



## Lettre d'information CGT-ONERA : février 2022

### Négociations salariales 2022



Le 19 janvier dernier, la Direction a présenté le bilan de la politique salariale 2021 avec un PV de désaccord à l'issue de 4 réunions. Pour rappel, la CGT avait demandé que la perte de 0,4% soit compensée par 1 journée de congés.

La CGT demande la compensation de l'inflation (2,8% en 2021) en AG dès maintenant. La Direction précise qu'ils doivent discuter du cadrage avec Bercy et rappelle que ce sont les tutelles qui cadreront.

La CGT rappelle que le CNES dispose de grilles d'embauches transparentes, et demande la même mesure pour l'ONERA. La CGT a aussi pu constater, qu'une fois de plus, les augmentations en % pour les temps partiels sont plus faibles, résultat d'une politique décourageant le temps partiel.

Enfin, les fiches des rémunérations 2021 par catégories, positionnement sur la grille de la métallurgie, âge, ancienneté et établissements, qui sont utiles aux négociateurs pour suivre l'évolution de l'ensemble des rémunérations ont été demandées, mais toujours non fournies fin février 2022 !

Les réunions de négociation sont prévues les : 10 mars, fin mars/ début avril, mi-avril et mi-mai.

Espérons que le cadrage de Bercy ne sera pas en dessous de l'inflation (2,8%) et arrivera avant les élections nationales !

### Projet d'accord sur la filière recherche à l'ONERA : votre avis ?

La Direction a souhaité ouvrir une négociation sur la filière recherche en juin 2021 (<https://onera.reference-syndicale.fr/2021/07/20/21-juillet-2021-negociation-filiere-recherche-a-lonera-accord-ic-de-1997/>).

Alors que d'autres sujets sont prioritaires pour la CGT (décompte du temps de travail, révisions des accords dont les RPS, le droit à la déconnexion et le télétravail), la CGT trouve assez déconcertant que la Direction passe autant de temps à réfléchir sur le processus d'une filière qui marchait relativement bien, alors que c'est l'ensemble du processus de promotion ONERA qu'il faudrait repenser.

La révision de la filière recherche ne peut se faire de façon isolée sans revoir la classification de l'ensemble des filières ingénieurs et cadres de l'ONERA; qui plus est, avec la dé-classification à l'œuvre dans la nouvelle convention collective de la métallurgie\*.

\* <https://onera.reference-syndicale.fr/2021/11/12/12-novembre-2021-negociations-et-defense-de-notre-convention-collective-de-la-metallurgie-cest-maintenant/>

Dans l'accord négocié avec les organisations syndicales et maintenant proposé à la signature, il y a des **points positifs** :

- le renommage des grades, l'équivalence des Directeurs de Recherche ONERA au rang de professeurs à Paris Saclay (pour Toulouse, Lille, Salon, il faudra attendre)
- les heures d'enseignement, l'intégration de la filière recherche plus tôt avec le grade de Chargé de Recherches,

Mais il subsiste des **points négatifs** sur :

- l'article sur les heures d'encadrement ou de HDR qui n'engagent à rien dans les faits,
- le durcissement des critères de promotion de la filière recherche qui vont accentuer l'hyperspécialisation des chercheurs,
- une transition avec la filière actuelle qui n'est pas très bien gérée,
- des allers retours peu clairs entre la filière scientifique et la filière ingénieur dans le nouveau processus.

Un ingénieur qui est déjà dans cette filière recherche, pourrait voir ce projet d'accord de manière positive ; mais pour la majorité des ingénieurs en poste à l'ONERA, la passerelle n'est pas claire sur la reconnaissance des acquis de l'expérience en particulier. Ainsi, même s'il y a eu quelques avancées depuis la première version, notamment avec l'intervention de la CGT, nous ne sommes a priori pas favorables à la signature de cet accord en l'état.



Il persiste un décalage très important, voire choquant, entre ce projet pour la filière recherche et la réalité de l'ONERA avec une augmentation de 20% de la part contractuelle, qui ne laisse que peu de place pour une recherche académique. Ce projet semble être dans le déni de cette réalité. **Y aurait-il deux ONERA ?**

Cependant, la CGT souhaite recueillir votre avis sur ce projet d'accord [ci-joint](#) que nous soumettons aux personnels concernés, à savoir tous les ingénieurs de la filière scientifique et technique à l'ONERA. Vos élus de la CGT sont aussi à votre écoute pour en parler plus en détails.



Enfin, vous pouvez répondre au sondage ci-après : Etes-vous favorable à la signature par la CGT de l'accord sur le filière recherche à l'ONERA ? [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdPovKXXo5I32uR-XFBjx7\\_tu0Shmm8cRZ6iojHJLzC-p-RHg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdPovKXXo5I32uR-XFBjx7_tu0Shmm8cRZ6iojHJLzC-p-RHg/viewform?usp=sf_link)

La CGT signera ou non cet accord à l'issu de ce sondage, et de vos retours.

## Décompte du temps de travail

### Une « négociation » ouverte depuis l'accord ARTT de 1999 !

La CGT de l'ONERA vous informe régulièrement depuis la reprise des négociations sur le sujet depuis septembre 2021 : <https://onera.reference-syndicale.fr/2021/09/30/30-sept-2021-negociation-2021-sur-le-temps-de-travail/>  
<https://onera.reference-syndicale.fr/2021/11/30/30-novembre-2021-lettre-dinformation-cgt-onera/>  
<https://onera.reference-syndicale.fr/2021/12/17/17-decembre-2021-lettre-dinformation-cgt-onera/>

La réalité est que depuis l'accord ARTT de 1999 signé par FO, la CFTC et la CFDT, dernier syndicat encore représentatif à l'ONERA de cet accord, le décompte du temps de travail obligatoire dans la loi a été continuellement renvoyé à plus tard. Ce même syndicat disait encore en 2020 qu'il n'y avait pas urgence, que cela pourrait être « négocié » en 2021. Mais que reste-t-il donc à négocier ? Rien ! Sinon sous la contrainte d'amener la direction devant la justice !

Pourtant, les heures supplémentaires non compensées explosent à l'ONERA et l'inspection du travail qui est venu à Palaiseau le 25 janvier dernier lors d'un CSE extraordinaire, suite à une alerte pour Danger Grave et Imminent dans un des services du Secrétaire Général de l'ONERA, a fait une lettre d'observations le 1<sup>er</sup> février 2022 à la Direction en indiquant que « le déroulement de cette négociation ne vous exonère pas de l'obligation de mettre en place dans les plus brefs délais un décompte de la durée du travail »



En réponse, la direction espère toujours s'en exonérer en remettant en place, comme en 2004, un projet de « forfait-jour » qui s'affranchirait du décompte et de la récupération/paiement des heures supplémentaires, projet qui avait été fort heureusement refusé par les syndicats clairvoyants de l'époque. Avec la signature du futur COP (cf. ci-dessous), qui entérine une stagnation des effectifs et une baisse de la subvention (car sans prise en compte de l'inflation), la Direction pense sans doute que la réponse à la forte charge contractuelle actuelle et à venir sera plus facile à absorber avec la mise en place du forfait-jour, quitte à exercer une pression encore plus forte sur ses salariés, mais cette fois en toute légalité !

Les syndicats CGT et CFE-CGC, majoritaires à l'ONERA demandent en priorité le décompte du temps de travail et l'abandon à ce stade du projet de forfait-jour. Un courrier a été envoyé par la CGT et la CFE-CGC au Président de l'ONERA le 16 février 2022 ([Courrier CFE-CGC et CGT négo mesure du temps de travail 16fev2022](#)), courrier resté à ce jour sans réponse !

**Monsieur le Président, intervenez ! Ce n'est pas en mettant la pression sur les organisations syndicales et par la contrainte, que l'ONERA se rendra plus attractif, c'est par une juste reconnaissance du travail des salariés !** Le décompte et le paiement ou la récupération (CET) des heures de travail réalisées en fait partie.



Après avoir bloqué le CET depuis 2014 (possibilité de blocage offerte par l'accord ARTT imprécis de 1999) et avoir négocié sous cette pression la perte de la 6<sup>e</sup> semaine de congés payés, cette Direction voudrait continuer de nous faire travailler plus pour gagner pareil ! Le forfait-jour, même assorti d'une majoration de 10% s'il y a des journées de travail supplémentaires (minimum légal) dégraderait considérablement nos conditions de travail dans le contexte actuel d'une forte augmentation des contrats (augmentation des heures travaillées, retraite progressive non possible pour les salariés forfaitisés, embauches des jeunes au forfait-jour sans négociation possible, opposition

des salariés au forfait-jour avec ceux qui n'y seraient pas, pressions sur la hiérarchie pour faire signer les avenants forfait-jours à leurs équipes, risque de mauvaise évaluation...).

Les élus de la CGT sont à votre écoute pour en parler.

## La CGT intervient !

# Accord sénior de l'ONERA : temps partiel ou retraite progressive Les cotisations à taux pleins n'ont pas été toutes prises en compte ! Merci de nous contacter si vous êtes concerné.

La CGT a été alerté par plusieurs salariés et jeunes retraités concernant des anomalies dans leurs relevés de points AGIRC-ARCO. Il s'agit de salariés seniors de plus de 55 ans à temps partiel ou en retraite progressive, ayant opté pour une cotisation à taux plein, selon les dispositions de l'accord sur le contrat de génération au sein de l'ONERA du 18 mars 2014 (<https://iris.onera.net/DRH/sites/iris.onera.DRH/files/docs/pdf/RSPR/accords/Accord%20Contrat%20de%20generation.pdf>), reprenant les dispositions de l'accord en faveur de l'emploi des seniors.

**La CGT a écrit à la Direction pour demander des explications le 12 janvier 2022.**

**La Direction a répondu à la CGT le 26 janvier 2022 :**

*" L'URSSAF nous a signalé seulement en avril 2021 des anomalies concernant le traitement des données des salariés bénéficiant des dispositions de l'accord senior, alors même qu'ils reçoivent l'ensemble des données de l'ONERA via l'outil de déclarations, la DSN (Outil de déclaration en ligne des données des salariés de l'ONERA vers les organismes sociaux) depuis 2017.*

*Ils nous ont indiqué ne pas avoir pris en compte la bonne donnée pour établir l'assiette des rémunérations pour la constitution des droits de ces salariés, parmi l'ensemble des données transmises. La DRH s'est immédiatement mise en contact avec les responsables techniques de l'URSSAF, en charge des questions déclaratives. Les corrections nécessaires ont été apportées par leurs services le même mois, dès avril 2021. Les salariés qui ont fait le choix de bénéficier des dispositions de l'accord senior à compter de cette date ne sont donc absolument pas impactés par ce problème.*

*A cette date, restaient deux situations à traiter :*

**- Celle des salariés bénéficiant déjà de l'accord senior à la date d'avril 2021 et qui étaient toujours dans les effectifs de l'ONERA.** Effectivement, une partie du déclaratif pour eux était erronée, à la fois pour la CNAV et pour la retraite complémentaire. Ces salariés étaient 36.

*Les contacts techniques de ces deux organismes que nous avons sollicités, n'ont pas immédiatement communiqué la solution possible à leur niveau. Finalement, en novembre 2021, via la DSN, les assiettes corrigées ont été transmises pour les 36 salariés. En parallèle, un courrier/mail leur a été adressé par le service paie pour faire le point sur cette situation et leur communiquer une attestation à adresser à la CNAV et au régime complémentaire au cas où ces derniers n'auraient pas été en capacité de prendre en compte les corrections via la DSN.*

*L'AGIRC ARRCO a confirmé en décembre 2021 avoir bien reçu les corrections en DSN. Les salariés concernés bénéficieront d'un rappel de pension lorsque ces corrections seront prises en compte et traitées par l'AGIRC ARRCO.*

*La CNAV n'a pas réussi techniquement à le faire à cette même date. A leur demande, il est prévu de leur adresser un fichier récapitulatif des situations concernées pour une correction manuelle de leur part. Celles-ci devraient être prises en compte en mai 2022, car toutes les mises à jour (correctives ou pas) de dossiers ne se font qu'une fois par an, au mois de mai.*

**-dernière situation à traiter : les salariés sortis des effectifs en avril 2021 et qui avaient bénéficié des dispositions de l'accord senior à compter de 2017 (date de mise en place de la DSN).**

*Ces salariés sont au nombre de 41. Cette situation est plus complexe à traiter puisqu'il n'existe plus aucun flux DSN possible pour apporter les corrections.*

*Il est convenu que le service paie leur enverra en février prochain, deux attestations à adresser à l'AGIRC ARRCO et à la CNAV, avec un courrier explicatif. Ces attestations comportent l'information de l'assiette temps plein des cotisations vieillesse et le montant de ces cotisations sur la période à traiter."*



L'impact sur les retraites des salariés qui ont opté pour une cotisation à taux plein conjointement avec l'ONERA, soit en passage à temps partiel dans le cadre de l'accord (à compter de 55 ans) ou en retraite progressive (à compter de 60 ans), est bien réel depuis l'année 2017, ces cotisations à taux pleins n'ayant pas été pris en compte par la CNAV et l'AGIRC-ARCO.

La Direction doit contacter les salariés impactés, mais **nous vous invitons à vous signaler auprès de vos délégués CGT sans attendre si vous êtes concernés.** Consultez votre relevé .pdf de carrière sur : [info-retraite.fr](http://info-retraite.fr)>ma carrière> accéder à ma carrière> mes droits





Quoi qu'il en soit, continuez à signer et faire signer la Pétition de l'intersyndicale ONERA contre le COP 2022-2026 et pour obtenir plus de moyens : [https://www.change.org/plus de moyens pour ONERA](https://www.change.org/plus_de_moyens_pour_ONERA)

La construction d'un Plan Stratégique de l'ONERA à l'horizon 2040-2050 devient urgente. La dernière signature d'un plan stratégique de l'ONERA signé par un Ministre de la Défense date des années 2000 !

Le secteur de la recherche aéronautique et spatiale doit constituer une priorité nationale si la France veut conserver son indépendance et ses capacités en matière de défense, de spatial et d'aéronautique.

La CGT exige le retour à un travail plus humain à l'ONERA ! Les conditions sociales du COP en font intégralement partie.

## Résultats du sondage CGT-ONERA sur le télétravail sanitaire



● Oui, la formule 30 jours/en  
● Oui, la formule 1 jour fixe par semaine  
● Oui, la formule 2 jours fixes par semaine  
● Non

La CGT a lancé un sondage le 7 janvier 2022 sur le télétravail en période sanitaire, voir ici : <https://onera.reference-syndicale.fr/2022/01/07/7-janvier-2022-sondage-cgt-onera-teletravail-sanitaire-janvier-2022/>.

Sur les 200 répondants (70% d'hommes et 30% de femmes), 78% concernent des Ingénieurs et Cadres, 11% de techniciens, 8% d'employés et 3% de doctorants. Tous les départements et services ont répondu ainsi que tous les établissements de l'Office. Enfin, 44% des répondants ont plus de 50 ans et 34% moins de 40 ans.

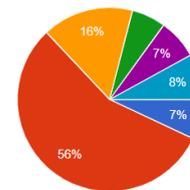
Si les 3/4 des répondants disposaient d'un avenant télétravail au 1<sup>er</sup> janvier 2022, 1/4 n'en disposaient toujours pas. Voici donc au 27 janvier 2022, le bilan de ce télétravail sanitaire :

43% des répondants ont exprimé une demande de télétravail sanitaire depuis le 3 janvier 2022. Parmi les 57% qui n'ont pas exprimé une demande, près d'un tiers d'entre eux n'étaient pas couverts par un avenant télétravail. Pour la majorité (85%) des personnes non couvertes par un avenant télétravail, elles n'ont pas formulé de demande en 2021 car l'impossibilité de télé-travailler était annoncée à l'avance par la hiérarchie pour un premier tiers, les conditions requises au domicile n'étaient pas adaptées (manque de place, pas de bureau, internet...) pour un second tiers et par choix personnel pour le dernier tiers. Toujours parmi les personnes non couvertes par un accord télétravail, 40% déclarent ne pas avoir été sollicité par leur hiérarchie pour faire du télétravail sanitaire en janvier 2022. Enfin, en ce début d'année 2022, et toujours sur le sujet du télétravail sanitaire, 69% de l'ensemble des répondants disent qu'ils n'ont pas eu de réunion collective évoquant ce sujet, 30% qu'ils n'ont pas eu d'échange individuel avec leur hiérarchie, ni avec leurs collègues de travail pour 18% d'entre eux.

79% des personnes sondées ont déclaré avoir été autorisées à réaliser entre 3 et 5 jours de télétravail sanitaire par semaine, quand 13% pouvaient faire 1 à 2 jours et 8% aucun jour. Parmi les impossibilités évoquées pour le télétravail, la nature expérimentale des travaux revient pour 54% des répondants, le travail confidentiel défense pour 17% et le travail exclusif sur site pour 16% et enfin la nécessité d'une présence pour 13% par manque de doublon (secrétariat...). Malgré ces limitations, seuls 8% des personnes concernées par celle-ci considèrent qu'elles ne pensent pas pouvoir télétravailler. 6% des répondants indiquent ne pas disposer d'équipement pour le télétravail et 10% de ne pas avoir eu un échange satisfaisant avec leur hiérarchie sur le télétravail sanitaire.

Quelques commentaires de salariés : « Mon chef aimerait bien m'autoriser mais sans VPN ou ordinateur portable à disposition impossible d'organiser du télétravail pour le poste que j'occupe. Alors qu'il serait tout à fait possible que je m'organise à en faire entre 1 et 2 jours par semaine. », « Le chef d'unité évite le sujet », « Les responsables ont indiqué que ce télétravail n'étaient pas obligatoires et incitait à ne pas le prendre. », « Je n'ai eu aucun échange et on m'a imposé un nombre de jours sans consultation. », « impose, ordonne, pas d'organisation, le travail en équipe nécessite d'être organisé avant de décider des jours en télétravail. Heureusement qu'on se parle en dehors de réunions formelles »... **Merci à toutes et tous d'avoir répondu à ce sondage, car ce sont bien vos interventions auprès de vos élus de la CGT qui permettent de faire progresser votre situation de travail !**

79% des personnes sondées ont déclaré avoir été autorisées à réaliser entre 3 et 5 jours de télétravail sanitaire par semaine, quand 13% pouvaient faire 1 à 2 jours et 8% aucun jour. Parmi les impossibilités évoquées pour le télétravail, la nature expérimentale des travaux revient pour 54% des répondants, le travail confidentiel défense pour 17% et le travail exclusif sur site pour 16% et enfin la nécessité d'une présence pour 13% par manque de doublon (secrétariat...). Malgré ces limitations, seuls 8% des personnes concernées par celle-ci considèrent qu'elles ne pensent pas pouvoir télétravailler. 6% des répondants indiquent ne pas disposer d'équipement pour le télétravail et 10% de ne pas avoir eu un échange satisfaisant avec leur hiérarchie sur le télétravail sanitaire.



● jusqu'à 5 jours  
● jusqu'à 4 jours  
● jusqu'à 3 jours  
● jusqu'à 2 jours  
● 1 jour  
● Aucun jour

Quelques commentaires de salariés : « Mon chef aimerait bien m'autoriser mais sans VPN ou ordinateur portable à disposition impossible d'organiser du télétravail pour le poste que j'occupe. Alors qu'il serait tout à fait possible que je m'organise à en faire entre 1 et 2 jours par semaine. », « Le chef d'unité évite le sujet », « Les responsables ont indiqué que ce télétravail n'étaient pas obligatoires et incitait à ne pas le prendre. », « Je n'ai eu aucun échange et on m'a imposé un nombre de jours sans consultation. », « impose, ordonne, pas d'organisation, le travail en équipe nécessite d'être organisé avant de décider des jours en télétravail. Heureusement qu'on se parle en dehors de réunions formelles »... **Merci à toutes et tous d'avoir répondu à ce sondage, car ce sont bien vos interventions auprès de vos élus de la CGT qui permettent de faire progresser votre situation de travail !**

La CGT continuera de porter les améliorations nécessaires et relevées par vous, sur :

La CGT continuera de porter les améliorations nécessaires et relevées par vous, sur :

- 1- le besoin d'une plus grande souplesse dans les modalités du télétravail tels qu'accompli aujourd'hui ;
- 2- la nécessaire qualité des échanges : le sujet doit pouvoir être organisé dans la confiance de la relation de travail ;
- 3- les équipements fournis aux salariés pour ce télétravail.

## Bilan des accords sociaux : CSE & droit syndical, RPS, déconnexion...

Un accord sur le droit syndical et la mise en place des Comités Sociaux et Economiques (CSE) au sein de l'ONERA a été signé par toutes les organisations syndicales, le 17 octobre 2019. Un bilan de l'accord doit être établi dans les 2 ans, il est donc urgent de le réaliser.

La CGT contribue d'ores-et-déjà à ce bilan en indiquant que :

## Sur les CSE et le droit syndical :

- **la suppression des CHSCT est préjudiciable à la qualité des conditions de travail** des salariés. Ce sont les ordonnances Macron de 2017 qui ont supprimé les CHSCT, ordonnances combattues par la CGT, FO, FSU, Solidaires... Aujourd'hui, le syndicat réformiste CFDT qui a bien accompagné ce changement, commence à tirer en janvier 2022 un bilan très critique des ordonnances Macron sur le dialogue social...Et dans le même temps, ce syndicat signe la nouvelle convention collective de la métallurgie\*, avec des conditions défavorables pour les salariés (paiement du poste de travail sans reconnaissance de la qualification, perte de jours de congés pour ancienneté...). **Ce n'est pas parce-que c'est nouveau que c'est beau !** Et il ne faudrait pas qu'ils nous racontent encore dans 3 ans qu'ils ne savaient pas !

\* <https://onera.reference-syndicale.fr/2021/11/12/12-novembre-2021-negociations-et-defense-de-notre-convention-collective-de-la-metallurgie-cest-maintenant/>



- la commission SSCT des CSE n'a pas le même périmètre ni les mêmes moyens que le CHSCT. Ainsi, la CGT considère qu'en ayant délégué l'ensemble des attributions du CSE à la CSSCT, même par accord, **la Direction de l'ONERA a dérogé illégalement à l'article L.2325-38 du code du travail** (qui indique que ce sont les élus du CSE qui décident de déléguer « tout ou partie » de leurs attributions en la matière). La CGT l'a dit depuis la mise en place du CSE en IdF en janvier 2020, c'est au CSE IdF de décider de ce qu'il délègue ou pas à la CSSCT. Trompé par la Direction sur cet accord, la CGT considère que la confiance dans des relations sociales normalisées sera difficile à reconstruire...

- les heures de délégation des élus, et en particulier des secrétaires et des membres des bureaux des CSE doivent être revues fortement à la hausse : en effet, le CSE regroupe et concentre en une seule et unique instance ce qui était auparavant trois instances indépendantes : le CE, le CHSCT et les DP. Les heures allouées aux commissions santé SSCT du CSE et aux RP doivent être aussi sensiblement revues à la hausse. Car il ne peut y avoir un dialogue social de qualité sans moyens appropriés !

- la communication des documents entre le CSE, sa commission SSCT et les RP doit être plus fluide et respecter des délais pour avoir des élus informés correctement avant d'émettre des avis consultatifs.

- les moyens de communication directs entre les syndicats et les salariés doivent être sensiblement améliorés, la CGT a construit des propositions qui ont permis une diffusion générale mensuelle acceptée très récemment par la Direction.

**Sur l'accord RPS : cet accord est obsolète et doit être revu de toute urgence, les RPS sont en forte progression à l'ONERA !** Obsolète, car il se réfère aux CHSCT qui n'existent plus, car il y a un COPIL opaque qui ne fait plus de compte-rendu de réunions depuis que la CGT l'a quitté fin 2019, car les RP et les GTL sont débordés, les enquêtes RPS sont bien trop longues et les préconisations trop tardives voire jamais mises en œuvre... La CGT a des propositions concrètes depuis 15 ans, encore faudrait-il que la Direction les écoute ! Une de nos propositions est de centraliser à la Médecine du travail les doléances, afin que des situations de harcèlement connues ne durent plus des années !



**Sur le droit à la déconnexion :** l'accord n'est qu'un recueil de bonnes intentions dans une charte bafouée tous les jours. Il est temps de mettre en place des mesures concrètes que la CGT propose depuis longtemps, là encore : quand un salarié émet un courriel à 22h, il le peut ; mais ce courriel n'arrive à ses destinataires que le matin à 7h...cela éviterait peut-être le travail constaté de nuit et le week-end. La Direction le sait parfaitement mais laisse faire...Alors que des solutions techniques existent !

**Sur le télétravail :** le décompte du temps de travail doit être intégré à la situation nouvelle du télétravail. L'accord doit être revu pour y introduire plus de souplesse, après un bilan suite à l'accord de 2020 et plusieurs mois d'application.

## Votre implication auprès de la CGT est essentielle pour la qualité de vos conditions de travail, rejoignez un syndicat sérieux et à votre écoute, adhérez à la CGT !

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 2022, 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>
<b>DSC ONERA</b>	Bernard TANGUY	05.62.25.26.13
<b>DSC ONERA adjoint</b>	Arnaud RISTORI	01.80.38.60.39
<b>DS Châtillon</b>	Jean-Michel ASTIER	01.46.73.37.29
<b>DS Meudon</b>	Marie-Claire MERIENNE	01.46.23.51.47
<b>DS Palaiseau</b>	Arnaud RISTORI	01.80.38.60.39
<b>DS Ile-de-France</b>	Julien LE_GOUET	01.80.38.64.17
<b>DS Salon de Provence</b>	DSC ONERA	05.62.25.26.13
<b>DS Fauga-Mauzac</b>	Philippe SIRGANT	05.62.25.63.24
<b>DS Lille</b>	DSC ONERA adjoint	01.80.38.60.39
<b>DS Modane</b>	DSC ONERA	05.62.25.26.13
<b>DS Toulouse</b>	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 : <https://onera.reference-syndicale.fr/>

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

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