



6 avril 2021

Lançons les négociations sur le temps de travail



METALLURGIE

Participez au sondage sur le temps de travail

La Direction a-t-elle oublié son engagement ?

Le sujet du temps de travail n'était à l'ordre du jour des négociations de 2020 qu'à travers la proposition d'un forfait-jours par la Direction (et la demande de travailler une semaine de plus par an...), ce à quoi la CFE-CGC et la CGT ont répondu par la demande de mesure effective du temps de travail de chacun avec décompte et possibilité d'une récupération horaire (c'est-à-dire l'horaire individualisé, cadre légal dans lequel s'inscrit le régime du centre de Lille). La Direction a alors décidé de reporter la négociation, mais, sous la pression des deux syndicats, s'était engagée par accord à négocier "dès janvier 2021, les modalités d'aménagement, de décompte et de mesure du temps de travail" (*accord sur l'aménagement et les conditions de travail à l'ONERA signé en octobre 2020*).

A présent la Direction ne propose aucun calendrier pour cette négociation !

Pour la CFE-CGC et la CGT, le sujet de la mesure et de la reconnaissance du temps de travail est une priorité et ces négociations doivent débuter sans plus tarder car elles sont une condition du maintien de la confiance des salariés à l'égard de leur Direction.

Le contexte

Les lois Aubry sur les 35 heures ont cadré les pratiques horaires en France. Il y a globalement deux modalités applicables aux salariés : soit les heures de travail sont comptées, soit les jours sont comptés. A l'ONERA, nous sommes inscrits dans le cadre horaire (sous la forme de 39 heures effectives hebdomadaires, ramenées à 35 heures hebdomadaires par les RTT). Ce cadre nécessite légalement la mesure des heures de travail, ce que l'ONERA ne respecte pas depuis plus de 20 ans (sauf à Lille).



Cette absence de contrôle du temps de travail offre certes une certaine souplesse de gestion de ses heures, mais au prix de lourdes contreparties :

- les heures supplémentaires au sens légal (demandées par la hiérarchie et payées) sont rares, voire inexistantes pour les personnels cadres ;
- les heures supplémentaires faites pour absorber la forte charge de travail et non payées sont monnaie courante* ;
- comme conséquence indirecte, il nous a été demandé en 2020 de travailler une semaine de plus par an, comme condition d'une revalorisation des salaires.

La soutenabilité de la charge de travail pour tous, mais aussi les effectifs de l'ONERA dépendent de ces modalités horaires et de la reconnaissance des heures travaillées au-delà de l'horaire légal ! Ce sujet est donc essentiel car il doit permettre dans la durée de réaliser notre activité de Recherche dans des conditions acceptables pour tous. **Cette négociation va façonner le fonctionnement de l'ONERA pour les prochaines décennies.**



* en 2003, l'Inspection du Travail était venue à l'ONERA au sujet de l'absence de contrôle des horaires. En parallèle d'un autocontrôle individuel, une badgeuse expérimentale avait été installée pendant 3 mois à l'entrée de Châtillon pour 3 Départements : DRH, DPRS (~DTIS actuel) et DDSS (~DMAS actuel). En moyenne, les salariés travaillaient 41 h/semaine avec des disparités très fortes (de 34h à 61h !).

Participez au sondage sur le temps de travail !

Afin de bien cerner vos aspirations, nous vous proposons de répondre à ce [sondage](https://www.askabox.fr/repondre.php?s=407394&r=SPREAaA5aG2g) (<https://www.askabox.fr/repondre.php?s=407394&r=SPREAaA5aG2g>) construit par la CFE-CGC et la CGT. **Votre réponse est souhaitée avant le 30 avril 2021.**

Les régimes horaires légaux

Nous vous proposons des fiches sur les divers régimes en fin de tract. Les deux voies principales sont l'**horaire individualisé** et le **forfait-jours**. Le premier est applicable à tout le monde, le second n'est légalement applicable qu'à certains salariés "autonomes" au sens des horaires (et nécessite un accord d'entreprise pour être mis en place puis un avenant individuel au contrat de travail).

Les clefs de la négociation :

- formule horaire
 - moyens de contrôle sur site... et en télétravail
 - récupération des heures au-delà des 39 heures hebdomadaires
- formule jours
 - nombre de jours du forfait (depuis le rachat de la semaine de Noël, on travaille environ 205 jours par an, hors congés d'ancienneté) ?
 - augmentation du salaire pour reconnaissance forfaitaire des heures de travail dépassant les 35 heures hebdomadaires (législation +10% minimum)
 - salariés éligibles
- modalités de passerelle (aller et retour) entre horaire individualisé et forfait-jours au cours de la carrière.

Votre avis compte !

Participez au [sondage sur le temps de travail](#) (jusqu'au 30 avril 2021).

Ce que dicte la Loi pour **tous** les régimes

Les repos légaux

- 11 heures consécutives de repos entre 2 jours de travail
- 25 heures consécutives de repos entre 2 semaines de travail

Les amplitudes maximales

- 10 heures de travail effectif maximum par jour
- 48 heures maximum de travail sur une semaine
- 44 heures maximum de travail par semaine sur une période de 12 semaines



LPP actuel... et illégal

- Cadre légal approchant = horaire individualisé aux 35 heures hebdomadaires
- Nombre de jours de travail annuel fluctuant (autour de 205 par an, hors congés d'ancienneté)
- Pas de contrôle horaire
- Pas de contrôle des repos légaux
- Pas de récupération
- Pas de plage fixe
- Heures supplémentaires légales possibles (toute heure au-delà de nos 39 heures hebdomadaires – 35h avec les RTT, L3121-28) mais rares



Régime de Lille actuel... légal

- Cadre légal = horaire individualisé aux 35 heures hebdomadaires
- Nombre de jours de travail annuel fluctuant (autour de 203 par an, hors congés d'ancienneté)
- Contrôle horaire à la minute, avec dépointage à la pause déjeuner
- Pas de contrôle des repos légaux
- Plages fixes de présence obligatoire 9h/11h30 et 13h30/16h avec une tolérance de 30 minutes
- Récupération du surplus de temps de travail à la minute, dans la limite d'½ journée / jour (Possibilité de couplage avec ½ CPA)
- Premier et dernier jour de mission crédité au temps réel de voyage (horaires de train)
- Heures supplémentaires légales possibles mais rares

Horaire souple actuel... légal

- Cadre légal approchant = horaire individualisé aux 35 heures hebdomadaires
- Nombre de jours de travail annuel fluctuant (autour de 205 par an, hors congés d'ancienneté)
- Contrôle horaire
- **Pas de contrôle des repos légaux**
- Plages fixes selon les centres et les départements
- Heures supplémentaires légales possibles mais rares



Forfait-jours (Cf [service-public](#))

- Temps de travail compté en jours sur l'année
- Nombre de jours annuel fixe à négocier (plafonné par le code du travail à 218 jours par an)
- Applicable aux salariés autonomes dans leurs horaires (sans horaire d'équipe)
- Relevé des jours travaillés
 - Conservés 3 ans
- Contrôle des repos
- Nécessite un accord d'entreprise pour être proposé aux salariés
 - Nécessite une convention individuelle (avenant au contrat de travail) que le salarié en place n'est pas obligé de signer, dans ce cas le forfait-jour ne lui est pas applicable
 - En cas d'accord de performance collective ultérieur, cette modalité peut être étendue de façon unilatérale par l'employeur à tous les salariés éligibles (sans accord par avenant individuel au contrat de travail)



Horaire individualisé (Cf [service-public](#))

- 35 heures hebdomadaires... en moyenne (+/-)
- Nombre de jours de travail annuel fluctuant (autour de 205 par an à l'ONERA, hors congés d'ancienneté)
- Applicable à tout le monde
- Contrôle horaire sur site et en télétravail
 - Décompte du temps de travail effectif quotidien
 - Moyen de mesure fiable et infalsifiable (L3171-4) de la responsabilité de l'employeur (fiche, badgeage, auto-déclaratif...)
 - Conservés 1 an
- Contrôle des repos
- Pas forcément de plages fixes
- Modalités de récupération des heures à négocier (½ journées, journées...)