

Lettre d'information CGT-ONERA : 30 novembre 2021

Négociation 2021 sur le décompte du temps de travail : une négociation déloyale !



La CGT s'est largement exprimée sur le sujet le 30 septembre dernier en vous rendant compte des deux premières **réunions de négociation en présentiel des 9 et 30 septembre** derniers ainsi que d'un historique en préambule :

<https://onera.reference-syndicale.fr/2021/09/30/30-sept-2021-negociation-2021-sur-le-temps-de-travail/>

Depuis, deux réunions se sont tenues en distanciel les 21 octobre et 30 novembre derniers. La Direction trouva-t-elle plus pratique de maintenir à distance les élus ? La CGT a en tous cas demandé à plusieurs reprises la tenue en présentiel de ces réunions, car l'objet de ces négociations est essentiel pour les salariés.

La CGT demande une négociation sur les modalités de tenue de ces négociations et réunions OS/Direction (présentiel, distanciel, mixte...), car il s'agit maintenant pour nous de poser un cadre sur lequel pouvoir se référer.

Or, la Direction se permet en dernière minute de :

- changer les horaires de ces réunions pour ses propres convenances de calendrier ;
- transformer sans préavis une réunion prévue de longue date « en présentiel » en une réunion « à distance », sous prétexte de défaut de salle disponible ;
- ne transmettre les documents préparatoires que la veille, et encore, suite à plusieurs relances de la CGT.

En piétinant ainsi les prérogatives de vos Organisations Syndicales, la Direction ne respecte pas ses salariés !

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

Le décompte du temps de travail est légal, le temps de repos de 11h obligatoire entre la sortie et l'entrée de nos centres ONERA l'est aussi.

Ce décompte est pourtant bien possible techniquement, preuve en est qu'il est appliqué pour les stagiaires de l'Office (et uniquement pour eux !), en application de l'article L. 124-14 du code de l'Éducation. Le système SCAO sert de garde-fou en bloquant les sorties pour relever les heures en cas de temps de présence excessif sur les sites.

A contrario, alors que l'ONERA refuse de mesurer le temps de travail en toute illégalité depuis 20 ans, **les horaires de travail sont exigés dans certains départements dans le but de valider ou pas, le caractère opérationnel de chaque journée d'une mission collective** (qui donne droit notamment à 0,2 jour de congés par jour de mission). Ce contrôle est fait dans le déni du travail réel des équipes, tant pour la préparation que pour la bonne exécution des impératifs liés aux missions. Alors que les deux enquêtes RPS ont montré une attente forte de reconnaissance, c'est l'effet inverse qui se produit. Et l'ONERA ne respecte toujours pas la réglementation des heures supplémentaires légales, majorées de 25% puis 50%.

Lille est le seul établissement de l'ONERA où le décompte du temps de travail existe par badgeuse sur site avec récupération horaire. En télétravail, le décompte des heures est aujourd'hui arbitrairement fixé à 7,8 h de télétravail, sans prise en compte des heures travaillées au-delà à la maison...

L'ONERA, qui n'a rien mis en œuvre depuis plus de 20 ans malgré l'obligation de mesurer le temps de travail, tente maintenant de dégrader rapidement les conditions de travail pour tous en imposant des plages fixes et variables de présence étendues, une pause déjeuner d'une heure, en plus du forfait-jours qui permettrait de sécuriser l'ONERA en l'exonérant du décompte du temps de travail et du paiement éventuel d'heures supplémentaires.

"Les employeurs doivent établir des documents nécessaires au décompte de la durée du travail des salariés qui ne travaillent pas selon un même horaire collectif (art. L. 3171-2 du code du travail).", ce qui est le cas pour tous les salariés de l'Office, sauf pour les Agents de Sécurité Incendie (ASI) qui sont soumis à l'horaire collectif.

Les manquements de l'employeur aux dispositions d'ordre public relatives à la durée du travail sont également susceptibles de donner lieu à des sanctions pénales, notamment suite aux contrôles de l'inspection du travail.

Droit à la déconnexion, accord télétravail, formation économique, sociale et syndicale, accord droit syndical et de mise en place des CSE

Droit à la déconnexion : Le droit à la déconnexion doit être renégocié annuellement depuis le 1^{er} janvier 2017. Le précédent « accord sur l'aménagement et les conditions de travail à l'ONERA » date du 22 octobre 2020.

La CGT demande donc depuis novembre 2021 la révision de cet accord avec des propositions concrètes, qui sont basées sur une organisation du travail adaptée pour limiter les dépassements journaliers (réunions tardives, injonctions de dernières minutes, urgences discutables...), ainsi que le droit :

- de ne pas recevoir de courriel la nuit, le week-end ;
- de ne pas recevoir de sollicitations (courriels, appels,...) pendant ses congés ;
- au décompte de son temps de travail journalier ;
- au respect des 11 heures de repos journalier légales ;
- au respect des durées maximales de travail de :



- o 10h par jour (art. L3121-18) sauf cas dérogatoire ou d'urgence,
- o 48h par semaine (art. L3121-20) sauf circonstances exceptionnelles (art. L3121-21),
- o 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).

Télétravail : pour votre parfaite information, le télétravail de vos élus ou mandatés disposant d'heures de délégation n'est pas reconnu, ceci relevant d'une position dogmatique et discriminante de la Direction à l'égard de vos élus. Ainsi, l'activité syndicale ne serait pas du travail pour la Direction, voilà en substance le discours porté ! La CGT a défendu la nécessité d'avoir le droit au télétravail syndical au même titre que pour les autres activités, et a demandé l'ouverture de négociations sur ce point. **La CGT demande la révision de l'accord télétravail pour améliorer les conditions actuelles pour tous** (plus de souplesse demandée par les salariés, par ex : pourquoi la Direction demande-t-elle aux salariés l'arrêt du télétravail avant de formuler une nouvelle demande avec des changements ?) et pour y intégrer l'activité reconnue dans l'accord sur le droit syndical.

Formation économique, sociale et syndicale : la CGT a enfin obtenu la possibilité pour tous les salariés de pouvoir suivre une formation économique sociale et syndicale sans remplir un ancien formulaire papier (onglet « Cgé Form. Syndical » dans les demandes d'absences du self-service RH). Contactez vos élus CGT pour suivre une formation de qualité avec maintien du salaire par l'employeur, c'est un droit, la CGT l'a fait valoir, car là-aussi, si tous les onglets de type d'absences étaient renseignés, celui-là était jusqu'à aujourd'hui bizarrement « oublié » !

Accord droit syndical et CSE : un bilan de cet accord devait être réalisé par la Direction au bout de 2 ans, soit au plus tard le 17/10/2021. La CGT a des propositions très concrètes à formuler et demande donc ce bilan pour engager la révision de cet accord.

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