité de faire du télétravail ou le manque de moyens informatiques, qui ne sont d'ailleurs pas toujours demandés par cette hiérarchie.



Un rapport de l'Hebdomadaire de Santé publique France indiquait en septembre 2020 que "les lieux qui représentent le plus gros risque de contamination du virus sont les entreprises puisque 25 % des clusters y ont démarré, raison pour laquelle le télétravail a été fortement encouragé depuis, et imposé durant le reconfinement".

Dernièrement, la ministre du travail a déclaré que le risque de contamination était plus élevé de 20 à 30% pour les salariés présents dans les entreprises, justifiant ainsi l'intérêt du télétravail. Par ailleurs, la ministre conseille aux salariés qui n'arrivent pas à convaincre leur entreprise de faire du télétravail de s'adresser aux syndicats ou même à l'Inspection du travail..

Dans ce contexte, la CGT considère que ces travailleurs sont soumis à un risque sanitaire important, de par leur durée de présence sur site, avec port permanent du masque, vigilance continue des gestes barrières et des protocoles. De surcroît, ils sont contraints le cas échéant de prendre les transports en commun. La CGT avait réclamé dès le début de la pandémie que la Direction de l'ONERA fournisse des masques FFP2 dans ce cadre, ce qui n'a pas été fait. De plus, ces travailleurs ont parfois des frais supplémentaires, liés à l'utilisation de leur véhicule personnel justement pour éviter des risques sanitaires supplémentaires inhérents à ces transports en commun.

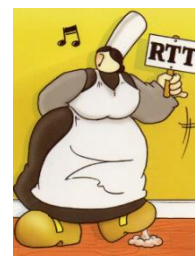
La CGT réclame la mise en place d'un repos compensateur avec effet rétroactif à mars 2020, pour tous les personnels hors encadrement qui n'ont pu s'extraire de conditions de travail dégradées et parfois anxiogènes pour venir sur site.

Puisque l'accord télétravail prévoit 2 jours maximum par semaine soit 3 jours sur site, en conditions nominales, la CGT demande que les salariés qui ont été contraints de travailler 4 ou 5 jours par semaine, ou au moins 75 % de leur temps de travail contractuel sur site en période pandémique se voient crédités d'un repos compensateur d'au moins 30 minutes par journée de travail, à récupérer par ½ journée ou par journée entière.

Pour la période très particulière du premier confinement, soit du 6 mars au 18 mai, la CGT demande que ce repos compensateur soit effectif pour toute journée de présence sur site.

Un JARTT de perdu !

D'accords mal rédigés en approximations et arrondis défavorables aux salariés, quand la CGT reprend les calculs de l'accord ARTT de 1999 avec les chiffres d'aujourd'hui, il manque 1 JARTT ! (cf. tract à venir sur le sujet).



PSTN – AZR – Règlement Intérieur – licenciement :

Pour rappel : la DGA a demandé en 2016 à l'ONERA de définir des périmètres de travail relevant du PSTN (Potentiel Scientifique et Technique de la Nation), afin de mettre en sécurité des zones clairement identifiées au même titre qu'il existe des zones CD (Confidentiel Défense).

L'accès à ces Zones à Régime Restrictif (ZRR) nécessite une autorisation de la DGA (AZR).

Plutôt que de se pencher sérieusement sur le sujet et de définir clairement ce qui relevait ou non du PSTN à l'ONERA, notre Direction a choisi par facilité de placer l'ensemble de ses établissements en ZRR (projet SCAO). Les

salariés alors présents à l'ONERA ont tous eu de facto par dérogation une AZR pour 5 ans. Ce délai arrivant à échéance, il est maintenant obligatoire de soumettre à la bonne volonté de la DGA le renouvellement des AZR de ces salariés.

Bien que la CGT ait à maintes reprises dénoncé le projet SCAO et ses effets pervers, la Direction semble découvrir aujourd'hui le risque qu'elle fait courir à ses salariés. Toutefois, très pragmatique, et faisant fi de la résolution des



élus du CSEC du 23/9/2020 sur le sujet (cf. résolution http://onera.reference-syndicale.fr/2020/09/23/azr_csec_23sept2020/ votée à l'unanimité) elle se contente de modifier son règlement intérieur pour pouvoir licencier en toute impunité (et sans envisager à ce stade de dispositions particulières de reclassement ou d'accompagnement) tout salarié qui n'obtiendrait pas le fameux sésame. Ce dernier n'ayant d'autre recours que celui de saisir lui-même le tribunal administratif, sans connaître les motifs du refus d'AZR le concernant et donc le motif du licenciement !

La Direction se contente simplement de dire qu'elle réfléchit aujourd'hui à la mise en place de zones hors périmètre restrictif, quand elle aurait pu y réfléchir bien plus tôt, c'est-à-dire depuis déjà 5 ans.

Aujourd'hui, seule la soufflerie CEPR 19 de l'ONERA n'est pas dans un périmètre AZR. La raison ? Elle est implantée dans les locaux DGA EP de Saclay (DGA Essais Propulseurs). Il s'agit d'un **Centre DGA**, que les Ingénieurs Généraux de l'Armement qui le dirigent ont eu la bonne idée de maintenir "hors AZR".

Interrogée, la Direction de l'ONERA nous répond qu'elle réfléchit et envisage un plan de redécoupage de la ZRR au niveau des aspects physiques mais aussi virtuels afin de se prémunir au niveau des accès informatiques et VPN, qui seraient aussi soumis à AZR !

La procédure de renouvellement AZR est toutefois engagée par la Direction de l'ONERA avec obligation pour les salariés de remplir un formulaire ad hoc, transmis "acidifié" (*) à l'autorité compétente.

Associé à la période pandémique avec des personnels assez peu présents sur site, le cocktail pour induire de nouveaux RPS est complet !

(*) en version cryptée pour protéger les données personnelles, identifiées "DR", Diffusion Restreinte.

Négociations 2021

La CGT est pour l'instant le seul syndicat à revendiquer l'application de :

- **l'accord télétravail dès le 1^{er} janvier 2021 pour les personnels éligibles,**

Depuis la signature de l'accord le 22 octobre 2020, qu'a fait la Direction pour prévoir son application au 1^{er} janvier 2021 ? Rien. Pire, la Direction discute avec les Départements en se donnant le temps jusqu'à l'été pour débiter sa mise en place...

La CGT l'a déjà dit, la négociation de l'accord télétravail aurait dû être anticipée et respecter les délais légaux (obligatoire depuis 2017). Cette négociation retardée, menée seulement en 2020 n'aurait pas non plus dû être menée en même temps qu'une négociation sur le temps de travail "théorique" (traduite par la perte de la semaine de Noël dès 2021) mais toujours sans mesure réelle du temps de travail à l'ONERA (pourtant obligatoire depuis 1999, loi 35 heures) !

Dans le même temps, l'IRSN (EPIC de taille comparable à l'ONERA) a ouvert les négociations dans les délais légaux et dispose d'un accord, avec 10 % de télétravailleurs réguliers (2 jours/semaine) depuis 2019. L'objectif de déploiement était de 60 % de télétravailleurs réguliers au 1^{er} juillet 2020 (quand l'ONERA n'affiche aucun objectif chiffré), et 1 mois après le début de la crise sanitaire de 2020, 85 % des personnels étaient équipés pour télétravailler.

A l'ONERA, 24 % de l'effectif était équipé d'un PC portable en mars 2020 et 61 % aujourd'hui. La CGT salue l'effort de la Direction et de la DSI, mais il est maintenant urgent de déployer l'accord télétravail en accélérant encore la manœuvre.

La Ministre de la transformation de la Fonction Publique a annoncé début février 2021 que "d'ici au 1^{er} juillet 2021, 100 % des agents de l'Etat dont les fonctions permettent le télétravail **doivent** être équipés d'un ordinateur portable avec accès à distance".



La CGT réclame aussi avec insistance (et depuis le début des négociations 2020), que tout soit mis en place pour qu'un maximum de salariés demandeurs puissent bénéficier du télétravail.

- **la prise en compte du travail de nuit et de week-end pour les ASI (pompiers gardiens et agents de sécurité),**
 - La CGT a revendiqué ce point lors de la 1^{ère} réunion NAO du 18 janvier 2021. Pour exemple, les entreprises extérieures de gardiennage et de sécurité rémunèrent le travail de nuit et du week-end avec une majoration de 10 %. La convention collective de la métallurgie prévoit des majorations de 25 % à 50 %. Les dispositions pour les ASI de l'ONERA (16 personnes) ne prévoient rien en la matière. La CGT réclame réparation de cette injustice et le chiffrage par la Direction de ces mesures. La Direction a annoncé que le dossier était à l'étude.
- **Un repos compensateur d'au moins 30 minutes par journée de travail, comme indiqué plus haut.**

La CGT défendra ces points lors des Négociations 2021 et invite les autres syndicats à partager ces premières demandes de mesures techniques qui relèvent de la justice sociale.

La CGT y porte aussi les revendications suivantes :

- Négociation de la mesure du temps de travail avec la reconnaissance de celui-ci par la possibilité de récupération sur un compteur temps spécifique dédié et sans impacts pénalisant les situations individuelles de travail ;
→ La Direction a pris son temps alors que cette obligation légale existe depuis plus de 20 ans. Elle nous annonce aujourd'hui avoir encore besoin de temps pour aborder ce sujet complexe et renvoie la négociation au second semestre 2021 !
- Renégociation de l'accord RPS, devenu obsolète avec la fusion des CE/DP/CHSCT en CSE (instance unique).

Enquête conjointe de mesure du temps de travail CFE-CGC & CGT :

Une enquête est en cours de préparation par la CFE-CGC et la CGT pour recueillir les situations et souhaits des salariés en la matière. La mesure du temps de travail à l'Office devient indispensable afin de mesurer les heures excédentaires effectuées par les salariés et leur permettre ainsi de les récupérer, à l'instar du système déjà mis en place à Lille.



Une restitution des résultats sera effectuée auprès des salariés, après analyse complète des réponses.

La CGT et la CFE-CGC s'appuieront sur ces réponses, base des négociations à venir.

Salaires 2021 – Le retour au COP et au 2 % de la masse salariale :

- ❖ Suite et fin de la **politique 2020** avec le paiement de la semaine de congés perdue et travaillée
→ 2,5 % sur les plancher et plafond de la prime semestrielle et sur les minima "prime d'ancienneté"
- ❖ **Politique 2021, premières propositions de la Direction :**
 - AG = **0 %** et AI = **1,9 %**
 - AI jeunes (ancienneté 5 ans et max 35 ans) : mini à **100 €** pour les IC et **70 €** pour les Non Cadres
 - **1 %** pour les doctorants, le plancher de la prime semestrielle et pour les minima "prime d'ancienneté"
 - **2 %** pour le plafond de la prime semestrielle

→ 3^{ème} réunion de négo mardi 2 mars à 14 h – 4^{ème} jeudi 25 mars à 14 h.



La CGT, ce sont avant tout des salariés ONERA qui s'engagent, des élus, des militants, à votre écoute pour porter des revendications dans l'intérêt de tout le personnel.

En 2021 j'agis concrètement : je me syndique à la CGT !

Adhérez à la CGT et portez-y vos revendications, les NAO Salaires et Temps de Travail, c'est maintenant !

La CGT, c'est vous, c'est nous !