

# Santé au travail et temps de travail ; le vrai du faux !

## Prochaine Assemblée Générale : ce jeudi 30 juin à 15h – Palaiseau bât O

Les élus de la CGT et de la CFE-CGC tiennent à remercier le personnel qui s'est déplacé ce lundi 27 juin à l'AG de Châtillon, et avec qui l'échange a été nourri et constructif. Ils remercient également les salariés des autres centres qui ont aussi fait l'effort d'assister aux AG de leur centre : Toulouse le 23 et Mauzac le 24 juin.

Pour le centre de Châtillon nous aurions préféré le mardi 28 ou le jeudi 30 (jours de plus forte présence du personnel) pour cette AG, mais la vie étant faite de compromis, nous avons accepté la demande de la CFDT de la tenue de cette AG le lundi 27.

### Sur la forme au sujet de l'organisation de l'AG du 27 juin à Châtillon :

Dans les faits, la demande intersyndicale CFDT/CFE-CGC/CGT pour la tenue d'une AG le 27/6 de 15h à 16h, a été validée le 20 juin à 11h48 par la signature de la CFDT du document officiel de demande d'AG.

Le DSC (Délégué Syndical Central) CFDT a ensuite écrit le 27/6 à 11h58 à la CGT et la CFE-CGC que le Délégué Syndical de Modane et le DS de Toulouse, également DSC adjoint de la CFDT assureront bien la présence CFDT à l'AG. Ces 2 responsables CFDT, en mission à Châtillon pour la réunion préparatoire du CSEC étaient bien présents dans la salle lors de l'AG, ainsi que de nombreux élus CFDT au CSE IdF. Nous regrettons toutefois qu'aucun des représentants CFDT présents n'aient daigné participer à la présentation et à l'animation de la réunion qui ont été assumées par les 2 syndicats CGT et CFE-CGC. Car lors d'une AG, chaque organisation syndicale peut exprimer librement son point de vue. Enfin, le tract intersyndical du 27 juin au matin, rappelant cette AG, n'a pas été distribué par la CFDT, dont acte.

**Pourquoi la CFDT signe une demande d'AG qui ne lui convient pas ?**

**Pourquoi la CFDT reste spectatrice lors d'une AG qu'elle a décidée alors que deux de ses délégués syndicaux sont présents et participent activement aux négos avec la Direction ?**

**Pourquoi la CFDT ne distribue pas les tracts intersyndicaux ?**

**Pourquoi la CFDT ne réagit pas alors que le débat est ouvert en AG ?**

**Pourquoi la CFDT vient ensuite calomnier par tract la CGT et la CFE-CGC, en les accusant de mensonges ?**

**La CGT et la CFE-CGC regrettent d'être contraints d'entrer dans une polémique lancée par le tract CFDT du 28 juin, ce qui est contre-productif et contraire à l'intérêt du personnel dans son ensemble et sa diversité. La CFDT et la Direction ne sont-elles pas en collusion ?**

### Sur la réalité du forfait-jours :

**Les conditions de travail se dégradent\* chaque jour face à l'augmentation incessante de la charge de travail dans les Départements et Services. Ce n'est pas le forfait-jours qui va arranger la situation, bien au contraire, voici pourquoi :**

- La CGT et la CFE-CGC font remonter régulièrement à la Direction des situations de RPS dues à des temps de travail excessifs et qui débordent sur la vie privée ;
- L'obligation de décompte du temps de travail incombe à la seule Direction, seule l'instauration du forfait-jours permettrait d'y déroger. C'est une réalité et un risque supplémentaire important pour les RPS ;
- En général, le forfait-jours c'est 20% (source INSEE) voire 30% de temps de travail en plus (avec toutefois un maximum légal de 78h/semaine) ;
- **Le LPP ou l'horaire souple ainsi que les 39h/semaine (35h annualisés) sont inscrits dans votre contrat de travail ;**
- **Le COP 2022-2026 prévoit un accroissement du taux de contrat de 20% en 5 ans, à effectif constant.**

**Point essentiel : la modification de votre contrat de travail avec le forfait-jours ne pourrait se faire que par un avenant individuel et suite à la signature d'un accord entre l'ONERA et des Organisations Syndicales représentant la majorité des salariés.**

**La CGT et la CFE-CGC ne signeront pas dans la précipitation un accord sur le décompte du temps de travail incluant le forfait-jours pour les ingénieurs et cadres n'ayant pas au minimum le statut de Directeur, nous sommes très clairs.**

Pour les Directeurs, la réflexion est en cours, mais **les risques de dérive lors de la révision d'un accord incluant le forfait-jours et sous la pression future d'un accord de performance collective ouvrirait la porte à l'application de ce régime du forfait-jours à tous les ingénieurs et cadres. Ce risque doit être pris en considération très sérieusement.** En effet, nous considérons que ce serait une dégradation de vos conditions de travail avec des obligations supplémentaires sans compensation, et des pressions pour que vous passiez au forfait-jours comme cela est observé dans d'autres établissements publics qui ont signé un tel accord. De même, des échanges avec nos homologues d'autres EPICs comme EDF par exemple, ont montré que la réversibilité pourtant inscrite dans l'accord forfait-jours, était en réalité tellement discréditée par les Directions que finalement il était impossible d'y avoir recours sans faire le deuil de sa carrière.

Si la CFDT, qui reste floue sur ses intentions, signait seule un tel accord (majorité requise supérieure à 30% suite aux dernières élections professionnelles de 2019), cela pourrait ouvrir la porte à un référendum du personnel à l'initiative de la Direction ou de la CFDT. Si le résultat de ce référendum était supérieur à 50%, ces nouvelles conditions de travail avec le forfait-jours s'appliqueraient alors à tous.

**C'est la raison pour laquelle nous tenons à vous éclairer par nos informations depuis plusieurs mois et lors de ces AG.**

La CGT et CFE-CGC demandent aujourd'hui tout simplement que la badgeuse et l'horaire souple mis en place au centre de Lille depuis plus de 35 ans soient généralisés dans tous les centres, afin que le personnel puisse récupérer les heures excédentaires. Il faudrait être très naïf pour imaginer que l'introduction du forfait-jours n'entraînera pas une augmentation progressive et irréversible du temps de travail, pour tous. **Pourquoi ce qui s'applique avec la satisfaction des personnels à l'ONERA Lille (comme à la DGA et au CNES) ne pourrait-il pas s'appliquer dans tous les centres de l'ONERA ?**

***Les heures travaillées au-delà de 39h doivent pouvoir toutes être récupérées !***

**VENEZ NOMBREUX A L'AG DE PALAISEAU CE JEUDI 30 JUIN A 15h**

***(Demande d'AG signée le 14 juin par les 3 syndicats CFDT/CFE-CGC/CGT)***

### ***A propos de la mobilisation inter-EPICs***

**Une marche ONERA-CNES a été organisée le 7 juin à Toulouse sous l'action commune de la CFE-CGC, la CGT et la CFDT.** Il aura fallu plus d'un mois pour construire l'action commune à Toulouse dont 2 visio intersites.

Le 13/06/21 (courriel de 11h40) la CFDT ONERA a demandé à la CFE-CGC et la CGT d'organiser une action de mobilisation inter-EPICs pour le 21/06/21. Aucun représentants CFDT n'a fait de propositions concrètes, et pour cause, il est irréaliste de mobiliser le personnel de plusieurs établissements publics et leurs organisations syndicales dans un délai aussi court ! **En réalité lors de l'AG de Châtillon, la CFE-CGC et la CGT ont insisté sur la nécessité de bâtir une action inter-EPICs cette année et ont donné rendez-vous au personnel à la rentrée afin de disposer du temps nécessaire pour construire cette action.** Encore une fois il est regrettable que la CFDT n'ait pas saisi l'occasion de cette AG pour prendre la parole afin de mobiliser le personnel présent.

#### ***\* Sur la réalité des risques psycho-sociaux à l'ONERA :***

**La CGT et la CFE-CGC agissent :**

- **Création d'une nouvelle commission RPS du CSE IdF :** les élus CGT et CFE-CGC du CSE IdF ont souhaité à l'occasion du CSE du 17 décembre 2020, la création d'une nouvelle commission RPS en son sein. La majorité des élus du CSE a voté une résolution (11 voix pour CFE-CGC/CGT, 7 abstentions CFDT valant désaccord) envisageant la création d'une nouvelle commission du CSE IdF "*dédiée à la détermination de mesures appropriées afin d'identifier l'existence de RPS et la mise en œuvre de solutions possibles pour supprimer ces RPS*". Le CSE s'est dit vouloir créer "*un cadre institutif visant l'amélioration des conditions de travail*". La Direction a refusé en menaçant le CSE d'une procédure judiciaire et la CFDT s'est même fendue d'un tract soutenant ce refus.
- **Formation de vos élus à la santé/sécurité au travail :** Les élus CGT et CFE-CGC du CSE IdF ont été formés lors de deux sessions de formation collectives sur la Sécurité, la Santé et les Conditions de Travail (SSCT) de 5 jours, proposés à l'ensemble des élus, seuls les élus CGT et CFE-CGC ont participé à ces formations dispensées notamment par l'avocate historique du CSE ;
- **Usage du droit d'alerte et risque grave :** Les élus du CSE IdF ont déposé un droit d'alerte en janvier 2022, suivi d'un risque grave sur un service de la DRH en souffrance (voir tract CGT du 31 mai 2022), seule la CFDT par 2 voies dont celle du DSC s'est abstenue (ce qui vaut désaccord), ceci en présence de l'inspecteur du travail du siège qui s'est déplacé ;
- **Soutien individuel de salariés victimes de RPS ou de présomption de harcèlement :** Les élus CGT et CFE-CGC du CSE IdF ont agi très concrètement en février 2022 pour obtenir de la CPAM la requalification en accident du travail d'un salarié victime de RPS.

**La CGT et la CFE-CGC ne confient pas les enquêtes RPS à la seule Direction, ils agissent concrètement avec et pour les salariés.**