



Batman, Superman, Wonder Woman...
Tout le monde connaît les super-héros, dotés de talents exceptionnels... Et s'ils existaient vraiment ? Pour nos employeurs, pas de doute, ils existent. Ce sont les cadres au forfait-jours ! Toutes et Tous ont des « super-pouvoirs »

L'essentiel du Projet ONERA : aucune limite à part les 11h de repos, juste des recommandations... et la réalité du forfait-jours en France c'est en moyenne 44,5h / semaine (rapport [DARES](#) et [séminaire UGICT/CGT-ONERA](#) en Replay).

- Temps de « présence » sur site enregistré *par badgeage* !
- Travail décompté en ½ journée (télétravail forfaitaire à 7h48 /jour) « dans le respect du bon fonctionnement du service » ...
- 13h de travail = 1 jour de Travail ; 5h de travail = obligation de poser ½ jour de congés → 18h de travail = 1,5 jours !**
- Perte des droits au titre des missions opérationnelles et des temps contraints pour des déplacements A/R sur 1 journée,
- Perte des droits au titre des « bons jaunes » (voir 1^{er} pouvoir) que la direction avait déjà tenté de supprimer à l'occasion d'une révision du règlement intérieur. Elle n'a de cesse de chercher de rechigner à accorder les congés rémunérés existants.

LA CGT REVENDIQUE AUCUNE PERTE DES DROITS ACTUELS, QUEL QUE SOIT LE REGIME !

1^{er} pouvoir : le don d'ubiquité et l'acceptation de pertes des droits actuels



Le forfait-jours n'ouvrirait pas droit aux absences rémunérées pour garder les enfants. Aucune disposition particulière n'est prévue pour s'adapter à cette situation, pourtant inédite ou exceptionnelle. Pas besoin selon les employeurs, ils peuvent télétravailler ! Et grâce à leur super don d'ubiquité, ils peuvent à la fois travailler tout en gardant les enfants à domicile, avec pour **seule limite : 11h de repos par jour** ... Il faut dire qu'une journée compte 24h et si cela n'est pas suffisant, il reste le week-end pour rattraper le retard...

→ Perte des droits au titre des « bons jaunes » (maladie ou enfant malade sans justificatif médical à produire 2j/mois). Quid des absences pour proches aidants ?

2^{ème} pouvoir : une capacité d'adaptation à toute épreuve



Malgré les bons résultats de l'ONERA et la hausse spectaculaire des prises de commandes, rien ne change en termes de conditions de travail : **pas de moyens supplémentaires, des effectifs permanents à la baisse, des objectifs et des charges de travail toujours trop élevés, 2 ou 3 par bureau au lieu de 1 (PRISME)...**

→ La Direction indique que la « planification de la charge devra être millimétrée » et qu'une grande partie de la réussite se jouera sur « la productivité des personnels » : comprendre → il faudra en faire davantage.

→ Les postes de responsables hiérarchiques seront pourvus au forfait-jours : il faut donner l'exemple !

3^{ème} pouvoir : une résilience infinie



L'ONERA a déjà su s'adapter pour tenir ses objectifs « coûte que coûte » en limitant les moyens. Rappelons-nous la perte de la 6^e semaine de congés à Noël par l'accord de 2020 avec 5 jours de RTT chèrement acquis (deux ans de gel des salaires) désormais positionnés sur cette 6^e semaine perdue.

C'est du passé, n'en parlons plus. Mais il faut continuer à augmenter la cadence, encore et toujours, pour remplir l'intégralité des objectifs. Le cadeau du forfait-jours ne serait-il pas empoisonné ?

→ La carotte : une prime de 5% brut et 3% après impôts ! Quel impact sur les augmentations individuelles ?

→ Le bâton : quid de la mesure de la durée du travail ? Management sur objectif : quelles libertés face à un plan de charge excessif ? Des réunions à 17 h ? Des fournitures à rendre le vendredi pour le lundi matin ?

4^{ème} pouvoir : une santé à toutes épreuves



Perte de sens, qualité empêchée, isolement, anxiété, douleurs physiques, nombre de salariés ressentent ce type de sentiments ou de maux. Mais pas de doute que les « super-cadres » sauront, grâce au forfait jours, surmonter l'enfer des doubles, voire triples journées à gérer. Ils sauront déjouer le piège de la culpabilité entre le travail bien fait et leur vie personnelle. Pour cela, ils pourront faire une croix sur leur droit à la déconnexion et leur équilibre vie privée-vie professionnelle...

Si vous pensez « c'est la situation actuelle », avec 5% de prime en plus...

- **Aujourd'hui** vous avez le choix, et votre contrat de 35h annualisé vous protège des excès (39h semaine). En cas de conflit sur vos heures effectuées, vous pouvez faire valoir devant un juge votre temps de travail réel, que vous avez noté dans votre agenda, et exiger avec le paiement sur les 3 dernières années.
- **Demain** votre temps de présence sera enregistré. Et votre temps de travail ? Pour en faire quoi ? Comment cet indicateur sera-t-il utilisé au moment des augmentations individuelles, notamment si inférieur ou égal à 39h ? La course aux heures à rallonges entre collègues en compétition ? 5% de prime (brut) en plus et puis dans 3 ans 5% d'AI en moins ? Et si retour en arrière, perte de 5% de rémunération !

Quelle confiance accorder au projet de forfait-jours, qui identifiera les journées écourtées mais ne comporte aucun garde-fou pour les journées à rallonge ? Quel intérêt, comparé aux 6 jours max de récupération possibles des heures travaillées au-delà de 39h, prévu par le projet de régime horaire ? 6 jours (représentent 3% du salaire annuel) et le code du travail prévoit que le salarié a le choix du paiement ou de la récupération des heures supplémentaires.

Travailler toujours plus, voilà le projet de la Direction.
Le forfait-jours est néfaste pour notre santé et celle des collègues qui nous rejoindront demain !
Ne tombez pas dans le piège, pas une seconde fois après le sacrifice inutile de notre 6^e semaine de congés !