



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

### **Salaires 2022 : Déjà près de 6% d'inflation en 2022 !**

A l'occasion de la réunion NAO du 22 avril 2022, vous vous êtes déplacés en nombre pour manifester votre inquiétude et votre mobilisation devant la salle de réunion à Palaiseau et dans la salle visio à Toulouse ainsi qu'en web-conférence. Malgré ses promesses, la Direction ne semble pas prendre la mesure de ce mécontentement et n'a pas réuni les **Organisations Syndicales** en mai 2022. Seule une communication laconique le 10 mai dernier indique un « *décalage du calendrier de versement qui pourrait ainsi intervenir à l'automne* » ...

Pendant ce temps, les prix augmentent... La CGT demande donc le versement avant l'été 2022 d'une Augmentation Générale à hauteur des 2% provisionnés par la Ministre de la Défense, avec le montant d'un plancher négocié avec les organisations syndicales ! Nous pousserons ensuite la Direction à réclamer le reste des augmentations à Bercy pour l'automne.

**Tout augmente  
sauf les salaires  
Ça suffit !**

Pour la CGT, au vu des louanges que l'ONERA reçoit par ailleurs sur le travail de ses salariés, **cette perte de salaire réel est injustifiable, surtout après le rachat au rabais d'une semaine de congés (2,5%) en 2020.**

Rappelons aussi que la Direction traîne à mettre en place le décompte du temps de travail exigé par l'Inspection du travail, empêchant la compensation des heures supplémentaires (cf. ci-dessous). **Et vous, qu'en pensez-vous ?**

Si la Direction est incapable d'augmenter les salaires à hauteur de nos demandes (inflation + augmentations légitimes), la CGT propose de remettre en place la compensation d'une partie de ce manque à gagner par une semaine de repos sur la période de Noël, comme cela fut le cas en 1982.

### **Négociation sur le suivi du temps de travail 2022**

**A quand le décompte du temps de travail réclamé  
«dans les plus brefs délais» par l'inspection du travail ?**



#### **Décompte du temps de travail : une obligation légale depuis plus de 20 ans**

Le décompte du temps de travail (sur site ou à distance), est obligatoire pour mesurer les besoins de récupération, sous forme de repos ou de paiement d'heures supplémentaires. Sans surprise, **le surtravail provoque déjà à l'ONERA des situations de crises et de risques psychosociaux avérés** dans divers services (techniques ou de soutien).

**Actuellement**, notre temps de travail est régi par le système du « Laisser Passer Permanent » (LPP) : nous devons travailler 39 heures par semaine, sans contrainte d'horaire de départ ou d'arrivée dans la journée.

**L'avantage du LPP pour les salariés** est une certaine souplesse dans la gestion du temps. Surtout, cette limite horaire devrait constituer une frontière objective au-delà de laquelle le travail ne peut plus être contraint. **En l'absence de décompte du temps de travail**, cette frontière n'existe pas, les éventuelles heures supplémentaires ne sont pas relevées, et les récupérations sont impossibles (sauf à Lille).

**Le décompte est pourtant obligatoire** depuis 2002, et donc à nouveau exigé par l'Inspection du Travail début 2022.

## La Direction veut transformer une obligation légale en une négociation sous contrainte !



Si la Direction annonce vouloir converger avec les organisations syndicales sur le décompte du temps de travail, qui est une obligation légale, celle-ci veut surtout imposer dans cet accord une disposition particulière : la mise en place de conventions annuelles de forfait jours. La négociation du forfait-jour n'est pas une demande des Organisations Syndicales, et la CGT comme la CFE-CGC ont déjà exprimé leur opposition. La CGT ne négocie pas sous la contrainte et la menace d'un forfait jour avec des dépassements horaires non compensés.

**Forfait jour : une volonté de la direction d'augmenter encore la productivité, une diminution des protections des salariés, une augmentation du temps de travail (jusque 13h/jour) sans compensation salariale**



Pour « simplifier » le système, et « assouplir » son obligation de décompter notre temps de travail, la Direction veut imposer les conventions annuelles de forfait jours (FJ). Le principe est de fixer une durée de travail sur l'année (en jours), en contrepartie d'une rémunération forfaitaire (lissée sur l'année), incluant les jours de repos. Autrement dit, s'il est théoriquement possible aujourd'hui de dire stop après 39h de travail ; avec le forfait jour, les objectifs fixés doivent être atteints ! L'INSEE recense un dépassement moyen de 20% de la durée du travail dans les entreprises qui ont mis en place le forfait jour. La CGT alerte : le risque du Forfait Jour pour les salariés est une augmentation généralisée du temps de travail : en l'absence de limite temporelle, la seule référence de temps de travail devient la réalisation des objectifs.

**Les dangers de ce dispositif :** Insuffisance de prise en compte salariale pour valoriser le temps de travail réellement accompli ; altération des conditions de travail avec un risque avéré pour la santé ; clivage et discrimination entre population au forfait jour et les salariés restés à 39h hebdomadaires ;

...

**En ces périodes de pression sur les salaires, si la Direction vous propose une augmentation ou prime pour passer au forfait-jours, c'est bien qu'elle attend une augmentation significative de votre activité, non ?**

### La CGT demande :

- la mise en place rapide d'un outil de décompte fiable et infalsifiable du temps de travail, pour tous, à l'instar de celui existant à Lille (éventuellement à améliorer).
- la récupération des heures supplémentaires (par ½ journée, journée entière ou dépôt sur le compte CET).
- un système automatisé (avec SCAO ou autre), avec un badgeage à l'entrée. Sur l'utilisation de SCAO, la Direction oppose une préconisation de l'ANSSI qui ne constitue pas un obstacle insurmontable.
- le droit de s'en tenir à la durée légale du travail : 35h annualisé et 39h par semaine
- le droit de compenser les heures supplémentaires (par salaire ou CET)

Il sera toujours temps plus tard de négocier des conventions de forfait jours, mais cette fois sur la base d'éléments tangibles permettant un choix éclairé des salariés (comme cela a été pratiqué dans d'autres entreprises).

**La Direction ne peut remettre en cause ni le LPP (qui n'est pas un forfait jour !) inscrits aux contrats de travail ni les 35h /semaine que par un accord majoritaire signé par les organisations syndicales.**

**La Direction de l'ONERA ne respecte pas la Loi sur le décompte du temps de travail depuis plus de 20 ans\*, ce qui ne l'a pas empêché de mettre en avant en 2020 une "durée légale annuelle théorique insuffisante" pour récupérer la semaine de Noël, sans aucune mesure réelle et objective de décompte du temps de travail !**

**La CGT ne discutera pas du forfait-jour tant que ce décompte ne sera pas effectif et véritablement négocié !**

En attendant, la CGT conseille à tous les salariés de noter leurs horaires d'entrée et de sortie sur les sites et de noter leurs horaires en télétravail. Avec les mails professionnels, ce sont les éléments qui feront foi en cas de contestations sur les horaires de travail réalisés. Les organisations syndicales vont, comme elles s'y sont engagées, vous proposer des **Assemblées Générales dans les centres de l'ONERA en juin 2022** : AG Toulouse le 23 juin de 15h à 16h (pendant la réunion du Conseil d'Administration), AG du Fauga-Mauzac le 24 juin de 11h à 12h, AG de Châtillon : le 27 juin de 11h à 12h, AG de Palaiseau : le 30 juin de 15h à 16h...

\* La situation actuelle est due au fait que l'ONERA n'a appliqué que le 1er volet de la loi Aubry sur la réduction du temps de travail, sans décompte, pourtant obligatoire, mais qui n'a pas été mis en place dans l'accord RTT de 1999 (Direction/ CFTD, FO, CFTC) malgré la demande de la CGT à l'époque.



## 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>
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	Gilles PEUGNIER	01.46.23.51.42
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 : <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](#) »