

## Lettre d'information CGT-ONERA : 30 août 2021

### Télétravail à l'ONERA (suite) :

 [sondage CGT-ONERA, 160 réponses, on continue...](#)



[La CGT vous consulte depuis le début de l'été](#) sur la mise en place du télétravail à l'ONERA.

Nos interventions, sur la base de vos réponses au sondage CGT, ont permis que plusieurs réunions d'unité et de service se soient tenues fin juin et que toute demande (ou évolution) de télétravail pourra finalement être faite au fil de l'eau. **Vos réponses montrent aussi la demande d'une plus grande flexibilité pour une plus grande efficacité dans l'application de l'accord télétravail. La demande de la CGT d'une mise en place de mesures plus souples sur la formule en jours est en phase avec vos attentes.**

Le sondage reste ouvert : intervenez sur le sujet, c'est utile ! Temps de réponse : 5 min

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd1QrPynB0q9a-rsC6e0thYfj-O\\_elaSx3U7eddkfzLXYQ0AQ/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd1QrPynB0q9a-rsC6e0thYfj-O_elaSx3U7eddkfzLXYQ0AQ/viewform?usp=sf_link)

**Commentaire de salariés :** « 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... ». « Je ne pensais pas que la mise en place du télétravail serait aussi conflictuelle ». « Nous sommes tous à vouloir travailler avec un degré de flexibilité suffisant pour nous permettre d'accomplir notre travail en présentiel en tant que de besoin. Le reste du temps nous souhaitons bénéficier de l'efficacité du télétravail qui nous permet de passer plus de temps sur nos dossiers que dans les transports... »

**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. La CGT demande en conséquence la révision l'accord télétravail.**

**Info de dernière minute :** les premiers avenants aux contrats de travail envoyés à votre domicile comportent plusieurs clauses abusives (horaires de télétravail sans pause le midi, diagnostic électrique du domicile demandé...) par rapport à l'accord.

Le contenu de ces avenants, tout comme le livret d'application de l'accord télétravail, n'a pas été discuté avec vos représentants du personnel. Ainsi, l'ONERA envoie tardivement des avenants fin août pour une application au 1<sup>er</sup> septembre.

Rapprochez-vous de vos représentants CGT pour en débattre.

## Mesure du temps de travail à l'ONERA (suite) :



Les négociations débuteront avec une première réunion prévue le 9 septembre 2021.

Les réunions suivantes sont planifiées les 30 septembre, 21 octobre et 9 novembre.

Vous êtes très nombreux à avoir répondu au sondage CFE-CGC/CGT lancé en avril 2021.

Vos réponses seront utiles pour cette négociation. En voici la synthèse :

<https://onera.reference-syndicale.fr/2021/08/30/30-aout-2021-resultat-du-sondage-sur-le-temps-de-travail/>

La CGT reviendra vers vous dès sa communication de septembre 2021 pour vous rendre compte de cette première réunion. La CGT s'engage à nouveau à demander votre avis au cours du processus de cette négociation et avant toute signature d'un accord sur la question.

## Projet d'accord Égalité Professionnelle ...et qualité des conditions de travail



L'obligation légale de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (art. L. 2242-1 du code du travail), est annuelle en l'absence d'accord d'entreprise portant sur la périodicité des négociations obligatoires, et peut être portée par accord au maximum à tous les 4 ans. En l'absence d'accord, l'employeur est tenu d'établir un plan d'action sur l'égalité professionnelle. Ce plan a une durée d'un an. Le décret du 18 décembre 2012 indique qu'à défaut

d'accord ou de plan d'action, l'entreprise peut être sanctionnée par une pénalité financière pouvant atteindre 1% de la masse salariale.

En l'absence d'un accord sur l'égalité professionnelle, la négociation annuelle obligatoire sur les **salaires effectifs** doit également porter sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. Enfin, dans tous les cas (accord ou non), l'employeur doit aborder le **suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes**.

La CGT avait été à l'initiative dans la construction du premier accord, que nous avons signé en 2006 (« accord sur la mixité à l'ONERA »).

La CGT-ONERA n'a en revanche pas signé le second accord en 2013 (« accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'ONERA »), conclu pour une « durée indéterminée » avec la motivation d'éviter tout risque de sanction financière. En l'absence de dispositions qui auraient dû obligatoirement figurer dans l'accord d'entreprise en matière de rémunération effective et d'avancées chiffrées en comparaison avec l'accord de 2006, nous n'avions à l'époque pas signé ce nouvel accord.

Cet accord de 2013 aurait dû être renégocié dès 2017, car la loi impose depuis cette date une **renégociation au maximum tous les 4 ans de cet accord**. Enfin, mieux vaut tard que jamais, mais pour ce qui est de la négociation ouverte en 2021 sur le sujet, il y a eu en tout et pour tout 3 réunions (2 février, 4 mars et 7 avril). La CGT a fait des propositions concrètes, notamment sur

l'article 11 (**conditions de travail**) du projet d'accord, qui sera soumis à la signature des Organisations Syndicales dès début septembre.

La CGT a notamment proposé une procédure, amendable, qui implique les représentants du personnel, pour recueillir les faits de harcèlement. La Direction a répondu à notre demande en indiquant dans le projet que « Une procédure spécifique sera mise en place » et que « Cette procédure fera l'objet d'une présentation au CSE central. ».

**Les négociateurs n'ont selon la Direction pas à négocier la procédure, ce sera une décision !**

La CGT continue à être, depuis l'accord initial de 2006, force de proposition sur le sujet. Voici pour exemple, notre [proposition écrite](#) transmise à la Direction en amont de la réunion du 7 avril.



**La négociation devait aussi porter depuis 2017 sur la « qualité de vie au travail », mais ce sujet a été « oublié » par la Direction !** Pourtant, le cadre légal évolue et prévoit que ces **négociations annuelles** devront porter à compter du 31 mars 2022 sur « **l'égalité professionnelle et la qualité des conditions de travail** ».

**Dès lors, la CGT ne signera pas un accord dont la Direction semble une nouvelle fois vouloir se « débarrasser » pour la durée légale maximale prévue par la loi tous les 4 ans (article 14-2 du projet), évitant ainsi d'aborder l'aspect qualité des conditions de travail pourtant prévu par la loi dès 2022.**

**La CGT invite toutes les organisations syndicales de l'ONERA à ne pas signer en l'état cet accord sur lequel ils ne pourront pas revenir avant 2025 ! Ou au moins d'exiger l'ouverture de négociations annuelles de cet accord (modification de l'article 14-2) et non dans 4 ans !**

**La défense des conditions de travail des salarié(e)s de l'ONERA mérite mieux !**

## **Apprentis de l'ONERA : attention ! Suspension de votre rémunération et frais de mission pendant votre stage à l'étranger !**



Lors du CSE Central du 29 juin, un point d'information des élus sur la « *décision de versement d'une prime d'aide à la mobilité des alternants* » a été suivi de la résolution suivante du CSEC sur le sujet :

[https://iris.onera.net/PV\\_IRP/system/files/07-2021/CSEC%2029\\_30juin21\\_R%C3%A9solution%20prime%20apprentis.pdf](https://iris.onera.net/PV_IRP/system/files/07-2021/CSEC%2029_30juin21_R%C3%A9solution%20prime%20apprentis.pdf) **ou**  
[CSEC 29\\_30juin21 Résolution prime apprentis](#)

**Alors que :**

- la formation par apprentissage nécessite le plus souvent une étape de validation à l'international nécessitant un stage de plus de 4 semaines pour les apprentis de l'Office,
  - certains apprentis sont actuellement en difficulté pour cette validation du fait de la crise sanitaire,
  - les apprentis sont en nombre très limité à l'Office (30) et représentent un budget très mince,
  - la formation des futurs ingénieurs est l'une des missions de l'ONERA, définie dans ses statuts,
- l'ONERA s'est empressé, par une décision du Conseil d'Administration le 17 juin 2021, de faire appliquer depuis le 1<sup>er</sup> juillet une évolution législative défavorable en l'état aux apprentis, et ce, sans discussion préalable avec les représentants du personnel dans les CSE.**

Concrètement, la rémunération des apprentis est suspendue et les frais de mission non pris en charge. La décision a été prise de verser 30% de l'indemnité journalière imposable des agents cat.2

de l'Etat, soit par exemple 36,6 € par jour de mission en Allemagne (cf. tableau ci-dessous) au lieu du plafond de 165 € actuel, comme pour tout salarié de l'Office :

Principaux Pays concernés	Allemagne	Autriche	Belgique	Espagne	Grande-Bretagne	Italie	Pays-Bas	USA
Taux ind. journalière Cat.2	122	175	115	132	180 UKL	220	109	320 USD
Valeur en € 30 % I.J Cat. 2	36,6	52,5	34,5	39,6	62,5	66	32,7	79,2
Valeur en € de la prime sur un mois	1098	1575	1035	1188	1874	1980	981	2375

Avec les informations à sa disposition, **la CGT considère que les compensations financières nécessaires à la réalisation dans des conditions décentes de leur cursus de formation à l'étranger**, dont fait partie l'indemnité journalière décidée par l'ONERA et applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2021, **constituent une baisse de rémunération par rapport à la situation actuelle.**

Il subsiste par ailleurs un manque de clarté sur la prise en charge complémentaire par les organismes de formation (OPCO) et par le laboratoire d'accueil à l'étranger.

La CGT demande à l'ONERA de s'assurer auprès de l'OPCO que, quelle que soit le site de rattachement des Alternants, les conditions d'indemnisation de ceux qui effectuent un stage à l'étranger dans le cadre de leur cursus formation seront traitées de manière égalitaire sur l'ensemble du territoire, afin de ne pas créer de situation discriminatoire. L'OPCO, étant un organisme paritaire, la CGT de l'ONERA saisira de son côté ses représentants syndicaux CGT siégeant à l'OPCO pour toute intervention rendue nécessaire dans l'objectif de préserver les intérêts des alternants de l'Office.

Aussi, au titre de l'article L2312-8 du code du travail qui couvre le cadre des conditions de travail, de santé et de sécurité, les élus ont voté une résolution demandant une information/consultation du CSE Central le 21 septembre prochain.

La CGT ne cautionne pas un « dialogue social » qui se limite depuis trop longtemps à de simples opérations de communication de la Direction.

D'ailleurs, la Direction n'a même pas communiqué aux apprentis concernés cette décision inique !

**La CGT considère que l'attractivité de l'ONERA passe aussi par un maintien intégral des conditions de rémunérations de nos apprentis lors de leur stage à l'étranger !**

**Apprentis de l'ONERA, rapprochez-vous de vos représentants CGT pour défendre vos droits.**

 [https://onera.reference-syndicale.fr/files/2021/08/Droits\\_apprentis\\_guide\\_CGT.pdf](https://onera.reference-syndicale.fr/files/2021/08/Droits_apprentis_guide_CGT.pdf)

## COP 2022-2026



Le travail d'écriture du futur COP a commencé sur la base d'un projet transmis fin 2020 par l'ONERA à la tutelle. Les élus représentants du personnel au Conseil d'Administration ont eu communication de ce projet ONERA et ont eu des échanges durant l'été avec la tutelle sur le sujet. Selon la tutelle, « l'Office semble avoir retrouvé une attractivité satisfaisante », grâce à l'accord fin 2020.

Le Comité Social et Economique Central (CSE-C) n'a cependant, malgré ses demandes ([résolution du 30 juin 2021](#)), pas été associé à ces échanges.

Par ailleurs, il n'a reçu à ce jour aucune réponse à sa demande de phaser la consultation sur les Orientations Stratégiques avec l'assistance de son expert indépendant, afin que l'avis motivé du CSE-C puisse être pris en compte utilement, y compris dans la construction du COP.

**La construction du futur COP, avec une prise en compte au meilleur niveau des intérêts du personnel pour le quinquennat à venir, ne mérite-t-il pas un dialogue social constructif et au moins une réponse du Président à cette résolution du CSE-C du 30 juin 2021 ?**

**La CGT vous tiendra informé très régulièrement de l'avancement de ces négociations entre la tutelle et l'ONERA, négociations qui devraient aboutir fin 2021.**

**Vous pouvez compter sur nous !**

La CGT, ce sont avant tout des salarié(e)s de l'ONERA qui s'engagent, des élu(e)s, des militant(e)s, 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 !**

<b>Vos Contacts ONERA :</b>	<b>Délégués Syndicaux CGT</b>	<b>Téléphone*</b>
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	Arnaud RISTORI	01.80.38.60.39
DS Ile-de-France	Julien LE_GOUET	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](mailto:cgt-central@onera.fr) ou [prenom.nom@onera.fr](mailto:prenom.nom@onera.fr)

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

Contact : [cgt-central@onera.fr](mailto:cgt-central@onera.fr)