

Lettre d'information CGT-ONERA : 21 juillet 2021

Télétravail à l'ONERA :

Suite au [sondage CGT-ONERA](#), des premières réponses

[La CGT vous a consulté du 21 au 28 juin](#) dans le but de faire une étude statistique de la mise en place du télétravail à l'ONERA. Vos réponses ont permis de faire avancer le débat sur le télétravail et sur les difficultés actuelles de son application.

Le mode opératoire DRH du 17 juin pour remplir le formulaire de demande, évince toute référence à un dialogue préalable et nécessaire entre le salarié demandeur et sa hiérarchie.

L'intervention de la CGT, sur la base de vos réponses à notre sondage du 21 au 28 juin, a été relayée par vos élus lors du CSE-Central du 30 juin et a permis que :

- plusieurs réunions d'unité et de service se soient tenues fin juin ;
- toute demande (ou évolution) de télétravail pourra finalement être faite au fil de l'eau.

Pour mémoire, **la CGT avait revendiqué les points suivants** lors des NAO 2020 :

- la mise en place de **mesures plus souples** sur la formule en jours, non pas limitée à 30 jours, mais selon des formules variables avec des plafonds max de 10 jours à 50 jours ;
- un **accord plus juste** qui permette à tous les salariés volontaires de bénéficier au moins d'une formule, malgré des activités expérimentales ou de service ;
- la **création d'une commission de recours paritaire spécifique**.

En attendant ces évolutions, voici les :

 **résultats du sondage** de la CGT-ONERA du 21 juin 2021 :

Ce sondage restera ouvert durant l'été afin d'améliorer l'étude statistique !

REPONDEZ-Y DES QUE POSSIBLE ! Temps de réponse : 5 min

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd1QrPynB0q9a-rsC6e0thYfj-O_elaSx3U7eddkfzLXYQ0AQ/viewform?usp=sf_link

Commentaire d'un salarié pour exemple : « C'est compliqué de travailler parfois dans un tel environnement sans souplesse. Ça donne envie d'aller voir ailleurs. On a besoin d'être efficace et non de faire semblant d'être présent et de travailler. Le monde a évolué... »

L'amélioration de l'attractivité de l'ONERA et de la qualité de vie au travail ne pourra se faire qu'avec un accord télétravail beaucoup plus souple que l'accord actuel.

Négociation sur la Filière Recherche à l'ONERA :

L'ONERA a ouvert des négociations sur la filière Recherche le 8 juin 2021 en présentant un projet d'accord aux Organisations Syndicales. Si les objectifs de cette réforme de la filière Recherche à l'ONERA sont, à la base, louables, cette réforme ne parvient que très partiellement à y répondre, voire même pervertit certains objectifs au détriment des ingénieurs de la filière Recherche.

L'accord de 1997 qui définit la classification actuelle des Ingénieurs à l'ONERA (axe scientifique) propose deux voies de promotion : la filière Ingénieurs et la filière Recherche. En 2021, la Direction de l'ONERA propose une réforme de la filière Recherche.

Voici :



Le compte rendu complet et les propositions de la CGT

Quel est le nombre de docteurs qui n'ont pas passé leur HDR ? Existe-t-il une liste officielle ?

La CGT revendique l'instauration d'un réel suivi au sein d'une commission paritaire afin que ceux qui le souhaitent puissent préparer leur HDR dans de bonnes conditions, avec mise en place de tutorat.

La CGT demande une reconnaissance des compétences spécifiques.

Qu'en est-il des compétences spécifiques des chefs de projet ? Cette fonction nouvelle mais bien réelle, qui n'est pas définie dans l'accord de 1997, nécessite un besoin de reconnaissance spécifique.

Réviser en profondeur l'accord de 1997 pour reconnaître les nouvelles fonctions dans l'ONERA assorti des compétences spécifiques requises et prenant en compte le niveau de qualification des ingénieurs et cadres de l'ONERA n'est-il pas devenu une nécessité ?

Une seule révision de la filière Recherche ne pourra pas répondre aux besoins de l'ONERA en la matière, la CGT revendique une approche plus globale de la révision de cet accord qui date un peu il est vrai...

Un tel accord ne peut pas se construire sans l'avis des salariés concernés, c'est-à-dire tous les ingénieurs et chercheurs de l'Office ! N'hésitez pas à solliciter directement la CGT de l'ONERA sur ce projet afin de continuer à y apporter vos revendications et contributions.

La CGT s'engage à vous demander votre avis avant la signature d'un accord qui impactera durablement les carrières des ingénieurs et chercheurs de l'ONERA. Comme en 2020, c'est l'avis des salariés qui fera apposer (ou non) la signature de la CGT en bas d'un accord, et uniquement après vous avoir consulté.

Mesure du temps de travail à l'ONERA :

Une meilleure reconnaissance de l'investissement des salariés présents sur site et en télétravail, avec une mesure et une récupération du temps de travail est nécessaire.

La CGT avait demandé cette mesure et récupération du temps de travail dans le cadre de la NAO 2020 qui s'est traduite par la perte de la semaine de Noël qui divise encore les salariés (perte de 5 RTT) et le télétravail sous conditions restrictives ainsi que la pose de CET revue à la baisse en nombre de jours.

Dès lors, que reste-t-il à négocier ? Car tout ce qui pouvait être échangé l'a déjà été !

La CGT le rappelle, la mesure du temps de travail est une obligation légale depuis 20 ans !

Les négociations débuteront à la rentrée début septembre 2021.

Vous êtes très nombreux à avoir répondu au sondage CFE-CGC/CGT lancé en avril 2021. Vos réponses seront utiles pour cette négociation.

La CGT s'engage à nouveau à demander votre avis avant toute signature d'un accord sur la question. Comme en 2020, c'est l'avis des salariés qui fera apposer (ou non) la signature de la CGT en bas d'un accord, après vous avoir consulté.

AI 2021 : l'heure des comptes ?

Ce mois de juillet est le moment où chacun reçoit des mains de son responsable hiérarchique (enfin en principe) la notification de son augmentation 2021, pour le travail réalisé en 2020.

Malgré la demande insistante des 3 Organisations Syndicales (OS) représentatives, la Direction n'a pas souhaité verser des Augmentations Générales (AG). Il n'y a donc encore une fois que des AI cette année, simplement assorties d'un plancher. Notamment pour cette raison, le projet d'accord de la Direction n'a pas eu la signature d'au moins 2 OS. N'ayant pas obtenu satisfaction, la Direction a maintenu sa position en refusant d'ajouter un tout petit % dans sa participation à l'IPECA, demandé par la CGT. Dans la même veine, le salaire qui sert de référence à l'augmentation 2021 est celui du 31 décembre 2020, soit la veille de l'augmentation due à la perte de la semaine de Noël. La différence n'est pas énorme (entre 10 et 30€ annuels), mais cela permet de gonfler "un peu" le pourcentage affiché... De même, retarder la mise en place "officielle" du télétravail de 8 mois a aussi permis à l'ONERA de ne pas rétribuer les sommes (pourtant minimales) inscrites à l'accord alors que dans le même temps, le budget Missions s'évaporait. Il n'y a pas de petites économies !

Pour ce qui est du travail et des efforts accomplis en 2020, en pleine période pandémique, la reconnaissance collective (AG) et la reconnaissance individuelle (AI) ne sont pas au rendez-vous, malgré un carnet de commande rempli et une attente forte vis-à-vis des efforts demandés au personnel.

Le passage de 2% à 1,4% de l'évolution des rémunérations moyennes, montre bien que l'analyse faite par la CGT dans sa déclaration du 24 septembre 2020 était malheureusement juste : "*Que chacun prenne bien la mesure de ce qu'il restera de ces accords dans quelques années, **une fois que les 2,4 % du rachat de Noël, dont le calcul s'avère biaisé, seront absorbés par d'incertaines augmentations** et la tendance à la baisse des salaires d'embauches non impactés par cette mesure.*" *. Nous ne pensions toutefois pas subir un rabiote de 30% des augmentations pérennes dès 2021, contraire aux engagements du COP 2017-2021 ! Nous en sommes pourtant là !

L'analyse de la CGT basée sur les chiffres des politiques salariales des 30 dernières années ** montre bien qu'il y a eu un décrochage des salaires au fil du temps. **Ceci justifiait un rattrapage salarial sans conditions de dégradations des conditions de travail** (perte de 5 RTT dites de la semaine de Noël, baisse du plafond des CET, perte de l'abondement des CET...).

Le prochain COP prendra-t-il enfin la mesure du vrai problème de l'ONERA, au lieu de nous faire travailler plus en nous faisant espérer de gagner un peu plus ?

Pour cela, il nous faudra tous nous rassembler pour préparer la réponse unitaire nécessaire.

La CGT sera bien présente, vous pouvez compter sur nous !

* <http://onera.reference-syndicale.fr/2020/09/24/24-sept-2020-declaration-des-elus-cgt-au-csec-du-24-9-2020-presentation-nao/>

** <http://onera.reference-syndicale.fr/2020/09/02/nao-2020-travailler-plus-pour-gagner-plus/>

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'adhère à la CGT et j'y apporte mes revendications, c'est maintenant !

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

Vos Contacts ONERA :	Délégués Syndicaux CGT	Téléphone*
DSC ONERA	Bernard TANGUY	05.62.25.26.13
DSC ONERA adjoint	Arnaud RISTORI	01.80.38.60.39
DS Châtillon	Jean-Michel ASTIER	01.46.73.37.29
DS Meudon	Marie-Claire MERIENNE	01.46.23.51.47
DS Palaiseau DS Ile-de-France	Arnaud RISTORI Julien LE_GOUET	01.80.38.60.39 01.80.38.64.17
DS Salon de Provence	DSC ONERA	05.62.25.26.13
DS Fauga-Mauzac	Philippe SIRGANT	05.62.25.63.24
DS Lille	DSC ONERA adjoint	01.80.38.60.39
DS Modane	DSC ONERA	05.62.25.26.13
DS Toulouse	Franck MOREL	05.62.25.26.58

* contact mail DSC : cgt-central@onera.fr ou prenom.nom@onera.fr

Site Web CGT : <http://onera.reference-syndicale.fr/>

Contact : cgt-central@onera.fr