

Négociations sur le temps de travail :

Le Forfait Jours : danger pour la santé au travail

Rappel de la motivation des contrats de forfait jours :

Depuis 2001, date de la mise en application des accords sur la Réduction du Temps de Travail, la Direction de l'ONERA ne respecte pas la loi qui prévoit la mesure du temps de travail (TT)¹. Après plusieurs années de négociation, elle propose un accord pour se mettre en conformité avec le code du travail, mais qui impose en contrepartie une convention de Forfait en Jours (FJ). Le principe est de fixer un nombre prédéterminé de jours travaillés sur l'année (204,5), avec une prime forfaitaire de 5%.

Pour la Direction, dans un contexte où les **objectifs contractuels continuent d'augmenter, alors que les effectifs sont plafonnés** par l'Etat, le FJ permettrait **d'augmenter encore la productivité des salariés**, en supprimant les règles relatives à la durée légale hebdomadaire (35 h), à la durée quotidienne maximale de travail (10 h), et à la durée hebdomadaire maximale de travail (44 h en moyenne sur 12 semaines)².

Les risques constatés (partout sauf à l'ONERA ?) :

Pour les salariés, ces garde-fous sont plus que jamais **indispensables** et peuvent même devenir vitaux. **L'augmentation du rythme des sollicitations** est déjà ressentie par beaucoup, physiquement et psychologiquement, et a été effectivement mesurée. Selon une analyse de la DARES (Direction rattachée au ministère du Travail) publiée en 2017³, les témoignages de travail en urgence permanente (« devoir toujours ou souvent se dépêcher / délais à respecter en peu de temps / devoir interrompre une tâche pour une autre non prévue ») ont constamment augmenté au cours des quatre dernières décennies, pour toutes les catégories professionnelles.

Or une autre étude de la DARES, portant sur les forfaits en jours⁴, montre que le temps de travail habituel des salariés au forfait en jours est **en moyenne supérieur de 15% à celui des salariés aux 39 heures**. Autre indice : dans l'accord national du 11/04/2023, les barèmes minimaux garantis par la convention collective de la métallurgie sont identiques pour les salariés soumis au FJ et pour ceux travaillant entre 1767 et 1927 h/an, c'est-à-dire 10 à 20% de plus que les 1607 h/an d'un salarié aux 35 h/semaine. Ne serait-ce pas un indicateur de la quantité de travail supplémentaire attendue ?

Pour tous les salariés, le risque à moyen terme est celui de **l'épuisement professionnel**. Les plus jeunes seront les plus exposés, faute d'expérience leur permettant de déterminer une charge de travail « raisonnable ». Pour les autres, le recours au FJ s'imposera pour satisfaire l'augmentation de productivité exigée, et pouvoir prétendre aux meilleures augmentations.

Le choix offert entre régime horaire et FJ est un leurre : comment hésiter devant une augmentation de salaire (même faible), surtout pour les plus jeunes qui doivent se loger à des tarifs exorbitants ? Et comment résister à la pression (même involontaire) exercée par un collectif de travail plus productif ? Partout où ce choix a été proposé, le FJ s'est répandu, mais **le coût humain est lourd** (stress, burnout, désintérêt pour le travail, dégradation de la vie personnelle...). Le combat à mener porte bien sur **l'augmentation des salaires, sans sacrifier les conditions de travail**.

Actualité de cadres et mémoire ouvrière : l'enjeu fondamental de la rémunération au forfait jour est celui du retour à l'obligation de résultats (à la charge des salariés), au lieu de l'obligation de moyen qui incombe actuellement à l'employeur. La généralisation du salaire horaire a été arrachée de haute lutte par la classe ouvrière au début du 20^e siècle, permettant de mettre notamment fin à la compétition à la quantité qu'instaurait tacitement le salaire à la pièce (louage d'ouvrage). Pour l'anecdote, en 1905, les ouvrières des conserveries de sardine de Douarnenez avaient dû faire grève pendant 6 semaines pour obtenir un salaire calculé sur le temps de travail plutôt que sur le "mille de sardines" traitées, quantité imprécise et souvent sous-estimée par les sous-chefferies, au gré de leurs relations avec les ouvrières. A l'époque, l'arbitraire le plus complet régnait ainsi sur les salaires. *

* « Les syndicats ouvriers des filles de la conserve de poisson en Bretagne 1905-1914 », Annales de Bretagne et des Pays de l'Ouest (2010)

¹ Articles L3171-2 à -4 du code du travail

² Article L3121-62 du code du travail

³ « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des RPS ? », DARES Analyses n°82 (2017)

⁴ « Les salariés au forfait annuel en jours », DARES Analyses n°48 (2015)

On peut aussi prédire que le ministère de tutelle utilisera l'argument de la prime de sujétion pour **justifier de faibles augmentations salariales**, comme il l'a fait récemment en Conseil d'Administration au prétexte de l'augmentation correspondant au "rachat" de la semaine de Noël.

Une prime de sujétion en échange de la suppression du garde-fou légal :

Ici la Direction propose en compensation du FJ une **prime de sujétion de 5%, soit le salaire correspondant à 2 h de travail supplémentaire par semaine quand les minimums FJ garantis par la métallurgie sont 30% supérieurs à ceux des 35h**. Mais savez-vous combien de temps vous travaillez **actuellement** ? Et plus tard, combien devons-nous travailler pour **absorber l'augmentation de la charge** contractuelle ? Les 5% proposés seront-ils une **juste** compensation de cet excédent ?

Pour obtenir une **estimation honnête du taux de la prime de sujétion**, la logique consisterait à **mesurer d'abord notre durée de temps de travail** actuelle, mais la **Direction refuse catégoriquement cette approche**, trop inquiète du résultat. Rappelons qu'un décompte avait été expérimenté en 2004 et avait montré que 90% de l'effectif dépassait le temps de travail réglementaire. Depuis, la pression contractuelle n'a fait qu'augmenter...

Les « contre-vérités » de la Direction :

Dans sa propagande, la Direction prétend que le FJ ne changerait rien à la situation actuelle (notamment pour ceux qui travaillent plus que les 39 h réglementaires), tout en affranchissant les salariés concernés des contraintes du décompte de TT. C'est faux pour plusieurs raisons :

- **actuellement vous pouvez légalement refuser de travailler au-delà de 39 h** (sauf demande de la hiérarchie et paiement des heures supplémentaires). Avec le FJ, il sera **légalement impossible de refuser le dépassement des 39 h si vos objectifs annuels vous y obligent**, et le projet d'accord de la Direction ne définit pas une durée de travail "anormale"...
- le décompte du temps de travail reste obligatoire, y compris pour les salariés soumis au FJ (notamment pour garantir les temps de repos). Le "badgeage" est donc inévitable pour les jours de travail en présentiel.
- en cas de non signature du FJ, la Direction devra quand même instaurer un système de mesure du TT. Contrairement à ce que prétendent ceux qui relaient docilement les menaces de la Direction, celle-ci **doit préserver la souplesse des horaires** si elle veut préserver la productivité et l'attractivité.
- concernant la souplesse, le projet d'accord **impose une présence matin ET après-midi** (avant 11h30 et après 14h) aux salariés au FJ.

A noter : sous la pression des syndicats, la Direction a accepté la possibilité de quitter le régime du FJ pour passer au régime horaire. Cependant, comme la Direction souhaite ouvertement une généralisation du FJ, nous nous interrogeons sur le sort qui sera réservé aux déserteurs de ce forfait ainsi qu'aux possibilités d'améliorations futures du régime horaire.

Menace pour les doctorants et futurs ingénieurs :

Les doctorants peuvent apparaître comme une catégorie pour qui le FJ présente un intérêt, dans la mesure où la préparation d'un diplôme exige souvent de travailler plus de 39 h/semaine. Cependant pour la CGT, cette possibilité représente un risque important car il normalisera le surtravail avant le passage au CDI, en dépit du prétendu "droit à la déconnexion" claironné par la Direction.

Conclusions :

La leçon de la semaine de Noël devrait servir : comme l'ont relevé eux-mêmes lors des AG de 2023 les syndicats ayant signé la vente de cette semaine de congés, le bénéfice du rachat de la semaine de Noël en 2020 a été rapidement perdu à cause de l'insuffisance des augmentations par rapport à l'inflation. Et vu les intentions du nouveau premier ministre de réduire de plusieurs dizaines de milliards d'euros les dépenses publiques en 2025, nos prochaines augmentations risquent fort d'en pâtir.

Compte tenu de la faiblesse des dernières augmentations à l'ONERA, et puisque la tutelle en accorde le principe, nous acceptons volontiers une AG complémentaire de 5%. La CGT refuse toutefois la mise en place d'un FJ sans un état des lieux préalable sur le temps de travail. Les conséquences potentielles du FJ sur la santé et les conditions de travail sont trop graves pour l'accepter sans repère. Un syndicat qui signerait cette dégradation inéluctable montrerait le peu de cas qu'il ferait des salariés de l'ONERA, en particulier des jeunes. Pour information, les salariés du CNES ont refusé le FJ et obtenu un décompte du TT avec récupération.

Tous ensemble, refusons le Forfait Jours à l'ONERA !

Vos Contacts ONERA :

	Délégués Syndicaux CGT	Téléphone*
DSC ONERA	Bernard TANGUY	05.62.25.26.13
DSC ONERA adjoint	Arnaud RISTORI	01.80.38.60.39
DS Châtillon	Yahya YOUJIL	01.46.73.46.63
DS Meudon	Gilles PEUGNIER	01.46.23.51.42
DS Palaiseau	Arnaud RISTORI	01.80.38.60.39
DS Ile-de-France	Gilles VIEILLARD	01.80.38.63.01
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 ou prenom.nom@onera.fr

Site Web CGT : <https://onera.reference-syndicale.fr/>

Contact : cgt-central@onera.fr

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