

Palaiseau, le 27 septembre 2024

**Demands CGT de réponses écrites, portant sur le projet sur le suivi du temps de travail transmis le 22/12/2023, avec les modifications au 26/7/2024, puis au 23/9/2024**

**Remarques préliminaires :**

En préambule, la CGT vous demande de préciser les modalités d'application que vous envisagez pour cet accord. Y aura-t-il un autre dispositif de badgeage que SCAO ? Où seront placés les bornes reliées au dispositif ? (Cf. exemples donnés lors de l'entrevue du 17 janvier à Palaiseau avec le Président : accompagnement d'un visiteur derrière les grilles de l'ONERA, visite à l'infirmerie pour le centre de Toulouse et visite dans les locaux du CSE pour les élus de tous les centres, etc). Quel Système d'Information de suivi (SI) est envisagé ?

→ **Demande maintenue : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet**

De même, comment seront pris en compte les temps de déplacements des personnels entre les centres (IdF et Occitanie) et notamment pour les Représentants du Personnel en délégation ?

→ **Demande maintenue partiellement : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet pour les représentants du personnel**

Pour rappel, la CGT a rappelé récemment dans un mail, la demande orale des OS de mettre des exemples de calculs de la prime de sujétion mission opérationnelle dans le projet d'accord.

→ **Demande maintenue : pas de réponses dans le projet**

La CGT demande de mettre en annexe les horaires de références de tous les centres de l'ONERA, et de les rappeler dans l'accord au niveau de l'article 6 (page 10).

→ **Demande prise en compte**

La CGT demande aussi, depuis l'application d'une semaine travaillée supplémentaire depuis 2021, un recalcul conforme des JARTT qui doivent selon nos calculs repasser à 22,5 j (au lieu de 21,5 j actuellement).

→ **Demande maintenue : pas de réponses dans le projet**

La CGT rappelle sa demande de scinder cet accord en 2 accords distincts suivant les 2 régimes.

→ **Demande maintenue**

Nous rappelons aussi notre demande de prévoir des budgets séparés dans les futures politiques salariales, pour les 2 types de contrats de travail envisagés (HVI et FJ).

→ **Demande maintenue : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet**

La CGT considère que 2 régimes en place à l'ONERA vont diviser le personnel en créant 2 catégories de salarié, ce qui est néfaste selon nous à la cohésion d'entreprise, à l'attractivité et à la qualité de vie au travail de toutes et tous.

Le modèle social du CNES est aussi rappelé ici, CNES qui dispose d'un outil unique de décompte du temps de travail, le forfait-jour ayant été refusé par les OS dans cet EPIC comme à l'ONERA jusqu'à ce jour.

La CGT de l'ONERA considère que la transition écologique au travail associée à une amélioration des conditions de travail, devrait passer par un accord de travail sur 4 jours (base 32h) : nous souhaitons voire aborder ce sujet en 2024, au moins à titre expérimental. Le CNES s'engage sur cette voie, pourquoi pas l'ONERA ?

→ **Demande maintenue : pas de réponses dans le projet**

Ces demandes sont étayées par un sondage réalisé par l'UGICT-CGT sur les salariés de l'ONERA présents au webinaire du 19 janvier dernier, avec :

- 82% des salariés qui souhaitent travailler moins pour gagner autant (maintien du pouvoir d'achat) ;
- 45% des salariés interrogés qui considèrent que leur charge de travail est parfois « déraisonnable »

Les statistiques recueillis en « live », certes sur un échantillon réduit, restent proches des statistiques nationales.

## **Régime Horaire :**

### **Chapitre 2 : Principes généraux**

- **Article 2 :** Temps de pause : supprimer la phrase : "*Il doit informer son responsable hiérarchique au préalable et enregistrer chacune des entrées et sorties*". Ceci serait une régression par rapport au LPP. Il n'y a pas de raison de complexifier la relation entre le salarié et la manager. Chacun est responsable dans la relation de travail. De plus, le badgeage doit suffire au manager qui peut savoir en temps réel si le salarié est sorti ou non du centre.

→ **Demande prise en compte**

Sur les activités ASC du CSE, cela implique des badgeuses à l'entrée des CSE. Quid des représentants du personnel qui ont des heures de délégation sur leur temps de travail, notamment pour le pilotage des ASC et devront rencontrer les salariés du CSE dans les locaux du CSE ?

→ **Demande maintenue : pas de réponses dans le projet**

- **Article 4 : Astreinte :** Astreinte et travaux urgents. Dérogation possible aux 11h de repos, avec juste une simple information de l'inspecteur du travail. Qu'en est-il des 35h de repos hebdomadaires ? Quelles sont les modalités de récupération des heures ?

→ **Demande maintenue : pas de réponses dans le projet**

- **Article 5 :**

**Article 5.1.1 :** référence à l'**Annexe 1** : La CGT demande un recalcul de l'annexe 1 qui permet d'arriver à 22,5 jours de JARTT. Calcul CGT sans arrondis intermédiaires : dans le calcul FJ, l'ONERA compte 9 jours fériés "avec la pentecôte" (c'était 11j dans le calcul de 1999). En réalité, c'est 8.7 (=3 + 8\*5/7) jours fériés (ce qui est appliqué couramment dans d'autres entreprises). Avec les arrondis, on arrive à **23,5 Jartt**, sur lequel on en prélèvera 1j pour la pentecôte et, comme déjà indiqué 4,5 ou 5,5 pour Noël. Puisque le lundi de pentecôte est maintenant un jartt et non un jour férié, la CGT demande que les temps partiels non travaillés du lundi récupèrent ce jartt.

→ Demande maintenue : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet

**Article 5.1.1 :** Compléter "10 jours de fermeture décidés par la Direction Générale ("JARTT ONERA")" par "*dont 4 ou 5 jours à Noël*".

→ Demande maintenue : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet

La CGT demande d'ajouter que (**article 5.1.1**) : « *En cas d'arrêt maladie, les droits à congés payés et ancienneté continuent de produire leur effet* ».

→ Demande maintenue : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet, alors que cette disposition prévue dans l'accord de base n'est pas reprise.

**Article 5.1.1 :** Juste après : « Ces jours de congé ne peuvent être pris qu'après épuisement des droits à congés payés. » La CGT demande d'ajouter, dans le cadre du respect de l'accord de 2020 sur le CET : « *Cette condition ne s'applique pas dans le cas d'un placement de tout ou partie de ces jours sur le CET.* »

→ Demande prise en compte, phrase enlevée.

**Article 5.1.2 :** Il existe aujourd'hui un dispositif de Laisser Passer Permanent (LPP) qui est accordé de fait aux ingénieurs et cadres, mais que de nombreux techniciens et employés ont aussi choisi. Ce dispositif permet à tous d'organiser leurs horaires de travail, en accord avec leur équipe et hiérarchie et en confiance. L'imposition de 6h minimales de présence journalière pour tout salarié qui basculerait d'un LPP vers le Régime Horaire serait de fait une dégradation de ses conditions de travail. La CGT vous demande donc, comme cela a déjà été fait pour le Forfait-Jour, de supprimer cette contrainte de 6h de présence par jour (ou 3h / demi-journée) d'autant que les salariés feront, quoi qu'il arrive, leurs 39h par semaine en moyenne, sous contrôle de la badgeuse.

→ Demande maintenue partiellement : la direction a baissé de 6h à 5h de présence sur la journée et maintenu la ½ journée à 3h de présence.

**Article 5.1.2 (suite) :** propositions de modifications en gras : « la durée quotidienne ~~maximale est de 10 heures par jour~~ **normale est de 7h48 heures par jour** » [...] « Cette durée quotidienne peut excéder ~~10 heures~~ **7h48** dans les cas... » [...] « à plus de ~~12 heures~~ **10 heures** » [...] « Ce dépassement, demandé *par écrit* par la hiérarchie ... »

→ Demande maintenue : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet

**Article 5.1.3 :** Durée des congés payés et période de référence : Remplacer "calculés en fonction du temps de travail ~~accompli~~ pendant l'année de référence" par "... du temps de travail **effectif ou assimilé à du temps de travail effectif** ...". Ce temps de travail assimilé à du temps de travail effectif correspond aussi aux congés payés, maternité, formation, etc. (Voir aussi l'article 5.1.1 sur la production de CPA même en arrêt maladie, ainsi que le récent arrêt de la cour de cassation sur le sujet)

→ Demande prise en compte, mais dans l'article 6.1

**Article 5.2.3 :** la CGT demande l'application de 20h hebdomadaires pour les temps partiels à 50%. Demande d'enlever la référence de « ~~en travaillant à minima 3,9h par jour~~ » : en effet, il n'y aurait dans ce cas aucune modulation possible pour un temps partiel à 50%.

→ Demande prise en compte partiellement, semble-t-il pour la retraite progressive uniquement.

- **Article 6 :** La CGT demande de rappeler ici les **horaires de référence** : par exemple en IdF 8h25-16h55 (15h55 le vendredi), par une **annexe spécifique**.

- **Demande maintenue** : la Direction a ajouté ce point en Annexe 5, en modifiant unilatéralement les horaires de référence des centres, sans discussion avec les Organisations Syndicales

Il faut prévoir un **déla**i de **prévenance** suffisant et une limite, pour les cas où le responsable hiérarchique demanderait au salarié au Régime Horaire de prolonger une ou plusieurs journées de travail.

La CGT vous propose ainsi cette rédaction à l'article 6 (page 10), après le dernier paragraphe : *"En dehors des possibilités de modulation des horaires offertes au salarié, il peut arriver que le salarié soit amené à devoir réaliser plus de 39h/semaine à la demande de sa hiérarchie, pour raisons de service. La hiérarchie est alors tenue de l'informer avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours, pour lui permettre d'organiser sa vie personnelle. Dans les cas où la demande de la hiérarchie induirait un dépassement supérieur à 5h hebdomadaires, toute heure en plus de la 5ème heure sera payée en heure supplémentaire majorée."*

- **Demande maintenue** : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet

### Chapitre 3 : Suivi du temps de travail

Art. 1.1 (p11) : *"en cas d'anomalies, une analyse doit être menée et validée conjointement"* : dans quel ordre ? salarié puis N+1 ? N+2 quel procédé fiable et infalsifiable ? Qui saisir en cas de désaccord ?

- **Demande maintenue partiellement (nouvel article 2.1)** : qui saisir en cas de désaccord ?

Art. 1.2.1 (p11) : Pour la CGT, le déplacement professionnel avec départ d'un centre vers un autre dans la journée de travail est à considérer comme du temps de travail effectif. Pourquoi enlever des 1/2 journées ou journées forfaitaires de travail en cas de déplacements ? Pourquoi ajouter le cas des "déplacements d'une durée inférieure à 1/2 journée" pour corriger la gestion du temps ?

- **Demande maintenue (nouvel article 2.1.1)** : pas de réponses dans le projet. Le temps de travail en mission ne peut pas être bloqué unilatéralement à 7h48.

- **Article 2** : « Gestion de non-validation des enregistrements »

**La CGT demande de retirer les possibles sanctions** (rappel à l'ordre, procédure disciplinaire) **dans cet accord**, à discuter dans le règlement intérieur le cas échéant. Il faut garder la notion de système "fiable et infalsifiable", les sanctions semblent plus relatives à des omissions de gestion de non-validation qui devraient cependant rester exceptionnelles. **Le système d'enregistrement est à préciser de façon détaillé en annexe**, la CGT ne peut pas s'engager sur un système aussi "flou".

- **Demande prise en compte**

- **Article 3** : « Report des heures effectuées »

**Art. 3.2 (idem article 2 sur les sanctions)** : En cas de solde d'heures négatif lors du départ d'un salarié... retenue sur salaire...de tout compte. **Ajouter le cas échéant** : *" , avec un maximum de 40 heures*

- **Demande maintenue** : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet

**Art. 3.3** : *"Il informe sa hiérarchie préalablement à son absence via l'outil dédié de gestion du temps"....* Selon quelles modalités ? **La CGT demande là encore la présentation d'un ou plusieurs outils techniques envisagé pour le décompte et la gestion des non-validation..., le tout, en appui du texte proposé.**

→ Demande maintenue : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet. Pas de présentation même du projet d'appel d'offre préparé par la Direction pour la mise en œuvre de ce projet,

## Chapitre 4 : Dispositions et reconnaissance de l'organisation du temps de travail

### Art 4.1 : heures supplémentaires

Comme déjà indiqué dans notre courrier du 22 août 2022, voici notre demande de précisions sur les modalités d'application de ce chapitre, ainsi que nos propositions rappelées ci-dessous : *« L'articulation entre les crédits d'heures (organisation personnelle du salarié) et des dépassements plus récurrents (organisation de l'entreprise) qui risquent de générer des heures supplémentaires nécessitent d'être clarifiés, notamment dans les situations où celles-ci sont réalisées dans l'urgence d'une mission ou d'un contrat à pénalité à terminer par exemple, suite à des retards antérieurs. Nous proposons que les demandes d'heures supplémentaires à valider soient mises en place dans le système informatisé self-service RH pour une meilleure réactivité et prise en compte. Ce n'est pas le cas aujourd'hui et cela risque de ne pas l'être demain : les demandes papier ou par email sont complexes et induisent des heures supplémentaires demandées tacitement par la hiérarchie sans être prise en compte ni majorées en récupération ou en paiement. Les heures supplémentaires (majorées) devraient aussi pouvoir alimenter le compte CET des salariés à leur demande (récupération), ce point est pour nous à discuter. »*

Demande maintenue : pas de réponses sur le délai de prévenance. Pas de réponses sur la majoration des heures supplémentaires, pourtant faites en majorité sur demande de la hiérarchie ; Pas de système RH permettant la réactivité de demande explicite des heures supplémentaires par la hiérarchie, laissant sous-entendre que celles-ci opéreraient uniquement sous un motif de convenance personnel. La CGT demande toujours la révision de ce point.

### Art 4.2 : heures complémentaires

*"les heures complémentaires sont réalisées à la demande de la hiérarchie." La CGT demande d'ajouter : "Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires : S'il est informé moins de 7 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues"*

*[Article L3123-21 : Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée à l'article L. 3123-20. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.]*

==> **La CGT demande une majoration à 25%** (sur la même base que pour les heures supplémentaires et sur le principe de l'équité de traitement des heures au-delà de celles prévues au contrat de travail) **et un délai de prévenance d'au moins 7 jours.**

Demande maintenue : pas de réponses sur le délai de prévenance. Réponse à 10% au lieu de 25% demandés par la CGT dès la première heure au même titre (et sur un principe d'égalité de traitement) que pour les heures supplémentaires.

## Chapitre 7 : rôle et responsabilités dispositif

### Article 2 : le salarié

*« chaque salarié valide individuellement ses temps de travail »* → **Préciser les modalités, et notamment celles de validation par la hiérarchie en cas de rectificatifs, avec délais d'aller-retour salarié/hiérarchie...**

→ Demande maintenue : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet

⇒ La CGT demande la présentation du système fiable et infalsifiable proposé ==> avec les modalités d'application

## Chapitre 8 : dispositifs

### Article 1 : sensibilisation et information des acteurs

Quel SI (Système Informatique) sera mis à la disposition des managers et équipes RH ?

→ Demande maintenue : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet

### Article 2 : Points réguliers entre le salarié et sa hiérarchie

**Charge de Travail : quel lien entre pointage sur activité (Progéo/Timecard) et temps de travail badgé ?**

⇒ La CGT demande un système de vérification de cohérence automatique (si semaine pointée sur activité à 44h, alors 44h doivent être badgés en cohérence)

→ Demande maintenue : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet

## Forfait Jour :

La CGT vous rappelle sa proposition initiale d'un éventuel forfait-heure à la place, qui permet la récupération ou le paiement des heures supplémentaires éventuelles au-delà du forfait : pour quel motif la Direction n'a pas étudié cette proposition ? La CGT maintient que 2 régimes en place à l'ONERA vont diviser le personnel en créant 2 catégories de salarié, ce qui est néfaste selon nous à la cohésion d'entreprise, à l'attractivité et à la qualité de vie au travail.

- **Article 1 :** C'est un forfait-jour ou un forfait ½ jour ? le décompte est fait par journée ou demi-journées...

→ Réponses apportées. La CGT note que c'est un forfait demi-jour.

Quelle est l'autonomie réelle des salariés qui seraient en mission opérationnelle par exemple ? Dans le cas d'un salon ou d'une conférence organisée par l'ONERA ? D'essais en soufflerie ?

→ Demande maintenue : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet (voir les questions supplémentaires 1 à 8 du mail de la CGT du 27 septembre 2024)

- **Article 2 :** vous appelez "prime de sujétion", la prime pour le Forfait Jour. Selon la définition de ce mot (État de quelqu'un, d'un groupe soumis à un pouvoir, à une autorité arbitraire et contraignante), c'est donc bien que la direction considère que les salariés qui feraient le choix de la dépendance en acceptant cette prime seraient soumis à une contrepartie. À quelle hauteur ?

→ Demande maintenue : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet

Dans ce même article il est écrit que les budgets consacrés à la prime de sujétion et à la politique salariale sont indépendants. Ce n'est pas possible. En effet la CA vote annuellement un plafond d'enveloppe "dépense du personnel" qui intègre tout et dépend donc des effectifs, des rémunérations, des primes, etc. Si la prime de sujétion est sortie de cette enveloppe, elle aura mécaniquement pour conséquence de baisser les rémunérations ou les effectifs pour ne pas dépasser l'enveloppe. Si cela a déjà été pris en compte dans le budget 2024, sur quelle base cela a-t-il été fait (nombre de Forfait Jour



budgétés) ? S'il faut attendre un vote du CA pour une application en 2025, il n'en restera pas moins que Bercy fixe un cadre et que s'il augmente le cadre une année, il saura le réduire les années suivantes comme il l'a fait depuis 2020.

→ Demande maintenue : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet

- **Article 2.1** : Quelles sont les responsabilités confiées à un doctorant aujourd'hui dans le cadre d'un contrat de formation visant à acquérir un diplôme (ce qui justifie la rémunération inférieure à celle d'un ingénieur) ? Et qu'en est-il des post-doctorants d'ailleurs, non cités dans le projet d'accord ? Sont-ils considérés dans la catégorie cadres aujourd'hui ? L'ONERA ouvrirait le forfait-jour aux doctorants mais pas aux post-doctorants ?

→ Demande maintenue : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet

- **Article 2.2** : il est précisé que l'adhésion au Forfait Jour doit se faire sur la base du volontariat. Êtes-vous certains d'avoir le droit d'imposer le Forfait-Jour pour tout poste de responsabilité hiérarchique ? Sur quel article du code du travail vous fondez-vous pour pouvoir imposer cela ?

→ Demande maintenue : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet

- Concernant le **droit de retour**, la CGT demande l'inclusion aux statistiques fournies chaque année à l'occasion des NAO de l'évolution salariale des salariés qui seraient passés du Forfait Jour au Régime Horaire.

→ Réponses apportées partiellement. La CGT note que la Direction fournira les statistiques. Cependant, la CGT avait demandé à ce que les populations soient séparées au moment de la politique salariale pour éviter toute discrimination sur la base de l'adhésion au seul forfait demi-jour. Pourquoi la Direction ne le souhaite pas ? Le risque de favoriser au moment de la politique salariale, la population qui souscrirait au forfait-jour, est-il pressenti ?

- La **Convention de la métallurgie prévoit que les minima pour les Forfaits Jour soient valorisés de +30%**. Historiquement, les minima de la catégorie Ingénieur et Cadre de l'ONERA bénéficie de +12,5% par rapport à ceux de la métallurgie. La CGT demande à la direction le montant prévisionnel des apurements dans le cas où seuls les managers passeraient au Forfait Jour ainsi que les chiffreages effectués pour une adhésion plus large des personnels allant jusqu'à l'ensemble des salariés éligibles.

→ Demande maintenue : pas de réelle prise en compte dans le projet, la Direction renvoi ce point à la négociation sur la convention collective. Pourquoi ?

→ +5% en prime alors que la moyenne nationale montre +20% d'heures

==> Le compte n'y est pas.

- Quel réel garde-fou, autre que la "règle de bonne conduite" la direction compte-t-elle mettre en place pour limiter les journées de travail à 10h ?

→ Demande maintenue : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet

- La règle des missions opérationnelles s'applique-t-elle aux salariés au Forfait Jour ? Comment ?

→ Demande de réponse prise en compte, les règles deviennent les mêmes que pour les salariés à l'horaire variable individualisé.

- Lien avec les pointages sur activité : Quel sera le lien entre durée du travail du salarié tel qu'enregistré et le pointage sur activités ? Si un salarié pointe 44h une semaine, devra-t-il pointer 44h sur activité ? Comment s'assurer de la cohérence ? Est-ce que les salariés au forfait-jour continueront à pointer leur activité en heures ? Est-ce que l'ONERA continuera de chiffrer les études en heures ? Lors de la

préparation des programmes d'activités dans les départements, aujourd'hui on établit le manque d'effectifs sur la base d'un programme en heures par rapport au nombre d'heures disponibles dans l'unité... Comment cela sera-t-il fait avec le forfait-jour ? L'ONERA établira-t-il un programme avec + de 39h/personne en supposant que les salariés au forfait-jour feront davantage que 39h ? Est-ce pour éviter d'avoir à mettre en évidence un manque d'effectifs ?

==> Ces questions restent valables aussi pour le Régime Horaire (avec décompte horaire + heures supplémentaires ou complémentaires) et forfait-jour.

→ Demande maintenue : pas de réponses, ni de prise en compte dans le projet

## Chapitre 2

### Article 1.3.3 Absences et jours de repos (page 25) :

Il est écrit : « Hormis les absences pour congé payé annuel...nombre de jours de repos ». Merci de préciser ce que vous considérez dans les « jours de repos » ? Merci de préciser l'ensemble des causes de suspension du contrat de travail qui est indiqué dans cet article.

Selon la CGT, lorsque le forfait-jour ouvre le droit à un nombre de jours de réduction du temps de travail (RTT) fixe par an, le salarié ne peut en être privé. Ainsi l'employeur ne peut pas supprimer un nombre de jours de RTT égal au nombre de jours d'absence du salarié (pour arrêt maladie par exemple) dans l'optique de récupérer ces jours.

La CGT demande donc à ce que l'accord relatif aux forfait-jour **ne conditionne pas l'acquisition de RTT à un temps de travail accompli**, ce qui aurait pour effet de réduire le nombre de jours de RTT auquel le salarié a droit **au prorata du nombre de jours d'absence**.

→ Réponses apportées. La CGT note que les absences décomptent les jours de RTT acquis, comme pour les salariés à l'horaire variable individualisés.

### Annexe 2 :

Sur le site DRH, pour le texte relatif aux APM, il est écrit: "*Les salariés d'Ile-de-France à l'horaire souple bénéficient également d'un contingent supplémentaire de neuf heures d'APX pour se rendre à des visites médicales dispensées par des spécialistes (APM).*"

Le projet d'accord devrait s'assurer que ce droit soit étendu à tout le monde. Ce qui n'est pas forcément clair car il est écrit en page 49 (annexe 2) : "*Les salariés des autres sites bénéficient également d'un contingent supplémentaire de neuf heures d'APX pour se rendre à des consultations de spécialistes (APM).*" Mais **que signifie "autres sites" ?**

→ Demande maintenue : la CGT demande une clarification pour les salariés au forfait jour.

### Annexe 3 :

Les ASI (Agents de Sécurité Incendie) travaillent 7j/7j et 24h/24h, donc sont considérés "travailleurs habituels" les nuits, week-ends et jours fériés (actuellement seul le 1er mai est compensé par une majoration). Au vu du projet d'accord (points 3-4-5-6 de l'annexe 3), pouvez-vous nous confirmer que ces salariés sont éligibles à ces points ?

→ Demande maintenue : aucune réponse, ni prise en compte dans le projet



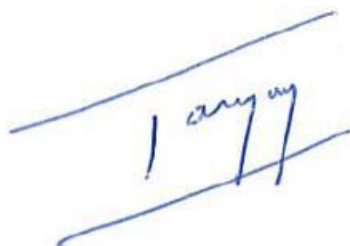
## **Demandes additionnelles au 27 septembre 2024 sur le Forfait-jour :**

- 1- Dans le cadre du forfait-demi-jour, quels sont les critères objectifs de la Direction pour mesurer l'autonomie dans le travail des cadres ?
  
- 2- Dans le cadre du forfait-demi-jour, quels sont les critères objectifs de la Direction pour mesurer l'autonomie dans le travail des non-cadres (disposition introduite après la réunion de négociation du 15 mars 2024 et non discutée avec les OS ) ?
  
- 3- Le projet d'accord prévoit d'imposer des plages horaires aux salariés au forfait-jour (exemple: article 1.4 : *"Il est considéré que la plage de la pause déjeuner est comprise entre 11h30 et 14h00"*). Cette pratique est, selon la jurisprudence constante, en contradiction avec la notion d'autonomie réelle, et peut emporter la nullité de la convention en cas de recours en justice (<https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/ai-je-le-droit-d-imposer-des-plages-horaires-aux-salaries-en-forfait-jours>). La CGT demande à la Direction d'enlever toute référence horaire dans le projet d'accord, et à tout le moins de nous expliquer les références horaires mentionnées dans ce projet ?
  
- 4- dans l'article 1.3.3, vous indiquez *"De même, le « congé épargne temps » de plus de 30 jours ouverts a pour effet de réduire proportionnellement le nombre de jours de repos."* Les jours acquis sur le CET le sont au titre de congés payés acquis antérieurement ainsi que de jours de repos déposés au titre des dispositions de l'accord de 2020. Dans les cas qui selon la direction ne correspondent pas à du travail effectif, il y a donc les jours de CET. Or, le CET est alimenté par des jours de CP qui eux sont considérés comme du travail effectif. Il n'y a aucune raison que le fait de passer dans le CET leur fasse perdre leur caractère de travail effectif. Quelle est la motivation de cette disposition ?
  
- 5- Pourquoi le temps de pause est passé de 30 min à 40 min (soit une perte de 4,3 jours annuels) dans le nouveau projet, ce qui impacte négativement tous les salariés l'Île-de-France et les salariés des centres de province qui ne déjeunent pas à l'extérieur (disposition introduite après la réunion de négociation du 15 mars 2024 et non discutée avec les OS) ?
  
- 6- Y aura-t-il des badgeuses dans les restaurants d'Île-de-France ? Si oui, seront-elles au niveau des caisses (comme demandé par la CGT dans ce cas de figure) ou bien situés à l'entrée des bâtiments des restaurants (comme évoqué par la Direction à l'époque) ?
  
- 7- Concernant les badgeuses à l'entrée des centres, seront-elles liées à un seul badge physique ONERA ou faudra-t-il deux badges physiques comme évoqué lors de la dernière réunion de négociation du 15 mars 2024 (1 pour SCAO et 1 pour le décompte) ?
  
- 8- Enfin, pouvez-vous annexer à l'accord, l'appel d'offre associé à la réalisation de ce projet, comme le demande la CGT ?

Bien cordialement.

Pour la CGT de l'ONERA,

**Bernard TANGUY**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'B' and 'T' with the name 'Tanguy' written in cursive above it, all enclosed within two parallel horizontal lines.

**Arnaud RISTORI**

A handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping 'A' followed by 'RISTORI' in capital letters, all enclosed within two parallel horizontal lines.

Copie : Délégués Syndicaux Centraux CFDT, CFE-CGC