

Lettre d'information CGT-ONERA : 30 septembre 2021

Négociation 2021 sur le décompte du temps de travail : un fac-similé de la négociation de 2004 ?



Au préalable, il convient de revenir sur quelques faits chronologiques au sujet de cette négociation que la Direction qualifie elle-même de [...] *plus importante encore que celle sur le télétravail et qu'une évolution sans précédent est attendue dans ce cadre [...]*. Rappel de quelques dates clés :

- **Juin 1999** : un dispositif de mesure du temps de travail du personnel aurait dû être négocié lors de la mise en place de l'accord ARTT de 1999 signé par CFDT-CFTC-FO, une commission de suivi a été mise en place...

La loi Aubry dite des "35 heures" est une loi de "flexibilité et d'annualisation", c'est sa caractéristique officielle. Son application se fait entreprise par entreprise par un accord dérogatoire au Code du travail, basé initialement sur la notion de durée hebdomadaire du temps de travail.

La loi Fillon du 4 mai 2004 a étendu cette pratique de la dérogation à la plupart des domaines de la négociation d'entreprise et depuis, les diverses lois régressives votées, ont permis l'inversion de la hiérarchie des normes ou **remise en cause du principe de faveur** (qui faisait qu'une Convention collective ne pouvait pas défavoriser le salarié en apportant du "moins-disant" par rapport au Code du travail et qu'un accord d'entreprise ne pouvait pas être moins favorable que la Convention collective).

- **Mars 2003** : la CGT de l'ONERA apporte des propositions concrètes pour avancer sur le sujet : [voir tract CGT 2003](#)

- **Mars à Mai 2004** : expérimentation à l'ONERA Châtillon des 2 outils suivants de décompte du temps de travail :

- système auto-déclaratif intranet,
- badgeuse.

→ **Bilan** : sur 135 salariés concernés par l'expérimentation qui a duré 3 mois, on constate une moyenne de **5h30** supplémentaires par personne et par mois avec le commentaire suivant : " Nous remarquons que le crédit d'heures par semaine va en décroissant et a largement diminué entre le début et la fin de l'expérimentation."

Ces chiffres et le commentaire, mis en perspective avec ceux plus récents du centre ONERA de Lille pourraient laisser penser qu'il est plus facile de réguler son temps de travail quand on le mesure réellement, sans qu'il soit pour autant facile de respecter exactement l'objectif légal des 39h en moyenne par semaine. En effet, le dépassement moyen par salarié mesuré à Lille sur 2 ans, en 2018 et 2019, est compris entre 1h30 et 2h, et ce malgré la badgeuse.

→ 49% des 135 salariés avaient jugé que le badgeage était pratique, 37% contraignant et 14% sans réponse.

- **Novembre 2004** : la Direction propose un projet d'accord sur le décompte et le suivi de la durée du travail à l'ONERA. En préambule de ce projet soumis à la signature des OS, la Direction écrivait "*les partenaires sociaux s'entendent sur la mise en place d'un dispositif d'horaire variable annualisé permettant à la fois un décompte du temps de travail conformément aux dispositions légales, ainsi que la conciliation des besoins de souplesse individuelle avec le respect des besoins des équipes de travail.*"

L'annexe 1 concernait le "*forfait annuel en jours*", l'annexe 2 "*l'horaire variable annualisé*".

L'article 3 de l'annexe 2 concernait le "décompte du temps de travail". L'outil de décompte proposé à l'époque était le suivant : "L'outil retenu sera mis en place à l'issue de la négociation et se présentera sous la forme d'un système auto-déclarant de décompte du temps de travail fondé sur la confiance et la responsabilité réciproques."

[Voir pour plus d'informations, le projet d'accord de 2004 soumis à signature des Organisations Syndicales.](#)

La CGT s'est exprimée à l'époque face à un projet d'accord qui opposait, comme aujourd'hui, la notion légale de décompte du temps de travail (que l'ONERA ne pratique toujours pas, en toute illégalité donc) avec le forfait-jour/horaire variable annualisé. [Voir le tract CGT du 9 novembre 2004.](#)

- **Depuis 2004 : dans le Code du travail**, la durée du temps de travail était insérée dans un chapitre concernant les conditions de travail. Dans ses réécritures successives, la durée du travail a progressivement été insérée dans un chapitre concernant les salaires ; cela en dit long sur le procédé et signifie que la durée du temps de travail n'est plus appréhendée sous l'angle du repos nécessaire pour le salarié, mais sous l'angle de son coût pour l'employeur, variable évidemment "entreprise par entreprise".



Le Code du travail, avec ses dégradations successives, prévoit actuellement une durée maximale de travail :

- de 10h par jour (art. L3121-18) sauf cas dérogatoire ou d'urgence,
- de 48h par semaine (art. L3121-20) sauf circonstances exceptionnelles (art. L3121-21),
- et de 44h par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives (art. L3121-22), sauf accord d'entreprise (nouveau en 2016) pouvant permettre une extension jusqu'à 46h (art. L3121-23).

A terme, l'idée est tout simplement qu'il n'y ait plus de notion de durée légale du temps de travail !

- **NAO 2020** : la Direction avait repoussé la négociation sur le télétravail depuis 3 ans en indiquant que celle-ci était indissociable de celle sur la mesure du temps de travail. En 2020, face à l'opposition des OS sur le forfait jour proposé et les multiples sujets de négociation, la Direction a reporté à 2021 la négociation sur le décompte du temps de travail : "**Engagement de la Direction à négocier sur les modalités d'aménagement et de décompte du temps de travail en 2021**". Telle fut la communication laconique de la Direction sur le sujet fin juillet 2020 (Envol sur l'intranet de l'Office), suite à la dernière réunion de négociation avec les organisations syndicales.

- **NAO 2021** : la Direction annonce que le décompte du temps de travail doit être couplé avec le forfait-jours et l'horaire individualisé. Et pourquoi pas avec les négociations salariales ?

Comment la Direction ose-t-elle encore nous rejouer le mauvais film de 2004 ?

D'une obligation légale, la Direction détourne le sujet vers une négociation qui redémarre sur les bases de 2004 !

Synthèse CGT des réunions de négociation des 9 et 30 septembre 2021 :

Dès sa 1^{ère} présentation, la Direction a mis en avant les solutions de :

- **Forfait jours** pour les cadres autonomes et autres salariés disposant d'une réelle autonomie, moyennant un avenant individuel au contrat de travail et une éventuelle reconnaissance financière,
- ou **d'horaires individualisés** pour tous ceux qui ne seraient pas éligibles au forfait jours ou qui le refuseraient.



Pour cette 2^e solution, les dispositifs de badgeuse et de relevés d'heures en auto-déclaratif sont jugés "prohibitifs" en termes de coûts par rapport à la solution du "**réalisé par défaut**" (39h/semaine). Suite à la demande des OS le 9 septembre part rapport à cette affirmation, la Direction a transmis des chiffres lors de la 2^{ème} réunion. Il s'avère que les coûts de mise en œuvre seraient finalement assez similaires, mais en termes d'effectifs supplémentaires induits (ETP : Equivalent Temps Pleins) la Direction met en avant un besoin de 7 ETP pour le badgeage, 4 pour

l'auto-déclaratif et seulement 2 ETP pour la solution "réalisé par défaut", accompagné d'un fort impact négatif pour le service RH pour la solution des badgeuses...

Pour enfoncer le clou, lors de la seconde réunion, l'accent a été mis par la Direction sur la définition du "**travail effectif**" en insistant bien sur la souplesse actuelle qui ne prendrait pas réellement en compte les durées des pauses déjeuner, des pauses café, des pauses pour passer au CE (CSE aujourd'hui) ou pour faire une activité sportive ou culturelle... avec interdiction de vaquer à des activités personnelles pendant le temps de travail officiel ! Sans a contrario tenir compte du débordement de notre activité hors temps de travail conventionnel : rédaction d'articles, relecture de thèses, réflexions sur des problèmes de nos études/recherches qui perdurent hors de l'ONERA...

En résumé, la CGT estime que la direction ne souhaite pas s'investir pleinement dans un dispositif de mesure et de décompte du temps de travail qui pourrait montrer des dépassements et engendrer des récupérations. La solution consisterait ainsi à mettre en avant le forfait-jours avec une petite compensation pour les nombreux personnels qui travaillent déjà beaucoup (par "passion" ou sous contrainte : de la hiérarchie, des collègues, des délais contractuels, etc...).

Pour les autres personnels, la Direction partirait sur un préalable confortable du "réalisé par défaut", qui implique après coup de justifier les éventuels dépassements horaires auprès de sa hiérarchie. La justification revenant au seul salarié dans un ONERA où il n'y a pas de culture d'heures supplémentaires. Le risque est grand d'aboutir à des refus de validation hiérarchiques ou à de l'autocensure.

Et dans tous les cas, la Direction refuse la vraie mesure par un dispositif de badgeuses comme cela est fait depuis toujours à Lille et depuis quelques années au CNES, avec un très bon ressenti des salariés !

La CGT défend la mise en place du décompte du temps de travail, comme cela est pratiqué au CNES.

Pas de négociation sans mise en place préalable du décompte légal du temps de travail sur le modèle de Lille !

Le décompte du temps de travail renvoyé aux calendes grecques ?

De quoi s'agit-il ? Une convention annuelle de forfait jours fixe une durée de travail sur l'année (en jours) en contrepartie d'une rémunération forfaitaire (lissée sur l'année), incluant les jours de repos. **La CGT alerte** : sous couvert d'apporter des réponses adaptées par la Direction à l'organisation du temps de travail de salariés réellement autonomes (ne concerneraient donc que les cadres, à l'exclusion des salariés non-cadres ainsi que les cadres soumis à des contraintes d'horaires collectifs), **la convention annuelle de forfait jours est porteuse de durée du travail excessive, susceptible de présenter des risques pour la santé et la sécurité des salariés.** L'idée selon laquelle les cadres ne doivent pas compter leurs heures contrevient à celle que les cadres sont des salariés au même titre que les autres et leurs heures doivent être comptées et payées, selon la CGT.



Toute démarche doit être précédée d'une analyse de ce que vivent les salariés. Quelle a été celle de la Direction si non celle d'envisager, devant les organisations syndicales, des traitements différents et de cliver des catégories de salariés au sein de l'Office, au regard de leur temps de travail ?

De son côté, la CGT n'a pas attendu et a lancé un sondage en mai 2020, auprès de l'ensemble du personnel, sur les conditions de travail en confinement et sur le télétravail. Il est ressorti qu'une large majorité envisageait une partie de son activité professionnelle en télétravail à l'avenir, avec un nombre optimal de jours par semaine à deux. La Direction a convenu, en validant le résultat du sondage CGT dans l'accord 2020, **d'un télétravail régulier jusqu'à 2 jours hebdomadaires ou un quota de 30 jours de télétravail par an. Ces 2 possibilités sont pourtant insuffisantes** selon la CGT pour répondre à la souplesse de l'accès au télétravail qu'elle a défendu lors de la négociation 2020. La CGT avait proposé d'ouvrir un éventail de choix bien plus élargi de sorte que quasiment tous les salariés de l'ONERA puissent avoir accès, même un peu, au télétravail. Sous prétexte d'inéligibilité au télétravail de certains salariés, de difficulté d'approvisionnement informatique ou de travail à temps partiel, la Direction a exclu délibérément plus d'un tiers des salariés du dispositif.

Concernant la mesure du temps de travail, les résultats bruts du sondage CGT sont restés partagés quant à son application, alors qu'une majorité de répondants souhaitait manifestement récupérer ses heures supplémentaires, que ce soit par ½ journée, journée entière ou dépôt sur le compte CET. Pour répondre à ces demandes **il nous paraît nécessaire dans un premier temps de mettre en place un système collectif de contrôle du temps de travail pour tous, à l'instar de celui de Lille déjà existant.** Dans un second temps, lorsque chacun connaîtra sa situation

personnelle réelle et sera à même de juger ce qui est préférable, il sera alors éventuellement envisageable de réfléchir à l'instauration d'une convention de forfait jours moyennant une compensation adaptée.

En conclusion, la mesure du temps de travail, que ce soit en télétravail ou sur site, est plus que jamais d'actualité pour appréhender le temps de travail effectivement réalisé par tous !

La question de la maîtrise du temps de travail, de la quantité (plan de charge) et de la qualité du travail est cruciale. Les risques psycho-sociaux engendrés par le surtravail sont en jeu !

Système proposé par la CGT pour le contrôle du temps de travail



Le temps de présence est égal au temps de travail (repas décompté). La CGT voudrait favoriser un système honnête automatisé de contrôle du temps de travail (égal au temps de présence), avec pour objectif de conserver la **souplesse actuelle** en effectuant l'enregistrement automatique des heures (missions comprises) pour en permettre la **récupération** par journée et demi-journée. La CGT souhaite aussi fortement que soit étudié et solutionné (anticipé, résolu) l'origine des **surcharges de travail** et que le **problème des missions soit enfin traité**.

Il est clair que le dispositif actuel de pointage sur les études a pour objet de forcer les agents à effectuer plus de 39h pour n'en déclarer que 39h (plafond). La Direction étant dédouanée de toute responsabilité devant l'inspection du travail, puisque la plupart des agents de l'Office déclarent eux-mêmes dans ce système un temps de travail effectif inférieur aux heures effectuées.

Les propositions de la CGT qui ne datent pas d'hier, sont les suivantes :

1- Le temps de travail est égal au temps de présence (dépassements, transport, mission, réunions extérieures, télétravail) **y compris les heures supplémentaires**. Ceci est maintenant techniquement possible avec le système SCAO de badgeage à l'entrée des centres.

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 (basé sur le badgeage SCAO) pourrait posséder 4 types d'options lors d'une sortie de l'établissement (congrés, mission, réunion, télétravail) permettant les décomptes suivant les demandes de congrés 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.

Des dispositifs qui prennent en compte les 3 propositions ci-dessus existent et sont opérationnels dans des entreprises qui ont des activités équivalentes aux nôtres.

Seul un système de badgeuse à l'entrée des centres (complété du relevé des heures en télétravail, de mission et de réunions à l'extérieur des sites de l'ONERA) permettra un relevé honnête en évitant l'autocensure et l'attribution de la fonction de pointeuse à la hiérarchie.

Pour rappel, voici les propositions que la Direction avait formulées il y a 17 ans :

- 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
- Est-ce ce type de proposition que la Direction veut ressortir de ses cartons en 2021 ?

Rappel de l'analyse CGT suite à cette proposition de la Direction de 2004, qui avait abouti à l'arrêt des négociations :

1- L'inéquation "temps de travail effectif < temps de présence" est inacceptable et l'inspection du travail semble le confirmer. En revanche, 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.

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, etc...). L'introduction de "l'annualisation du temps de travail" nous paraît lourde de menaces pour l'avenir. A 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, à l'image de conflits passés et actuels au centre de Lille sur ce sujet, qui rappelons-le dispose toujours d'une badgeuse.

4- Le dispositif de l'auto-déclaratif pré-renseigné 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 ?

Faudrait-il vraiment "travailler plus" ?

Dès le début des NAO 2020, la mise en place de la mesure du temps de travail dès le 1^{er} janvier 2021 a été demandé et défendu par la CGT et la CFE-CGC, en parallèle de cette volonté dogmatique de la Direction de la suppression à tout prix de la "semaine de Noël".

Pourquoi ? Parce que négocier veut dire échanger. Que reste-t-il à négocier en 2021 sur le sujet de la mesure du temps de travail ? La Direction sait très bien que les heures travaillées sont supérieures aux heures théoriques, y compris en télétravail. Dès lors, la mise en place d'une mesure et d'une récupération des heures supplémentaires effectuées aujourd'hui sans jamais être reconnues s'impose.

Le décompte du temps de travail est légal, il n'y a rien à négocier sur ce point ! L'ONERA doit appliquer la loi !

"Lorsque les salariés sont soumis à des horaires individuels ou à des horaires collectifs différenciés au sein de la même unité de travail, l'employeur doit en principe enregistrer leur durée quotidienne et hebdomadaire de travail (C. trav., art. D. 3171-8)."

La loi n'est pas négociable, c'est la loi ! N'en déplaise à l'ONERA qui ne la respecte plus depuis bien trop longtemps !

C'est bien ce système qui existe au centre ONERA de Lille, et qui est remis en cause. La CGT en demandait la même application dans tous les centres de l'ONERA au 1^{er} janvier 2021. Voici la réponse de la Direction en juillet 2020 : "Impossible à faire techniquement en 6 mois ?" Non. La réponse est surtout que cette Direction, comme les précédentes, ne veut pas ouvrir cette "boîte de Pandore" de peur de voir le résultat, comme lors d'une expérimentation en 2004 à l'ONERA Châtillon où il a été mesuré dans les départements pilotes des heures travaillées bien supérieures aux heures théoriques. Le report à 2021 de cette négociation, validé par le syndicat réformiste de l'ONERA, fut une erreur. Car en 2021, les conditions imposées par la Direction seront telles que l'accord proposé ne sera pas favorable aux salariés, comme le laissait déjà entrevoir la négociation de 2004 qui a tourné court car la Direction de l'époque remettait totalement en cause la notion légale suivante à savoir :

"temps de présence = temps de travail effectif" (*)

(*) : à l'ONERA, le temps de repas (1/2h) est actuellement décompté du temps de présence



Que vaudront dans les 3 prochaines années les 2,5% d'augmentation de salaire échangés contre 5 jours travaillés en plus ?

Avec l'inflation qui repart à la hausse avec les effets de la crise sanitaire, comme la CGT l'avait projeté fin 2020, la Direction a déjà récupéré 0,5% de cette "faste augmentation" selon certains, en oubliant les 5 jours de congés perdus par toutes et tous. Inflation prévue à 2% et jusqu'à 4% d'ici 2024...

Résultat : nous avons tous perdus 5 jours de congés pour rien !

La CGT défend depuis le début de la NAO 2020 la monétisation individuelle possible de jours de RTT (la loi permet la monétisation individuelle de 10 jours déposés sur le CET). La Direction en 2016, après que celle-ci ait gelé l'avenant CET à l'accord RTT ne permettant plus le dépôt de jours RTT sur le compte CET, a testé timidement la monétisation.

Finalement, cette mesure a rencontré très peu de succès, peu de personnes ayant monétisé les 2 jours de CET proposés. La limitation du CET a eu et aura pour conséquence une augmentation des heures « grises » (non payées et non récupérées).

Quelle confiance pouvons-nous accorder à une Direction qui :

- a remis en cause un accord signé pour ne permettre le dépôt de jours sur le CET qu'au compte-goutte, avant de le renégocier à la baisse en limitant le CET à 150 jours (après abondement),
- ne paye pas ou n'autorise toujours pas la récupération des heures supplémentaires des cadres,
- refuse d'appliquer le décompte du temps de travail pourtant légal,
- a mis 3 ans à ouvrir les négociations obligatoires sur le télétravail ?

Pour la CGT, la Direction n'est pas à la hauteur des enjeux. Ce n'est pas en réduisant le volet social que l'on va améliorer l'attractivité et le sentiment de reconnaissance des efforts accomplis par le personnel !

La CGT vous tiendra informé très régulièrement de l'avancement de ces négociations et s'engage à nouveau à vous consulter avant toute signature d'un accord sur la question. 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 !

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	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 ou prenom.nom@onera.fr

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

Contact : cgt-central@onera.fr

Consultez le site web et abonnez-vous à la newsletter du "fil d'Ariane CGT ONERA" : « [ici](#) »