



Suivi du temps de travail. Contexte, situation actuelle, proposition de la CGT

Contexte actuel de l'organisation du travail dans l'industrie et à l'Onera

Dans l'industrie

L'organisation du travail est en pleine mutation : recherche effrénée du profit d'une part et d'autre part aspiration à l'autonomie et aux responsabilités d'un personnel de plus en plus qualifié. Cette aspiration a été largement exploitée dans les nouvelles organisations en instaurant des rapports professionnels de client à fournisseur. Par ailleurs la concurrence impose une sous évaluation tacite des travaux contractuels pour emporter les marchés.

Depuis les années 80, on assiste à une réduction drastique des postes de soutien dit « indirects » considérés comme une perte de profit. Les tâches affectées à ces métiers ont été reportées sur les postes dits opérationnels ou directs. Au final on constate une surcharge de travail et de responsabilité conduisant à des travaux multifonction tous azimuts avec *mise en concurrence permanente* conduisant souvent à de l'auto exploitation (*réalisation de travail gratuit*) au nom de la conscience professionnelle et de l'autonomie. La nouvelle organisation du travail réclame des qualités sans rapport avec les métiers et les qualifications des personnes (aptitude au share-time, à la communication, au transfert ..). Ces nouvelles aptitudes et les efforts demandés ne sont pas pris en compte dans l'évaluation des résultats qui reste calquée sur les métiers d'origine d'où le sentiment de non reconnaissance des efforts fournis, de ressentiment et de découragement. Les effets maintenant reconnus de cette nouvelle organisation et intensification du travail sont la déqualification des fonctions, la perte de fiabilité et d'efficacité, une démotivation généralisée du personnel associés à un stress et des tensions démesurées. Ces effets vont à l'encontre des objectifs recherchés d'efficacité, de compétitivité, de fiabilité. Par ailleurs, pour contrebalancer l'autonomie acquise par la base et conserver le contrôle, les directions ont mis en place des systèmes de contrôle par la gestion financière et la qualité qui achèvent l'asphyxie du système.

Du fait de la parité, on ne saurait par ailleurs négliger l'importance des contraintes familiales sur la vie professionnelle et l'inquiétude générée par la précarité des emplois (chômage, CDD,..)

Contexte à l'Onera.

Il est surprenant, compte tenu de la spécificité de notre organisme et de notre métier, de constater à quel point les problèmes d'organisation du travail à l'Onera sont similaires à ceux rencontrés dans le privé.

Ce point reflète de façon très inquiétante l'incapacité de notre direction à appréhender notre spécificité. Ce point est confirmé par le recours peu adapté et toujours de plus en plus fréquent de la direction à des consultants extérieurs.

Pourquoi un Dispositif de suivi du temps de travail.

Le code du travail spécifie que l'employeur doit être en mesure de justifier le temps de travail de son personnel (LPP compris). La loi Aubry des 35 heures impose un dispositif de mesure du temps de travail du personnel qui aurait dû être discuté en 1999. Le régime actuel à l'Onera est de 39 heures hebdomadaire. Les agents effectuant des heures supplémentaires sans

y être invités par leur hiérarchie sont dans l'illégalité et il n'y a pas de procédure légale pour récupérer des heures excédentaires d'une semaine sur l'autre.

Contexte et état d'avancement des négociations entre la direction et les syndicats

Les rencontres n'ont abouti à aucun accord. Le principal point de blocage est la persistance de la direction à **définir un temps de travail effectif inférieur au temps de présence** pour masquer le « travail gratuit ». Par ailleurs, la direction a essayé d'imposer sa solution (élaborée par un cabinet de consultants extérieurs) sans prendre en compte la position des syndicats. Actuellement, la direction a annulé toutes les réunions de négociations. L'inspection du travail a mis en demeure celle-ci de proposer avant début avril par courrier un dispositif de contrôle du temps de travail. Notre organisation syndicale n'est pas conviée à l'élaboration de cette proposition.

Proposition de la direction (voir notre tract bleu du 18 février 2003)

- 1- Définition d'un temps de travail effectif inférieur au temps de présence**
- 2- Définition d'une plage d'horaire fixe (présence obligatoire) et d'une plage mobile**
- 3- Mise en place de l'horaire variable annualisé avec récupération des heures supplémentaires ou paiement en fin d'année.**
- 4- Contrôle du temps de travail auto-déclaratif pré-renseigné à 39 heures effectives validé par la hiérarchie**

Rappel de l'analyse CGT suite à la proposition de la direction

Il est très clair que ce dispositif a pour but d'obliger les agents à effectuer plus de 39 heures pour ne déclarer que 39 heures de travail effectif, dégageant ainsi la Direction de toute responsabilité de dépassement illégal des horaires devant l'inspection du travail.

1 L' inéquation « temps de travail effectif < temps de présence » : est inacceptable et l'inspection du travail semble le confirmer. Par contre, il est temps de prendre en compte les temps passés en mission, réunion, transport et d'étudier l'inéquation « temps de travail effectif > temps de présence » .

2 Nous sommes opposés à la plage d'horaire fixe, système rigide dont nous ne voyons pas la nécessité d'autant que la Direction ne propose pas le rétablissement des APX pour l'ensemble du personnel.

3 « Horaire variable annualisé », appelé aussi « horaire individualisé annualisé » :

Ce type d'horaire permet de faire face aux périodes de surcharges de travail, mais ne prend pas en compte une activité professionnelle et personnelle équilibrée, avec comme risque évident un accroissement potentiel du stress et des effets néfastes associés (dépressions, accidents du travail...). L'introduction de l' « annualisation du temps de travail » nous paraît lourde de menaces pour l'avenir ; à quand le retour aux 45 heures hebdomadaires (par exemple à Modane en période de forte charge continue, sans possibilité de récupérer...). De plus, nous avons des doutes sur le paiement en fin d'année des heures supplémentaires compte tenu du conflit qui règne à Lille sur ce sujet (dénonciation par la Direction de l'accord sur un horaire similaire à Lille qui mettait en évidence des heures supplémentaires « gratuites »).

4 Le dispositif **de l'auto-déclaratif pré-rempli à 39h validé par la hiérarchie** serait très vite à l'origine de conflits et entraînerait la mise en place insidieuse d'une autocensure généralisée. Ce dispositif a été rejeté pour ces points dans beaucoup d'entreprises. La hiérarchie n'a pas forcément envie d'assumer la « fonction de pointeuse » (dégradation des relations sociales et de l'ambiance de travail). Combien devra t-on faire d'heures (43h, voire davantage ?) pour pouvoir déclarer un travail effectif de 39h suivant la définition de la Direction ?

PROPOSITIONS DE LA CGT sur le suivi du temps de travail en IDF

La spécificité des centres de province ne nous permet pas, sans débat complémentaire d'effectuer des propositions pour ces centres.

Objectif : Conserver la **souplesse actuelle** en effectuant l'enregistrement automatique des heures (missions comprises) pour en permettre la **récupération** par journée et demi-journée. Etudier et solutionner l'origine des **surcharges de travail**. Traiter le **problème des missions**. Les quatre propositions de la CGT sont les suivantes :

- 1- **Le temps de travail est égal au temps de présence** (dépassements, transport, mission, réunions extérieures) **y compris les heures supplémentaires.**
- 2- **Pas de plage mobile ni de plage fixe**, mais un horaire de référence pour évaluer toutes les heures supplémentaires effectuées, comptabilisées et récupérées dans le trimestre.
- 3- **Le décompte des heures totales effectuées est réalisé automatiquement à l'aide d'une badgeuse à l'entrée des centres.** Cet instrument peut posséder trois types d'options lors d'une sortie de l'établissement (congé, mission, réunion) permettant les décomptes suivant les demandes de congés et horaires des ordres de missions.
La badgeuse est un instrument de mesure qui n'induit aucune contrainte d'horaire à l'inverse de la pointeuse, liée à un horaire fixe de référence.
- 4- Des dispositifs similaires et prenant en compte les 3 propositions ci-dessus sont opérationnels dans d'autres entreprises qui ont des activités équivalentes aux nôtres. La mise en place d'un test est réalisable par une société identifiée.

Proposition CGT relative au statut des missions.

Toutes les missions à caractère opérationnel (campagne d'essais) devraient avoir le statut de mission opérationnelle quel que soit le lieu de réalisation de celle-ci (par exemple, les missions de personnels IDF vers Modane ne sont pas reconnues comme étant à caractère opérationnel). Les temps d'astreinte (temps de transport depuis le domicile jusqu'au lieu de mission, les trajets vers les gares et Aéroports sont comptabilisés) et les missions de plus d'un jour non opérationnelles donnent droit à des récupérations.

Une analyse de l'origine **des surcharges de travail** avec proposition de solution devra être menée.

Votre point de vue

Votre positionnement et vos remarques par rapport à notre proposition et au dispositif présenté par la direction est vital. Faites remonter vos commentaires, remarques et position à vos représentants, délégués du personnel et/ou délégués syndicaux.

ONERA, le 12 mars 2003

Un peu d'humour...Projet de note d'organisation...

Note d'organisation

Jusqu'à présent, les employés avaient la permission d'aller aux toilettes suivant leurs propres besoins. Désormais, pour gérer plus précisément et comptabiliser le temps de visites toilettes des employés, et pour mieux affirmer notre principe de productivité, les règles suivantes seront instaurées.

- Les portes des toilettes vont être équipées d'une serrure codée à reconnaissance vocale.
- Avant la fin du mois, chaque employé devra se présenter à son responsable pour effectuer deux enregistrements vocaux, un dans les conditions de besoin normal, et un dans les conditions d'urgences (diarrhée, cystite, etc.)
- Chaque employé bénéficiera d'un compte « crédit temps de toilettes » de 20 visites par mois.
- Ce temps n'est pas reconvertible d'un mois à l'autre, les crédits non utilisés seront perdus.
- Il n'est pas possible de faire don des ses crédits à un collègue qui est dans la merde
- Si le temps de toilette est épuisé les portes ne s'ouvriront plus jusqu'à la fin du mois, seule solution rentrer avec un (e) collègue qui dispose encore de temps.
- Les toilettes seront équipées de rouleaux de papier contrôlés par minuterie. Au bout de 3 minutes d'occupation des lieux, une sonnerie d'alarme sera déclenchée. Trente secondes plus tard, le rouleau disparaîtra, la chasse d'eau sera tirée et la porte s'ouvrira automatiquement.
- En cas d'occupation prolongée des lieux, une photo de l'employé sera prise. Celle-ci sera affichée sur le tableau d'information
- Au bout de 3 parutions, le gagnant du challenge sera licencié sans autre préavis.

Le Responsable National RTT*

* RTT : Réduction du Temps de Toilettes

