



LA DIRECTION VEUT-ELLE EMPÊCHER LA CGT DE SIGNER ?

Accord télétravail ou accord sur l'aménagement et les conditions de travail

DIALOGUE SOCIAL



En octobre 2020, la direction a intégré l'accord télétravail à un accord plus global nommé « Accord sur l'aménagement et les conditions de travail », incluant dans un package toxique dont elle a le secret, l'abandon de la semaine de Noël, le plafonnement du CET et le don de jours de congés et le télétravail.

Aujourd'hui, la **Direction n'est pas en capacité de respecter les termes de l'accord** qui stipule que tous les avenants doivent être renouvelés d'ici la fin de l'année. De ce fait, la **Direction souhaite réviser les modalités du chapitre sur le télétravail** en proposant aux organisations syndicales un avenant à l'accord initial pour mettre en place le renouvellement tacite des avenants télétravail.

La Direction souhaite réviser les modalités par un avenant à l'accord d'octobre 2020, plutôt que comme un accord séparé demandé par la CGT.

La CGT, en phase avec la volonté des salariés exprimée lors des assemblées générales, n'a pas signé l'accord de 2020 qui a fait perdre la semaine de congés à Noël. Par conséquent, quand bien même nous souhaiterions signer cet avenant (art. L2261-7 du code du travail), nous ne le pourrions qu'à une seule condition : signer l'accord d'octobre 2020 ! **La CGT est donc empêchée de signer les modifications de l'accord télétravail.**

Nous avons donc demandé à la Direction de sortir le chapitre télétravail de l'accord de 2020 et d'en faire un accord spécifique (accord partiel) dédié à cet unique sujet. Nous sommes toujours en attente d'une réponse même si nos premières discussions avec les représentants de la direction ne semblent pas présager d'une issue favorable.

Cela ne nous empêche pas de participer aux négociations et de demander des avancées significatives.

Les revendications de la CGT sont calées sur les demandes du personnel qui a répondu début 2022 à notre [sondage CGT](#) en demandant notamment plus de souplesse, à savoir :

- Une confiance réciproque dans la relation de travail sur ce sujet entre la hiérarchie et le salarié ;
- Une formule 10 jours de télétravail par an accessible à tous ;
- Plus de souplesse dans les formules de télétravail régulier :
 - o Fin de la limitation à 3 jours par mois,
 - o Une formule 40 jours au lieu de 30,
 - o Une formule flexible à 80 jours annuels (100 jours par exemple dans l'EPIC INERIS) ;
- La possibilité de 2 jours de télétravail à la suite dans une même semaine pour tous les forfaits et formules;
- Calage systématique de l'indemnité de télétravail sur les barèmes URSSAF ;

Ces négociations doivent aboutir rapidement pour une mise en œuvre avant la fin de l'année.

La CGT considère que l'assouplissement de l'accord télétravail actuel fait partie des conditions nécessaires à une meilleure attractivité de l'ONERA.

La CGT renouvelle sa demande à la Direction de proposer un accord partiel télétravail afin qu'elle puisse être en capacité de le signer.

La Direction considère-t-elle la CGT et les 27% d'électeurs qu'elle représente comme un partenaire social avec qui signer des accords ou nous imposera-t-elle à nouveau le chantage d'octobre 2020 ?