

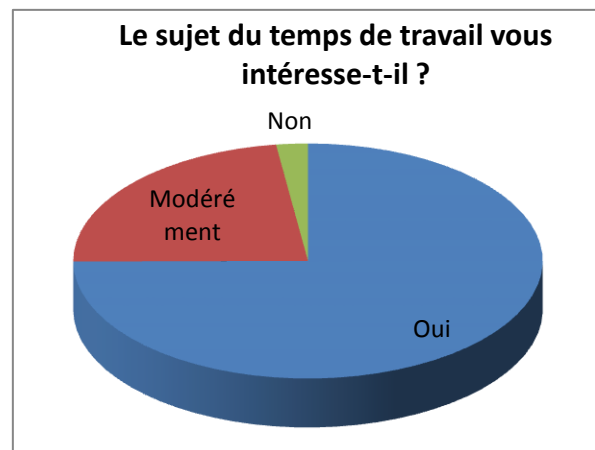
METALLURGIE

En avril 2021, la CFE-CGC et la CGT ont proposé un sondage sur le temps de travail à tous les salariés de l'ONERA. Ce sondage contenait 25 questions visant à nous éclairer sur vos aspirations par rapport à la négociation prochaine sur le temps de travail.

Vous avez été **279 personnes** à y répondre, ce qui est tout à fait remarquable ! Outre vos réponses, vous avez transmis bon nombre de commentaires. Nous vous en sommes reconnaissants. Cela témoigne de l'importance de ce sujet.

Ce document présente la synthèse de vos réponses et commentaires. Dans une première partie, la représentativité du sondage sera présentée. La cartographie de la gestion actuelle du temps de travail sera ensuite discutée avant d'aborder les aspirations pour la négociation à venir.

A la toute fin du document une information est rajoutée par rapport aux connections entre forfait-jours et retraite progressive pour répondre à l'interrogation de plusieurs participants.



Commentaire général

Outre le nombre de participants, ce sondage est représentatif de la diversité de la population ONERA (centre, fonctions, horaires...). Des résultats intéressants ressortent :

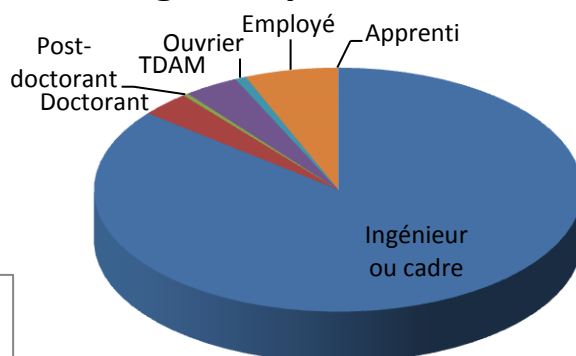
- votre usage de la souplesse des horaires (actuellement + souhait dans le nouveau système) ;
- une charge de travail et des horaires conséquents (1/3 dépassent 4h supp / semaine)
- un souhait de souplesse / équilibrage / récupération en temps (le souhait de paiement n'apparaît que modérément) ;
- des avis partagés (les participants sont majoritairement pour la mesure du temps de travail, mais ~20% opposés) ;
- beaucoup de "sans avis" (ce qui souligne que le débat doit se tenir dans les mois à venir) ;
- le système de mesure ne va pas être simple (missions, enseignement, télétravail) ;
- nous sommes attendus pour la retraite progressive (compatible ou non avec le forfait-jours).

Un sondage bien représentatif de la population ONERA

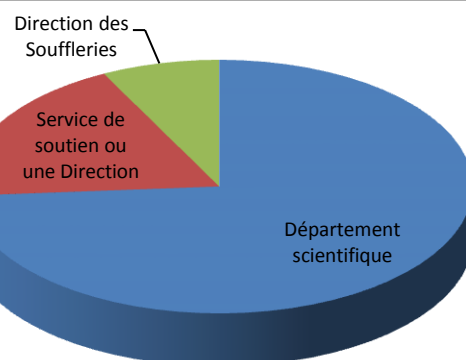
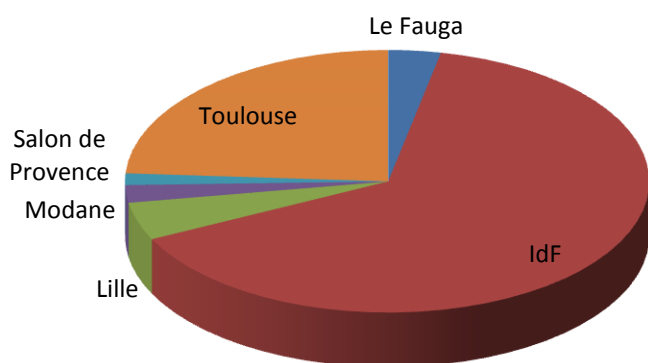
La catégorie ingénieur/cadre est représentée au-delà de sa proportion sur l'ensemble de l'ONERA, mais l'ensemble des catégories sont représentées.

La répartition géographique des réponses est elle aussi représentative tout comme entre les différentes entités de l'ONERA.

Catégories professionnelles



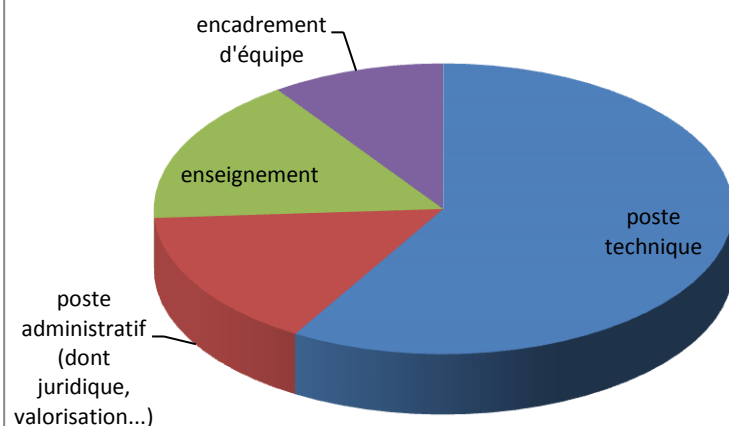
Centres ONERA



Les salariés en CDD sont représentés à hauteur de 4% et les salariés à temps partiel à 5%. Enfin, une large palette de caractéristiques métiers est représentée.

Aussi, ce sondage peut être qualifié de représentatif de l'ONERA dans toutes ses particularités.

Grandes caractéristiques de votre poste

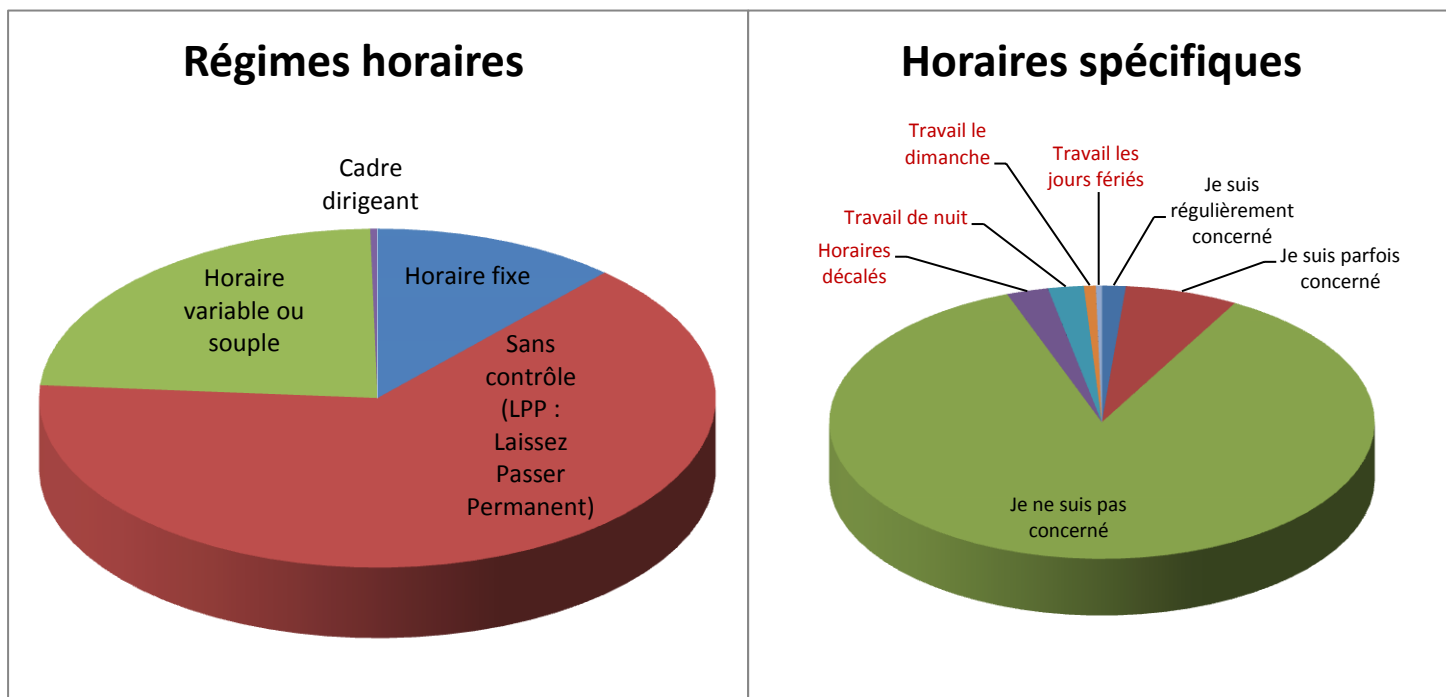


Le temps de travail aujourd'hui

Cartographie des pratiques actuelles liées au temps de travail

Les différents cadres horaires présents à l'ONERA sont bien représentés. La plupart des participants ne sont pas concernés par des horaires spécifiques, mais certains le sont au moins parfois. Parmi les personnes concernées des cas de figure variés se présentent.

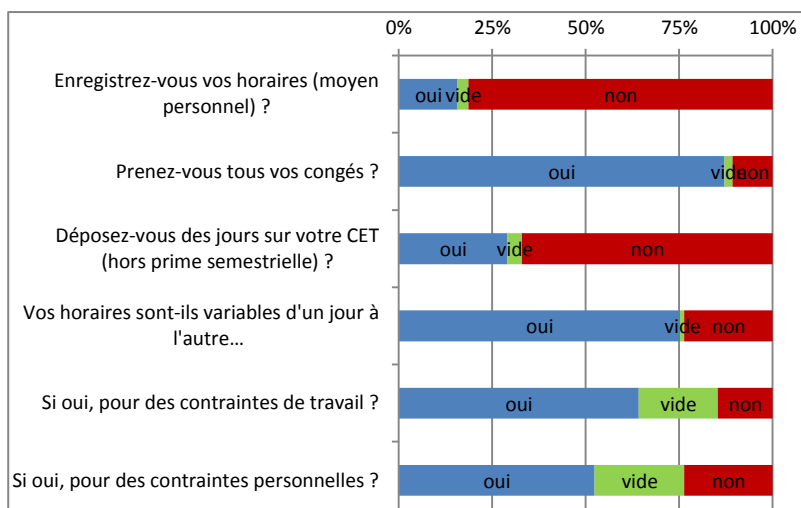
5% des participants travaillent à temps partiel. A l'avenir, 86% des répondants pensent télétravailler.



Gestion actuelle du temps de travail

Nous retiendrons les éléments marquants suivants :

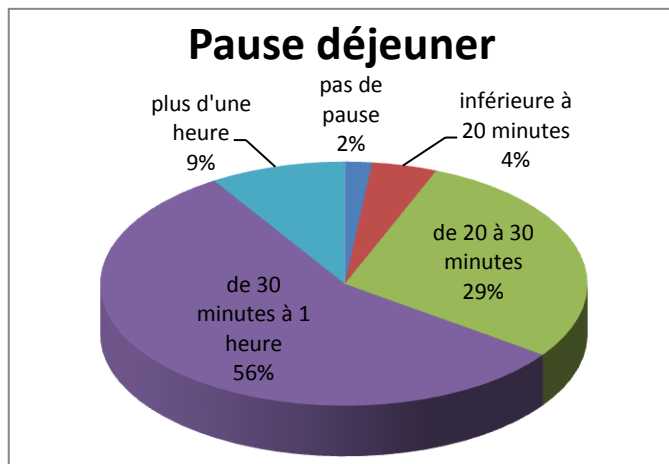
- 16% des participants enregistrent leurs horaires ;
- 11% des participants ne prennent pas tous leurs congés ;
- le CET est utilisé par moins de 30% des participants ;
- ¾ des participants ont des horaires variables d'une semaine à l'autre
 - 64% pour des contraintes de travail ;
 - 52% pour des contraintes personnelles.



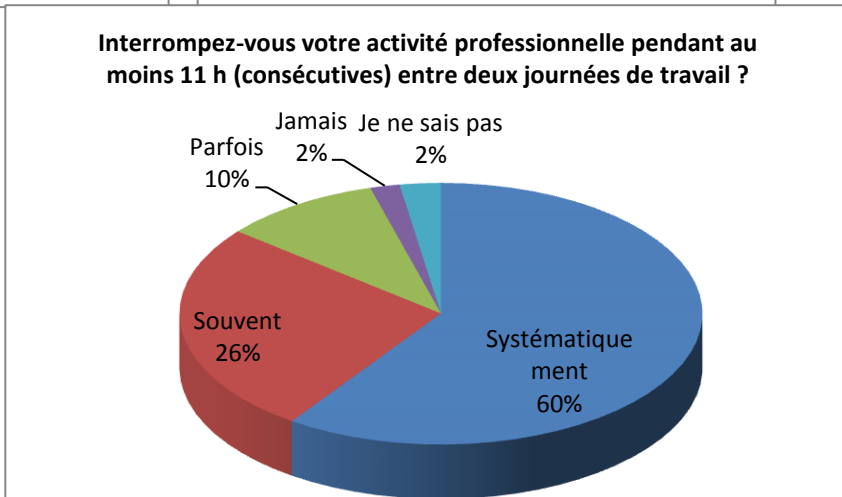
Les pauses dans la journée et le repos entre deux journées de travail

Globalement, ces résultats soulignent une **pratique souple** et individualisée des pauses. Une majorité pratique une pause-déjeuner de 30 minutes à 1 heure. Néanmoins, plus d'1/3 des participants prend une pause inférieure à 30 minutes. Certains n'en prennent pas.

Près d'un participant sur deux pratique une coupure culturelle ou sportive dans sa journée de travail.



Comme il a été vu précédemment, la plupart des participants pratiquent des horaires souples et peu mesurent leurs horaires. Une question portait sur le repos de 11 heures entre 2 journées de travail. Ce repos fait partie des garde-fous légaux visant à préserver les salariés. Si cette règle est majoritairement appliquée, il apparaît que ce n'est pas systématiquement le cas pour 2/5 des répondants.

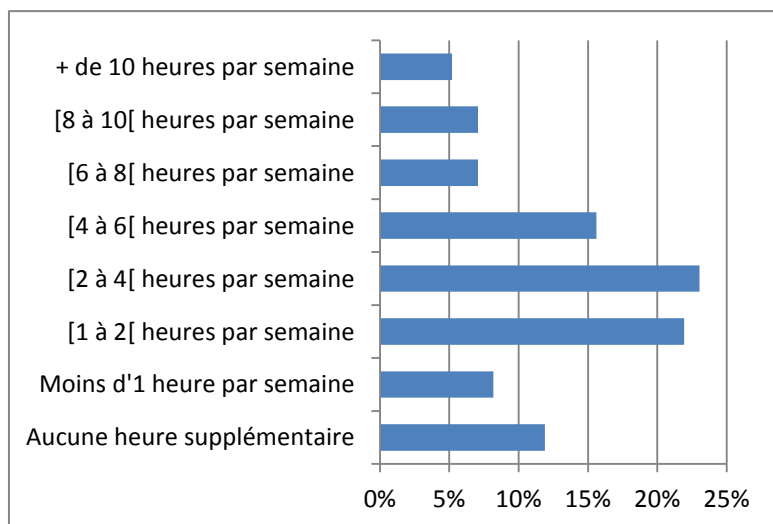


Les heures supplémentaires

88% des répondants réalisent des heures supplémentaires. 1/3 des répondants font en moyenne

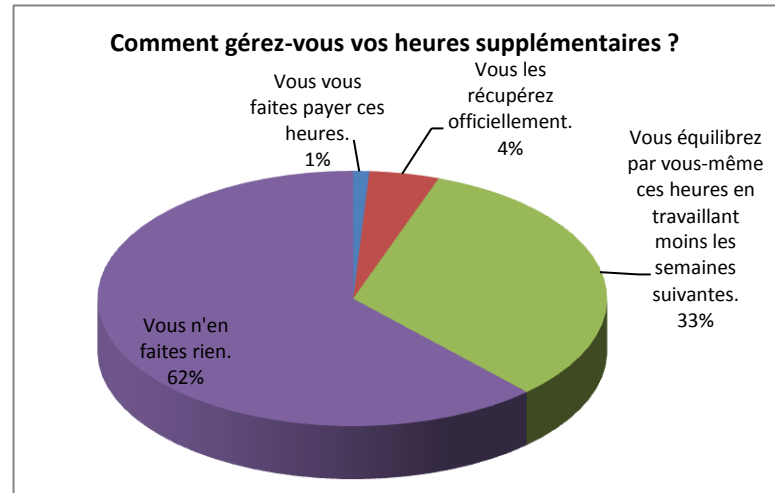
plus de 4 heures supplémentaires par semaine.

Près de 20% des répondants dépassent 6 heures supplémentaires par semaine (c'est-à-dire plus de 45 heures par semaine). Cette proportion tout à fait significative dépasse l'un des autres garde-fous légaux (44 heures maximum par semaine sur une période de 12 semaines). Le dernier garde-fou (48 heures maximum sur une unique semaine) est dépassé par 5% des répondants.



Ces chiffres (auto déclaratifs) sont marquants, voire préoccupants.

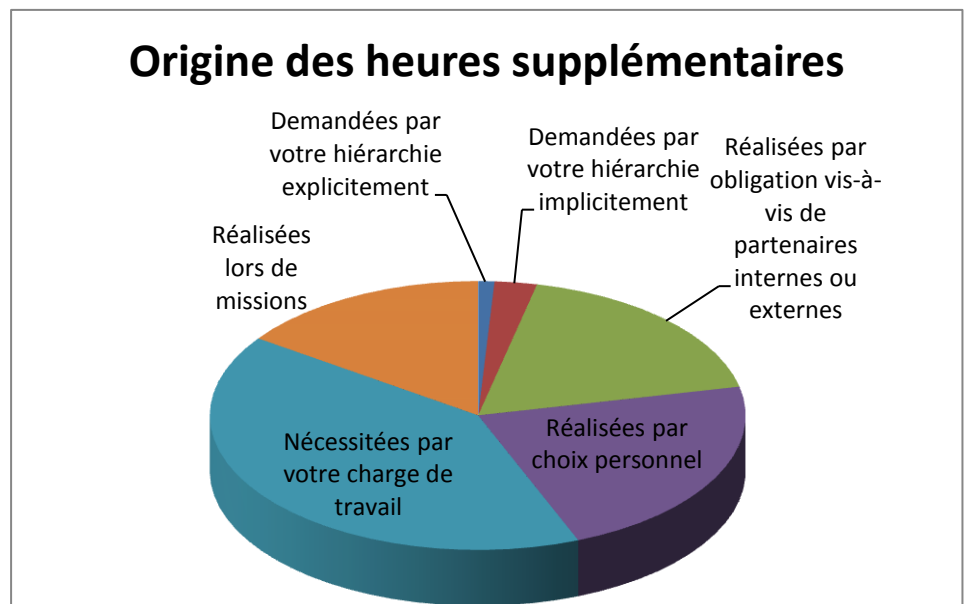
Il apparaît, sans surprise, qu'en l'absence de système de mesure généralisé des horaires, **près de 2/3 (62%) des participants au sondage abandonnent ces heures supplémentaires**. Néanmoins, 1/3 des répondants équilibrent ces heures sur plusieurs semaines. Moins de 5% récupèrent officiellement ces heures (récupération officielle ou paiement).



La question sur l'origine des heures supplémentaires fait apparaître **la charge de travail pour près de ¾ des répondants (72%)**. Une charge de travail trop importante est soulignée à nouveau dans divers commentaires.

Viennent ensuite les obligations relatives aux partenaires (internes comme externes) et le choix personnel pour environ 20% dans les deux cas. Le contexte important des missions apparaît pour environ 15%, ce qui est loin d'être anecdotique.

Enfin, la hiérarchie est peu à l'origine de ces heures supplémentaires (moins de 5% des réponses, que ce soit explicitement comme implicitement).



Les commentaires généraux sur le temps de travail

Les premiers points qui transparaissent dans les commentaires sont l'importante **quantité d'heures supplémentaires** réalisées **sans reconnaissance ni contrepartie** (certains soulignent que le télétravail de crise sanitaire a même amplifié ce phénomène) ainsi que **l'attachement à un système souple** (certains souhaitent conserver le système actuel et le travers d'un « système rigide de flicage » chronophage est mentionné). **L'absence de lien entre les heures facturées/pointées et les heures de travail** est soulignée (ainsi que l'exigence de juste rémunération) tout comme le souhait d'homogénéisation des pratiques à l'ONERA. Plusieurs personnes soulignent que l'heure est **la base légale de la relation employé/employeur**.

D'un point de vue plus général, le thème du temps de travail est rapproché du besoin d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle. D'un point de vue sociétal, ce thème est en rapport avec celui du **partage du travail** (plutôt embaucher que faire faire des heures supplémentaires).

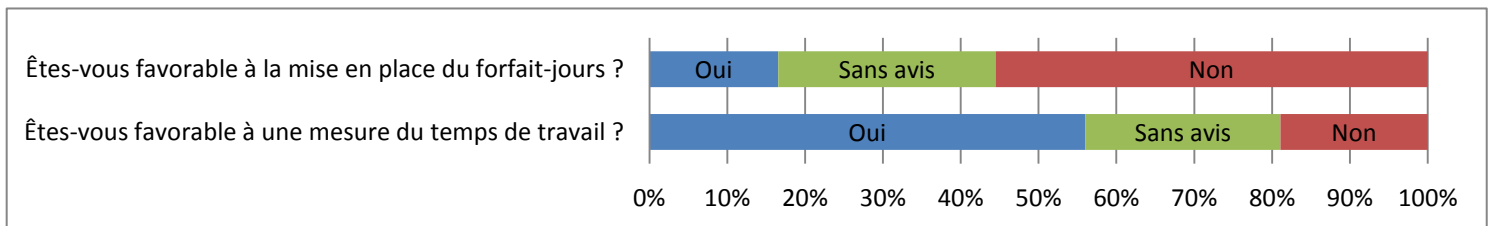
Les aspirations pour le temps de travail de demain

A priori deux régimes horaires seraient abordés dans les négociations à venir :

- le forfait-jours ;
- la mesure du temps de travail avec récupération horaire.

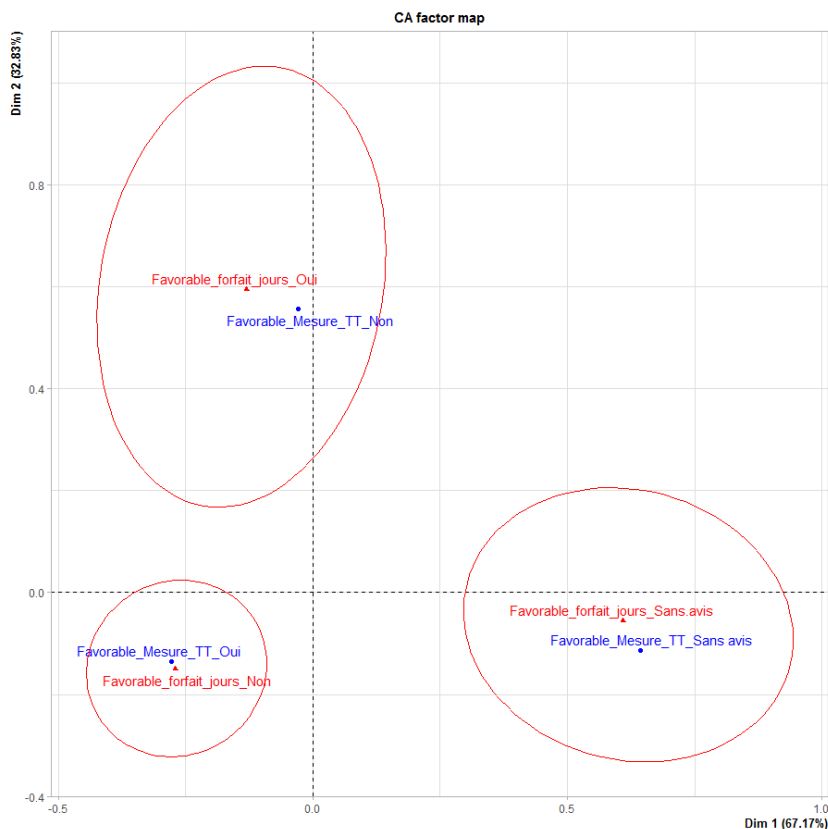
Les avis sont très tranchés vis-à-vis de ces modalités. 56% sont favorables à la mesure du temps de travail et 56% sont opposés au forfait-jours. A l'inverse, 19% sont défavorables à la mesure du temps de travail et 17% sont favorables au forfait-jours. Dans les deux cas ¼ des participants sont sans avis, ce qui est significatif.

Indépendamment des positions personnelles, les participants ont joué le jeu de répondre à toutes les questions (même sur la modalité qu'ils n'approuvent pas).



Des affinités sont observées parmi les réponses des répondants et l'écart à l'indépendance est statistiquement significatif.

Trois populations se détachent. On constate une grande proximité entre le fait de souhaiter la mesure du temps de travail et le refus du forfait-jours. Les sans avis dans les 2 questions sont également proches ainsi que ceux qui sont défavorables à la mesure du temps de travail et favorables au forfait-jours, même si ces proximités sont moins prononcées.



Croisement entre les heures supplémentaires et la mesure du temps de travail

L'ensemble des catégories des personnes faisant des heures supplémentaires est majoritairement favorable à la mesure du temps de travail.

Afin de disposer de suffisamment de répondants par catégorie d'heures supplémentaires, des groupements dans les réponses relatives aux heures supplémentaires ont été réalisés et mis en regard du souhait de mesure du temps de travail. Le tableau ci-dessous montre que plus de 54% des répondants de chaque catégorie d'heures supplémentaires est favorable à la mesure du temps de travail. Ensuite c'est la réponse "sans avis" sur la mesure du temps de travail qui est choisie avec toutefois un équilibre entre les "sans avis" et les défavorables à la mesure du temps de travail pour un nombre d'heures supplémentaires inférieur à 2h.

		Etes-vous favorable à la mesure du temps de travail ?		
		Non	Oui	Sans avis
heures supp. par semaine	< 2h (42% des répondants)	25%	54%	21%
	2h – 8h (45% des répondants)	14%	58%	28%
	> 8h (12% des répondants)	12%	58%	30%

Croisement entre les heures supplémentaires et le forfait-jours

Les mêmes regroupements sont réalisés dans les heures supplémentaires en vis-à-vis de l'opinion sur le forfait-jours.

Dès lors que les répondants font moins de 8h d'heures supplémentaires par semaine (87% des répondants), ils sont majoritairement défavorables au forfait-jours, le second groupe étant constitué de ceux qui se déclarent "sans avis". Il est à noter que ceux qui font le plus d'heures supplémentaires (12% des répondants) se répartissent équitablement en faveur ou en défaveur du forfait-jours, la proportion de "sans avis" restant élevée.

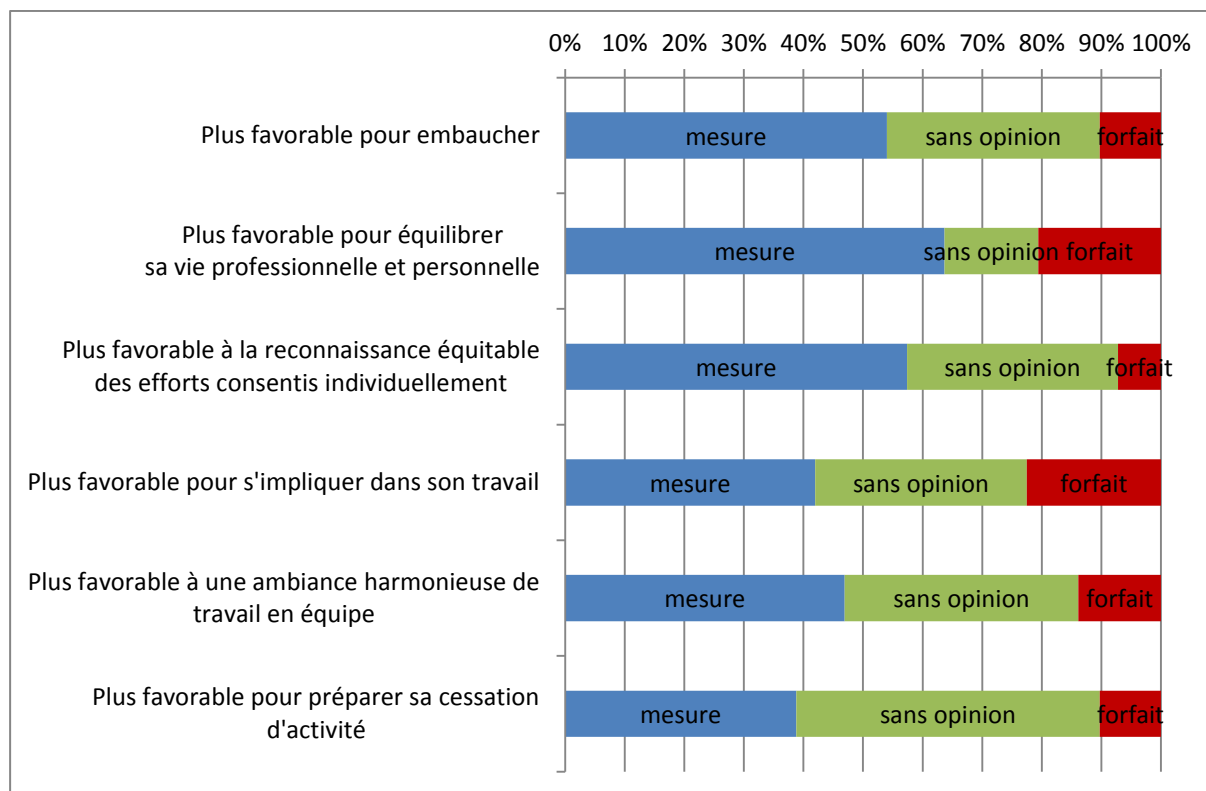
		Etes-vous favorable au forfait-jours ?		
		Non	Oui	Sans avis
heures supp. par semaine	< 2h (42% des répondants)	65%	16%	19%
	2h – 8h (45% des répondants)	53%	13%	35%
	> 8h (12% des répondants)	36%	36%	27%

Ces résultats indiquent donc que les répondants sont majoritairement défavorables au forfait-jours dès lors que le nombre d'heures supplémentaires est inférieur à 8h. La progression des réponses "sans avis" (pour la catégorie 2h-8h) ainsi que le positionnement des répondants faisant le plus d'heures supplémentaires (catégorie > 8h) semblent indiquer que plus on fait d'heures supplémentaires, plus la question de l'impact du forfait-jours sur sa vie professionnelle et personnelle semble difficile à évaluer. Cela mériterait une réflexion spécifique car une réponse favorable au forfait-jours pourrait dans ce cas être interprétée comme la *simple* transcription de la réalité, déjà présente, d'un nombre élevé d'heures supplémentaires et une réponse défavorable comme la crainte d'une *potentielle* dégradation supplémentaire.

Comparaison des systèmes entre eux (mesure / forfait-jours)

Globalement, la mesure du temps de travail est perçue plus favorablement. Les participants perçoivent à plus de 50% que la mesure du temps de travail sera plus favorable pour embaucher et pour la reconnaissance des efforts individuels. Un peu plus de 20% perçoivent le forfait-jours comme plus favorable pour l'implication dans son travail.

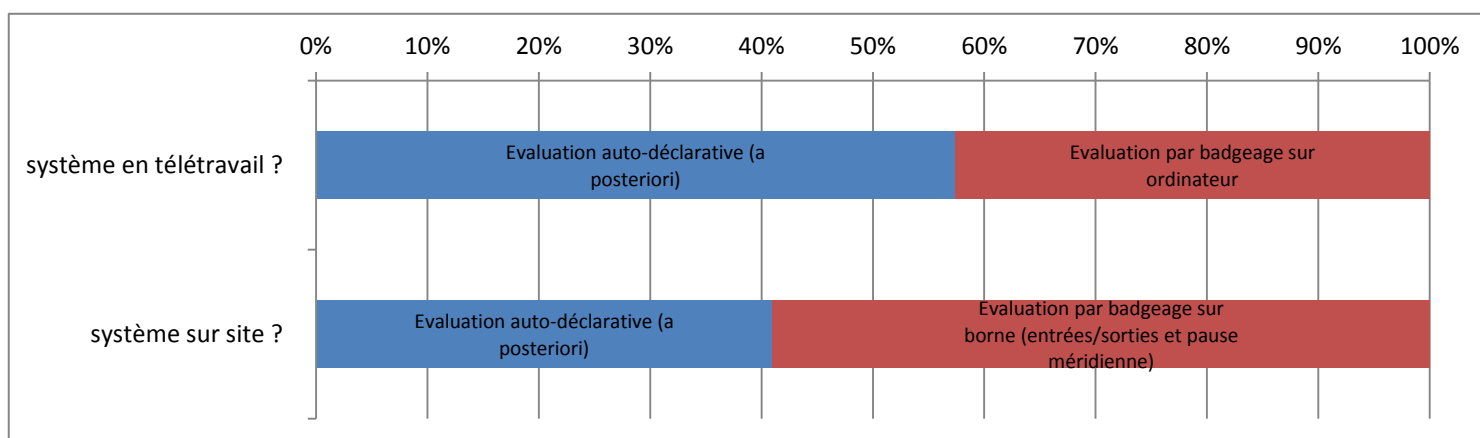
Néanmoins, de nombreux répondants ne s'expriment pas sur ces questions (en particulier pour la préparation de la cessation d'activité). L'exception notable est la question sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle. Si près de 2/3 des répondants estiment la mesure du temps de travail plus favorable à cet équilibre, plus de 20% créditent le forfait-jours de cette qualité.



Aspirations dans le cadre de la mesure des horaires

Le souhait de système de mesure du temps de travail est exprimé par rapport au temps de travail sur site et au temps de travail en télétravail (86% des répondants pensent télétravailler à l'avenir).

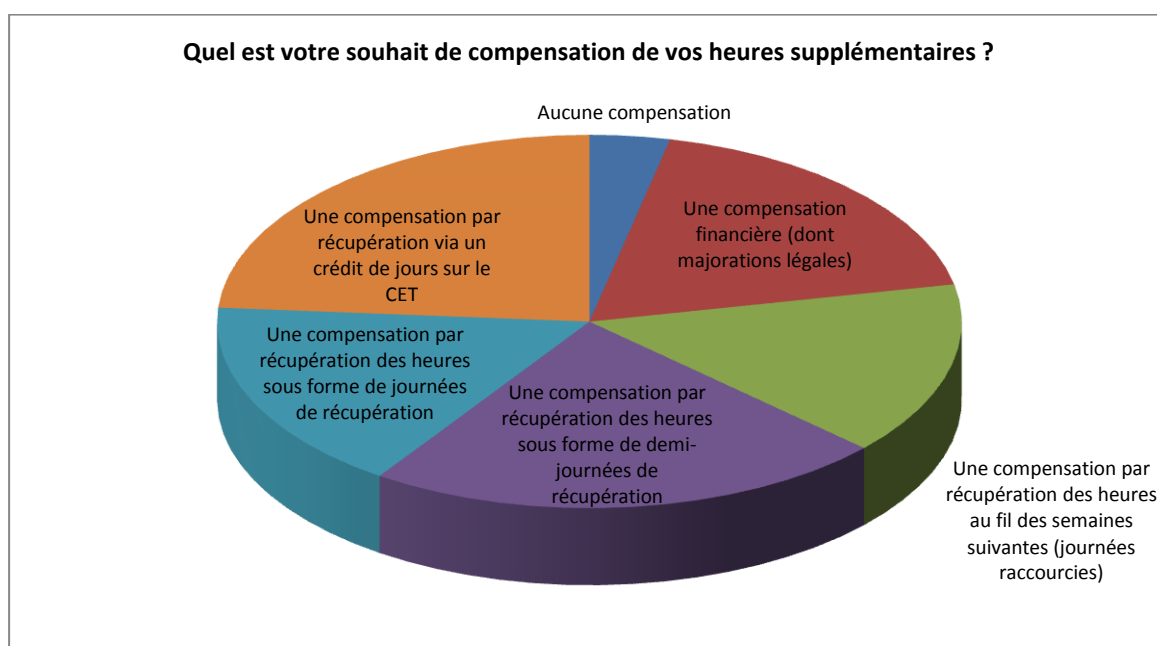
Sur site, une majorité est pour le badgeage (59%) alors que la majorité passe à l'évaluation auto-déclarative pour le télétravail (57%).



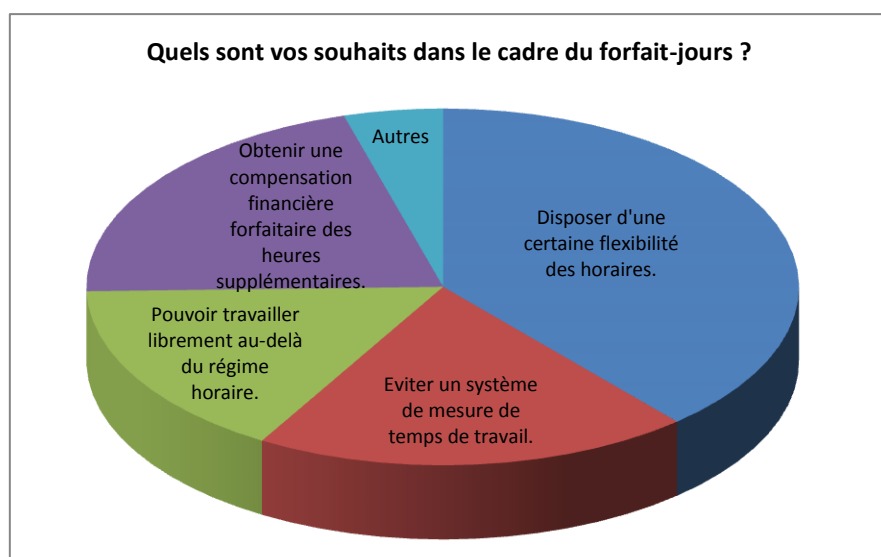
Cette question a soulevé un certain nombre de commentaires de plusieurs natures (philosophiques et pratiques). Les dispositifs auto-déclaratifs sont perçus comme peu fiables (auto-censure, poids de la hiérarchie, fastidieux). Le badgeage semble plus simple et plus précis, mais de nombreux commentaires soulignent qu'il est trop partiel (cas des déplacements, de l'enseignement et du travail à domicile). Par ailleurs, le badgeage est parfois mal perçu (présentisme, perte d'autonomie).

Plusieurs **modalités de récupération des heures supplémentaires** ont été proposées. Une faible proportion ne souhaite aucune compensation (7%). Plus d'un tiers des participants au sondage souhaitent une compensation financière.

La plupart des répondants combine les quatre modalités indiquées de compensation en temps. Près de la moitié des participants privilégie la pose de jours sur le CET et la récupération sous forme de ½ journées. Viennent ensuite la récupération en journées complètes ou au fil des semaines suivantes (environ 1/3 des répondants chacune).



Aspirations dans le cadre du forfait-jours



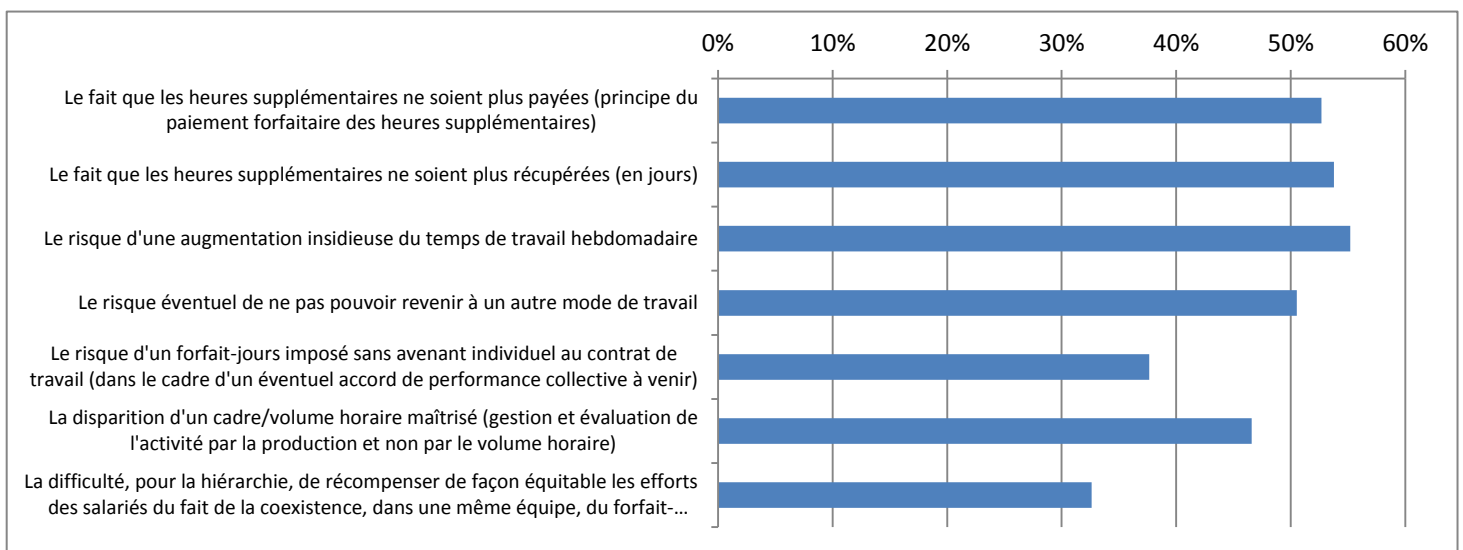
L'aspiration à la **flexibilité** est soulignée par 49% des répondants (les commentaires soulignent cet aspect présent dans les modalités actuelles, ainsi que le lien avec l'activité de recherche). ¼ des répondants y voit une manière d'éviter un système de mesure du temps de travail (plus élevé que le nombre de répondants contre la mesure du temps de travail). ¼ en attend la compensation des heures supplémentaires. **Environ 22% y voit une possibilité de dépasser librement les 39h hebdomadaires.**

Plusieurs questionnements apparaissent dans les commentaires (lien avec la retraite progressive, nombre de jours de travail et de RTT). Le régime du forfait-jours souligne l'**autonomie** et repose sur la **confiance**. Néanmoins, la difficulté de l'évaluation de la charge de travail est mentionnée. D'un point de vue technique, l'adaptation du fonctionnement de **facturation** de l'ONERA est problématique et l'obligation de moyens seraient remis en question au profit d'une exclusive **obligation de résultats**.

Une question portait sur le degré de conscience de certaines conséquences, certaines ou potentielles, du forfait-jours. Les taux de réponses positives se situent entre 30% et 55%. D'une façon générale, un faible taux de réponse peut traduire aussi bien un désaccord qu'une méconnaissance. Concernant les éléments légaux (heures supplémentaires au forfait, absence de récupération de ces heures, accord de performance collective), les taux de réponse modérés peuvent éventuellement traduire un déficit de communication sur ces points techniques. Les autres points concernent des risques et sont donc sujets à interprétation. Cependant une majorité nette identifie un risque d'augmentation insidieuse du temps de travail hebdomadaire.

Les risques les moins perçus sont :

- La possibilité légale de généralisation du forfait-jours sans avenant dès lors qu'un régime de forfait existe. Ce point étant très technique, cela peut se concevoir.
- L'équitable récompense des efforts individuels par le responsable hiérarchique, dans une équipe avec divers modes horaires.



Une large proportion des commentaires exprime une certaine hostilité vis-à-vis du forfait-jours.

Cependant le fonctionnement actuel dans la plupart de centres de l'ONERA (nombreuses heures supplémentaires réalisées, pas d'heures supplémentaires officielles pour les cadres) présente certaines similitudes avec le forfait-jours. Ceux qui y sont favorables, malgré la reconnaissance de risques, invoquent pour certains la **relation de confiance** qu'il suffirait d'établir avec sa hiérarchie et le « **savoir dire non** ».

Forfait-jours et retraite progressive

Ce point n'a pas été mentionné dans le sondage. Néanmoins, il apparaît dans plusieurs commentaires, car la possibilité de retraite progressive est longtemps incertaine en cas de forfait-jours (au niveau national). Nous profitons de cette restitution pour apporter des éléments de réponse.

Le forfait-jours présente des effets insidieux dans le cas des « **forfaits réduits** ». Il s'agit des forfaits-jours à temps partiel (par exemple, dans une entreprise avec un forfait-jours à 200 jour, les 80% sont possibles à 160 jours). Ceux-ci ne bénéficiaient pas de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (anciennement allocation parentale d'éducation) ni de la retraite progressive. La CFE-CGC a eu gain de cause en 2003 sur le premier point et vient de l'obtenir sur la retraite progressive devant le [conseil constitutionnel](#). Malheureusement, le Conseil Constitutionnel reporte la mise en conformité de la Loi au 1^{er} janvier 2022, car il faut passer au Parlement (voir la [fiche détaillée](#)). Le forfait-jours concerne aujourd'hui 13,8 % du salariat et plus d'un cadre sur deux. La CGT et son UGICT (Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens) dénoncent et alertent depuis de nombreuses années sur l'utilisation abusive du forfait-jours ([voir l'information complète](#)).