

Bref historique du décompte du temps de travail à l'ONERA

Cet historique reprend quelques éléments clés, en dehors de questions DP/CE très anciennes et répétitives sur ce sujet (LPP dit « Laisser Passer Permanent » qui n'est pas un forfait jour mais assimilé comme tel, décompte du temps de travail...) et qui n'ont jamais abouti à un décompte du temps de travail sur l'ensemble des établissements de l'ONERA, en dehors du centre ONERA de Lille où ce système est en place depuis avant 1991.

29/6/1999 : Mise en place de l'accord ARTT signé par CFDT-CFTC-FO sans dispositif de mesure du temps de travail du personnel (cf. Article 6.2), sous motif de « culture d'entreprise » sauf pour le Centre de Lille où le dispositif de décompte du temps de travail existait déjà.

Article 6: Durée du travail ↗

6 - 1 : Horaires de travail

Les modalités de réduction du temps de travail retenues impliquent que l'horaire hebdomadaire d'une semaine de travail est inchangé et reste fixé à 39 heures.

6 - 2 : Contrôle de la durée du travail

Compte tenu de la culture d'entreprise à l'ONERA, il n'est pas décidé de généraliser les modalités de contrôle des horaires existant déjà dans le centre de Lille.

Néanmoins, afin de répondre à une préoccupation des signataires de l'accord, la commission de pilotage devra analyser et définir ce que devrait être le contrôle du temps de travail à l'ONERA et proposer, en conformité avec les dispositions légales en vigueur, le dispositif le mieux adapté pour répondre aux problèmes qu'elle aura mis en évidence. La commission devra rendre ses premières conclusions à l'issue de la 1^{ère} année d'application de l'accord.

6 - 3 : Régime du Laisser Passer Permanent

Les agents collaborateurs ou ouvriers, quel que soit leur coefficient hiérarchique, pourront désormais bénéficier sur leur demande du régime du Laisser Passer Permanent applicable aux ingénieurs et cadres, employés dans leur établissement d'affectation. L'admission à ce régime fera l'objet d'un avenant au contrat de travail dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 3.3 de l'appendice à l'annexe 1 de l'accord collaborateurs.

6 - 4 : Cas particulier des salariés bénéficiant d'un horaire variable ou d'un horaire souple

Dans certains établissements, des accords particuliers ont mis en place pour tout ou partie du personnel un horaire variable (ou horaire souple) . Les salariés concernés sont autorisés à ne pas suivre l'horaire affiché dans la mesure où ils respectent la durée moyenne hebdomadaire de 39 heures.

Les accords d'horaire souple des établissements d'Ile de France, de Modane, et du Fauga-Mauzac sont maintenus pour une durée illimitée.

6-5 : Durée maximale du travail

L'ensemble du personnel doit continuer de respecter strictement les limites journalières et hebdomadaires maximales concernant la durée du travail applicables à l'ONERA, soit 10 heures par jour et 47 heures par semaine (45 heures sur 12 semaines consécutives)

6-6 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ont un caractère exceptionnel et ne peuvent être effectuées par des salariés qu'après un accord préalable de la Direction Générale.

Février 2003 : proposition de la Direction de :

- dissocier les notions de « temps de travail effectif » et de « temps de présence » ;
 - mettre en place un « horaire variable annualisé » et de lui associer un outil de contrôle de type « système auto-déclaratif pré-renseigné à 39 heures ».
-

Mars 2003 : l'inspection du travail (Châtillon, le siège étant à Châtillon à l'époque) a mis en demeure la Direction de proposer avant début avril 2003 par courrier un dispositif de contrôle du temps de travail.

21/5/2003 : Intégration du système de pointage en vigueur dans le cadre d'un règlement en vigueur depuis le 21 mai 2003 au **centre ONERA de Lille** (moins de 100 salariés). C'est le seul établissement de l'ONERA (2000 salariés) qui dispose d'un tel système. Ce système est largement apprécié par les salariés et a été salué par l'inspection du travail pour sa conformité avec la loi.

Mars à Mai 2004 : expérimentation à l'ONERA Châtillon des 2 outils suivants de décompte du temps de travail :

- système auto-déclaratif intranet,
- badgeuse.

Bilan : sur 135 salariés concernés par l'expérimentation qui a duré 3 mois, on constate une moyenne de **5h30** supplémentaires par personne et par mois avec le commentaire suivant : " Nous remarquons que le crédit d'heures par semaine va en décroissant et a largement diminué entre le début et la fin de l'expérimentation." → 49% des 135 salariés avaient jugé que le badgeage était pratique, 37% contraignant et 14% sans réponse.

Novembre 2004 : la Direction propose un projet d'accord sur le décompte et le suivi de la durée du travail à l'ONERA. En préambule de ce projet soumis à la signature des OS, la Direction écrivait "*les partenaires sociaux s'entendent sur la mise en place d'un dispositif d'horaire variable annualisé permettant à la fois un décompte du temps de travail conformément aux dispositions légales, ainsi que la conciliation des besoins de souplesse individuelle avec le respect des besoins des équipes de travail.*"

L'annexe 1 concernait le "*forfait annuel en jours*", l'annexe 2 "*l'horaire variable annualisé*".

L'article 3 de l'annexe 2 concernait le "*décompte du temps de travail*". L'outil de décompte proposé à l'époque était le suivant : "*L'outil retenu sera mis en place à l'issue de la négociation et se présentera sous la forme d'un système auto-déclarant de décompte du temps de travail fondé sur la confiance et la responsabilité réciproques.*"

Ce projet n'a été signé par aucun des 5 syndicats représentatifs.

2003 à 2013 : Présidence de l'ONERA par Monsieur Denis Maugars. Absence de Secrétaire Général à l'ONERA, ancien Secrétaire Général Monsieur Adrien Metzger licencié en 2003. Absence du Président de l'ONERA en Comité Central d'Entreprise depuis 2006. Décès du Président de l'ONERA en 2013.

25/4/2008 : accord sur les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité, signé par FO, syndicat minoritaire à l'ONERA. Cette contribution prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunéré pour les salariés et de la contribution de 0,3% pour les employeurs.

→ Perte d'un jour de RTT à l'ONERA (on passe de 22,5 RTT à 21,5 RTT) : 1 jour de RTT est placé sur le lundi de Pentecôte.

2014 : nomination du nouveau Président de l'ONERA, **Monsieur Bruno Sainjon**

4/6/2014 : entretien de chaque syndicat par le Président.

Compte-rendu de l'entretien de la CGT avec le Président :

Question CGT : « Mise en place d'un contrôle d'accès sans **contrôle du temps de travail : refus systématique de la direction** (enlève encore des prérogatives aux DP qui pouvaient contrôler le cahier des entrées/sorties avec les horaires) »

Réponses : Thierry Michal (Directeur Technique Général) répond que le dispositif est prévu à des fins de contrôle de la sécurité, afin de savoir combien de personnes sont présentes sur le site. La CGT indique **qu'il est des sujets sur lesquels la direction refuse de parler depuis des années : temps de travail, temps contraint en mission et sujétion**. Le contrôle d'accès ne doit pas enlever les prérogatives des DP de contrôler les horaires d'entrée/sortie. La CGT a indiqué que la question du contrôle du temps de travail devrait au moins pouvoir être débattue avec les IRP (Instances Représentatives du Personnel) avant l'introduction d'un nouveau système et les dogmes de la direction en la matière dépassés. En ce qui concerne le temps en mission, une mission longue durée à Limours de salariés du DEMR est prise en exemple, le temps de trajet n'est pas pris en considération. Pour la CGT, il va falloir cadrer ces questions à l'avenir

(COMUE plateau de Saclay, implantation de Safran sur le plateau) car le flou au niveau RH ne pourra pas durer éternellement. Le Président prend acte de nos demandes. »

2015 : nomination d'un Secrétaire Général à l'ONERA, **Monsieur Jean Léger**

21/1/2015 : Courrier de la CGT au Président de l'ONERA demandant entre autres la « **mesure du temps de travail assortie de système de récupération et/ou de paiement**, reconnaissance des temps de trajet des salariés en détachement imposé sur des sites à l'extérieur de leur lieu de travail habituel. »

2/2/2016 : Réunion DSC/Direction sur les sujets de négociation de 2016. A une question de la CFDT sur la déclinaison de l'application des accords de la métallurgie sur les temps contraints à l'ONERA, le Secrétaire Général répond que : « *Le temps contraint est à revoir dans le cadre d'une négo sur le temps de travail.* »

8/8/2016 : La loi travail précise que pour être valables, les accords d'entreprise doivent dorénavant être signés par une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) représentative(s) ayant obtenu plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1er tour des dernières élections professionnelles ou bien être signés par une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) représentative(s) ayant obtenu plus de 30% des suffrages et sans opposition majoritaire des autres organisation(s) syndicale(s) représentative(s) ayant obtenu plus de 50% des suffrages.

22/9/2017 : L'**ordonnance Macron** du 22/9/2017 inscrite dans la loi (article L.2232-12 du code du travail) permet la **mise en place d'un référendum possible pour valider un accord d'entreprise minoritaire**.

Il faudra cependant attendre le 1er septembre 2019, pour que le **droit d'opposition majoritaire soit supprimé définitivement**, quel que soit le thème de l'accord d'entreprise.

1/3/2017 : projet de réorganisation de l'ONERA

1/1/2018 : réorganisation de l'ONERA (fusion de 17 départements en 7).

30/1/2018 : réunion DSC/Président de l'ONERA.

Demande CGT de contrôle du temps de travail, de mise en place du droit à la déconnexion et du télétravail.

1/5/2018 : Depuis le 1er mai 2018, la règle majoritaire vaut désormais pour tous les accords d'entreprise, et l'ordonnance Macron du 22/9/2017 inscrite dans la loi (article L.2232-12 du code du travail) a étendu le champ du référendum aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés, la rémunération ou la mobilité interne.

20/9/2018 : réunion DSC/Président de l'ONERA.

Le Secrétaire Général (SG) indique : « On en avait déjà parlé depuis 2 réunions, aussi je vous annonce l'ouverture prochaine d'une négociation sur le "temps de travail" ou sur le "travail tout simplement" afin de "moderniser nos accords", avec des négociations sur :

- le volume d'heures travaillées et la rémunération qui va avec,
- le temps contraint et le télétravail,
- le forfait-jour pour les cadres autonomes.

L'idée est de débiter la négociation avant la fin de cette année, pour cela, je suis ouvert à toutes propositions pour les analyser dans un cadre global. Suite à la visite de la DG à Modane, il y a des propositions au niveau local, mais s'il y a des modifications de l'organisation actuelle, elles figureront dans un accord global ONERA. Il faut faire un toilettage

des avenants locaux. Il faut faire des études de cas, des scénarios. La direction va dans cette négociation de "façon extrêmement déterminée" mais aussi de "façon calme et avec le temps nécessaire". On discutera du forfait-jour et aussi du nombre de jours de présence. Sur le nombre de jours de congés ou de jours RTT : il ne nous semblerait pas incongru de revoir le nombre de jours RTT en contrepartie d'une compensation salariale. Une "compensation de plusieurs jours" est à prévoir en compensation d'une augmentation salariale.

CFDT : il faut discuter du "droit à la déconnexion"

SG : on discutera de ce droit dans le cadre global énoncé et à plus forte raison dans le cadre du télétravail. Un des arguments aux "salaires faibles" à l'ONERA, c'est qu'on a beaucoup de congés, même si moi je ne suis pas concerné par les RTT. Il faudra respecter le cadrage ETPT + Masse salariale. Donc, si les salaires augmentaient, ce sera par une compensation sur le recrutement (plus faible). On veut une organisation plus moderne que celle d'aujourd'hui. La demande de la majorité des salariés est d'avoir une compensation du travail en argent plutôt qu'en temps...

CFDT : il faudra regarder l'impact en terme de RPS...s'il y a augmentation de la charge de travail et diminution des embauches...

SG : on regardera cela avec tout l'intérêt qu'il mérite... »

Fin 2018 : Planification et vote en Conseil d'Administration de la fermeture des centres ONERA de Meudon et Châtillon pour un regroupement sur Palaiseau en 2024/2025.

30/1/2019 : réunion DSC/Président de l'ONERA.

Demandes formulées sur la durée du travail et prévues par la DRH après accord CSE à finaliser.

6/7/2020 : courrier CFE-CGC / CGT de demande de mise en place d'un système de mesure et de reconnaissance du temps de travail généralisé à l'ensemble de l'ONERA

https://onera.reference-syndicale.fr/files/2020/07/Courrier_OS_SG_6juillet2020NAO2020.pdf

24/9/2020 : Négociation et accord social majoritaire (CFE-CGC et CFDT) sur l'aménagement et les conditions de travail :

CHAPITRE 1 : AMENAGEMENT, MESURE ET DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

- Article 1 : Aménagement du temps de travail – rachat de la semaine de Noël
- Article 2 : Décompte et mesure du temps de travail

L'article 1 prévoit une augmentation du nombre de jours travaillés (4,6 jours) en compensation d'une augmentation de 2,5% des rémunérations.

« **Article 2 : Décompte et mesure du temps de travail**

Tenant compte des attentes exprimées par les organisations syndicales, la Direction s'engage, dès janvier 2021, à négocier avec les partenaires sociaux sur les modalités d'aménagement, de décompte et de mesure du temps de travail. Cette négociation portera notamment sur la mise en place de l'horaire individualisé avec récupération horaire pour l'ensemble des salariés ainsi que sur la mise en place d'une convention de forfait pour les ingénieurs et cadres volontaires. Cette négociation concernera l'ensemble des établissements de l'ONERA. Elle vise à reconnaître l'engagement et l'investissement des salariés au regard de leur temps de travail. »

Les 5 chapitres suivants concernent : le CET, le don de jours de congés, le télétravail, le droit à la déconnexion et la reconnaissance des temps de déplacement professionnels.

2020 : la Direction avait repoussé la négociation sur le télétravail depuis 3 ans (demande CFE-CGC de 2017 et CGT de 2018) en indiquant que celle-ci était indissociable de celle sur la mesure du temps de travail. En 2020, face à l'opposition des OS sur le forfait jour proposé et les multiples sujets de négociation, la Direction a reporté à 2021 la négociation sur le décompte du temps de travail : "**Engagement de la Direction à négocier sur les modalités d'aménagement et de décompte du temps de travail en 2021**". Telle fut la communication de la Direction sur le sujet

fin juillet 2020 (Envol sur l'intranet de l'Office), suite à la dernière réunion de négociation avec les organisations syndicales.

2021 : la Direction annonce que le décompte du temps de travail doit être couplé avec le forfait-jours et l'horaire individualisé. Les négociations ont repris depuis septembre 2021.

1/1/2021 : Suspension unilatérale par la Direction du système de pointage du centre de Lille depuis le 1^{er} janvier 2021

16/3/2021 : Réunion du CSE de Lille sur cette suspension unilatérale du système de pointage.

4/6/2021 : courrier des élus du CSE de l'ONERA Lille demandant la remise en service rapide du système actuel de pointage pour les salariés qui travaillent sur site et l'intégration du pointage à distance pour ceux qui sont en télétravail.

20/7/2021 : une réunion est organisée entre le Secrétaire Général et les élus de Lille. Décisions du SG : la pointeuse est remise en service au 1^{er} septembre 2021 et le télétravail est pré-renseigné à 7 h 48 min par jour sans prise en compte de dépassement.

31/8/2021 : courrier des élus du CSE de l'ONERA Lille demandant une modification de l'avenant télétravail pour les salariés Lillois.

« En effet dans la rédaction actuelle, il est demandé aux salariés d'être joignables de 8h36 à 17h54, soit une durée de disponibilité de 9h18. Les élus vous demandent de remplacer ce paragraphe par la notion d'horaire variable en vigueur sur le centre de Lille. A savoir, qu'une journée de travail fait en moyenne 7h48 et que les horaires de travail sont définis comme suit :

- *plages fixes d'une durée globale de 5h (9h-11h30 et 13h30-16h) durant lesquelles le salarié doit être obligatoirement joignable,*
- *de plages mobiles comprises entre 7h30-9h00, 11h30-13h30 et 16h00-18h30,*
- *d'une pause obligatoire de 20mn comprise dans la plage mobile du midi 11h30-13h30. »*

6/9/2021 : Suite à ce courrier, la DRH répond par écrit :

« Toutefois, la situation de Lille est spécifique puisque l'horaire fixe est adapté au regard du règlement d'horaire variable avec des plages fixes et des plages mobiles...C'est pourquoi, une note à diffusion générale sera adressée à l'ensemble du centre dans les prochains jours, pour lever toute incompréhension, et rappeler que l'organisation de chacun dans le cadre du télétravail doit se faire en référence aux horaires variables plutôt qu'aux horaires théoriques de travail. »

30/9/2021 : Historique de la négociation sur le temps de travail et propositions CGT :

Tract CGT : Négociation 2021 sur le décompte du temps de travail : un fac-similé de la négociation de 2004 ?

<https://onera.reference-syndicale.fr/2021/09/30/30-sept-2021-negociation-2021-sur-le-temps-de-travail/>

23/11/2021 : CSE Central

À la demande d'un élu CGT qui indique : *« Je rappelle que la durée quotidienne maximale du travail est de 10 heures. Alors que vous avez les moyens techniques de recenser ceux qui la dépasse (vous le faites pour les stagiaires), vous n'avez pas mis en place de dispositif pour faire respecter l'article L.3121-18 du Code du travail. Je renouvelle ma requête et souhaite une mise en œuvre hors de toutes négociations. Vous laissez les salariés travailler dans des conditions inacceptables : c'est une négligence délibérée de votre part. »*, **la DRH répond** : *« Nous avons ouvert des négociations. Je vais vous présenter les données RH des orientations stratégiques ; elles vous ont déjà été présentées dans le cadre du COP. »*

14/12/2021 : CSE Central

POINT 13 – INFORMATION SUR LES MODALITES ACTUELLES DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL (ART. L. 3171-2) POUR LES SALARIES EN HORAIRES NON COLLECTIFS SUR LES DIFFERENTS ETABLISSEMENTS DE L'ONERA

Extrait de PV (débat pages 42 à 44) :

https://iris.onera.net/PV_IRP/system/files/06-2022/PV%20CSEC%20ONERA%2014%20et%2015%20d%C3%A9cembre%202021_approuv%C3%A9.pdf

À l'issue des débats, la résolution suivante a été Adoptée par 6 voix pour (CGT et CFE/CGC) et 3 contres (CFDT) :

https://iris.onera.net/PV_IRP/system/files/12-2021/20211215_Resolution-CSEC-Point13_Decompte-Temps-Travail.pdf

« Les élus du CSEC sont informés sur les modalités actuelles de décompte du temps de travail (art. L.3171-2) pour les salariés en horaires non collectifs sur les différents établissements de l'ONERA. La majorité des salariés de l'Office ne sont pas à l'horaire collectif au sens de la BDES, seuls les ASI (Agents de Sécurité Incendie) de Palaiseau sont soumis à l'horaire collectif. Les élus constatent à nouveau que l'ONERA n'applique pas de décompte du temps de travail, sauf dans l'Établissement de Lille. L'Office contrevient ainsi aux dispositions du code du travail suscité, et renvoi la mise en œuvre effective de ce décompte du temps de travail pour tous ses Établissements, à l'issue de réunions de négociation qui sont à ce jour planifiées jusqu'à l'été 2022. Les élus du CSEC demande à minima à ce que l'ONERA mette en œuvre tous les dispositifs possibles (par exemple, SCAO mis en œuvre pour les stagiaires), donc sans délai, afin que les temps de repos minimum et les temps de présence maximum soient respectés. Ces temps de présence et de repos qui ne sont pas respectés, font d'ores-et-déjà courir des risques psychosociaux avérés et en accroissement aux salariés de l'Office. De même, l'accord sur le droit à la déconnexion, doit être renégocié annuellement selon les dispositions du code du travail, et les élus du CSEC demandent l'ouverture de négociation pour la mise à jour de l'accord. En effet, les élus constatent de plus de plus de travail le week-end, la nuit, et des propositions concrètes existent pour limiter ces interactions professionnelles continues, afin de préserver la santé des salariés. »

16/2/2022 : Courrier des syndicats CFE-CGC et CGT au Président de l'ONERA, demandant la « Reprise de la négociation sur le suivi et le décompte du temps de travail et mise en place de moyens de mesure. »

https://onera.reference-syndicale.fr/files/2022/02/Courrier_CGT_CFE-CGC_au_President_decompte_du_temps_de_travail_16fev2022.pdf

Tract d'information CGT sur la négociation portant sur le décompte du temps de travail :

<https://onera.reference-syndicale.fr/2022/02/25/decompte-du-temps-de-travail-fev-2022/>

25/3/2022 : Tract CGT : Décompte du temps de travail : Négociation ou Obligation légale ?

<https://onera.reference-syndicale.fr/2022/03/25/decompte-du-temps-de-travail-mars-2022/>

17/6/2022 : Tract CGT : À quand le décompte du temps de travail réclamé « dans les plus brefs délais » par l'inspection du travail ?

« La Direction veut transformer une obligation légale en une négociation sous contrainte ! »

<https://onera.reference-syndicale.fr/2022/06/17/17-juin-2022-temps-de-travail-nego-et-ag-du-personnel-en-juin/>

22/12/2023 : Projet d'accord sur le temps de travail transmis aux organisations syndicales

16/1/2024 : Webinaire UGICT sur le Temps de Travail : Inscrivez-vous pour participer ce vendredi 19 janvier 12h30

La CGT-ONERA organise conjointement avec l'UGICT un webinaire sur le Temps de Travail et le Forfait-Jour

<https://onera.reference-syndicale.fr/2024/01/16/16-janv-2024-webinaire-ugict-onera-temps-de-travail-inscrivez-vous-pour-participer-vendredi-19-janvier/>

La CGT-ONERA apporte des réponses aux 33 questions posées en live lors de ce webinaire → rediffusion ci-dessous :

<https://onera.reference-syndicale.fr/2024/01/22/22-janv-2024-webconference-du-19-janvier-en-ligne-forfait-jour-et-temps-de-travail/>

31/1/2024 : La CGT-ONERA écrit à la Direction pour poser des questions sur le projet du 22/12/20 → pas de réponses.

Février-mars 2024 : deux réunions de négociation collectives le 1/2/2024 puis le 15/3/2024 pour discuter de Régime Horaire (ou Horaire Variable Individualisé) puis du forfait-jour. La CGT y apporte ses questions et demande des réponses à son courrier du 31/1/2024. La Direction indique que les réponses seront dans le prochain projet d'accord !

Information CGT : <https://onera.reference-syndicale.fr/2024/03/29/29-mars-2024-lettre-dinformation-cgt-onera/>

2/2/2024 : Selon la CGT, l'objectif de la Direction est d'augmenter uniquement la performance de l'ONERA au détriment de l'humain. La CGT-ONERA rappelle ici l'objectif de la négociation et apporte ses propositions concrètes :

<https://onera.reference-syndicale.fr/2024/02/02/2-fev-2024-temps-de-travail-a-lonera-objectif-productivite/>

16/2/2024 : La CGT-ONERA dénonce les dangers du forfait-jour et son application à l'ONERA dans le cadre de l'accord proposé le 22 décembre 2023 :

<https://onera.reference-syndicale.fr/2024/02/29/29-fev-2024-les-cadres-super-heros-du-forfait-jours/>

29/3/2024 : La CGT-ONERA vous informe sur la négociation en cours : fin de la négociation pour la Direction, aucun nouveau projet transmis, obligation de badger pour tous (HV ou FJ), mise en place d'un cahier des charges pour décompter le temps de travail à compter de janvier 2025 avec ou sans accord ! La CGT alerte à nouveau : le forfait demi-jour, c'est l'acceptation de l'augmentation de la charge de travail avec ses aléas qui sont l'augmentation des accidents du travail et des risques d'épuisement professionnels.

<https://onera.reference-syndicale.fr/2024/03/29/29-mars-2024-lettre-dinformation-cgt-onera/>

25/6/2024 : La CGT-ONERA vous informe sur la négociation en cours : aucun projet révisé transmis à ce jour aux OS !

<https://onera.reference-syndicale.fr/2024/06/25/26-juin-2024-lettre-dinformation-cgt-onera-juin-2024/>

26/7/2024 : La Direction transmet aux OS le projet d'accord modifié en profondeur et sur des points non négociés, avec demande aux OS de se positionner sur la signature pour le 26/9/2024.

13/9/2024 : La CGT-ONERA vous informe : **le Forfait-Jours : danger pour la santé au travail !**

<https://onera.reference-syndicale.fr/2024/09/13/13-9-2024-le-forfait-jours-danger-pour-la-sante-au-travail/>

23/9, 27/9, 2/10, 4/10/2024 : La CGT-ONERA écrit à la Direction pour demander une réunion de négociation portant sur les modifications importantes, avec par exemple :

- Les conditions de l'ouverture du forfait-jour aux non-cadres, qui était borné aux seuls ingénieurs/cadres/doctorants ;

- l'augmentation de la pause méridienne de 10 min qui passerait de 30 min à 40 min par jour ;
 - le changement des horaires théoriques de travail des centres, sans discussion.
- **Refus de la Direction, avec report pour se positionner au 4 octobre 2024 !**

4/10/2024 : La CGT-ONERA répond par écrit à la Direction :

« **La CGT considère que la pression directe faite sur le personnel** par la communication du 29 juillet 2024 de la Direction de l'ONERA, qui consisterait à appliquer des *modalités strictement conformes aux dispositions légales ou selon des modalités à redéfinir* * en cas de non validation de cet accord quels qu'en soient les motifs, ne participe pas du rétablissement d'un dialogue social de qualité pourtant affiché comme essentiel par la Direction.

Ainsi, et face au **refus réitéré de la Direction d'organiser a minima une réunion de présentation de cet accord** qui a été modifié substantiellement entre sa présentation dans sa version de décembre 2023 et celle de juillet 2024, et en l'absence de réponse complète à nos questions écrites, **la CGT n'est, à ce stade, pas en mesure de se prononcer** sur celui-ci.

** Sans même évoquer les dispositions conventionnelles de la Métallurgie, éventuellement plus favorables dans ces 2 cas d'espèce. »*

14/10/2024 : La CFDT et la Direction signent l'accord Temps de Travail

15/10/2024 à 15h45 : La Direction transmet l'accord signé par la CFDT et le Président de l'ONERA aux Organisations Syndicales, en indiquant : « *Nous revenons vers vous concernant l'accord sur le décompte du temps de travail dont le retour des OS sur le projet était attendu le 27 septembre, délai prolongé jusqu'au 4 octobre.*

Au regard des retours formulés par les OS, seule la CFDT s'est positionnée en faveur d'une signature de l'accord.

La CFE-CGC ainsi que la CGT ont indiqué, quant à elles, ne pas être en mesure de pouvoir se positionner sur ce dernier. Comme nous avons pu vous l'indiquer à plusieurs reprises, ce projet finalisé est issu de presque 20 réunions de négociation. Chacune des OS a pu prendre connaissance depuis le 26 juillet du projet soumis à signature. Des corrections ont été apportées pour préciser ou clarifier certains points à la demande de chacune des OS.

Dès lors, ce projet a été soumis à la signature du Président le 14 octobre, dont nous vous prions de bien vouloir trouver ci joint un exemplaire signé.

En l'absence de signatures supplémentaires de la part d'au moins une OS, le présent accord ne dispose pas de la condition de majorité de 50% pour être valide. Selon les dispositions de L. 2232-12 du Code du travail, ce dernier peut néanmoins faire l'objet d'un referendum auprès du personnel. Il revient alors à l'OS signataire d'indiquer, dans un délai d'un mois à compter la signature, qu'elle souhaite cette consultation. »

15/10/2024 à 16h48 : La CFDT demande par courrier à la Direction d'organiser un référendum du personnel pour valider l'accord minoritaire qu'elle a signé, en indiquant : « Monsieur le Président,

Nous avons, Direction de l'ONERA et CFDT, respectivement signé le projet d'accord « sur la mise en place de l'horaire individualisé et du forfait jour à l'ONERA et sur le suivi du temps de travail à l'ONERA ». Compte tenu de la représentativité de la CFDT (environ 37%), nous constatons que, faute de signature d'une autre organisation syndicale, ce projet d'accord ne peut être validé que par la voie d'un referendum, comme le prévoit la loi du 8 août 2016.

Conformément à l'article D2232-12 du Code du Travail, je vous demande donc, au nom de la CFDT, d'organiser un referendum en vue d'approbation du projet d'accord « sur la mise en place de l'horaire individualisé et du forfait jour à l'ONERA et sur le suivi du temps de travail à l'ONERA ».

Par ce courrier, j'informe également les autres organisations syndicales représentatives de l'ONERA de cette demande. »

21/10/2024 : La CGT-ONERA vous informe : Projet d'accord sur le temps de travail : nouveau coup de pression?

<https://onera.reference-syndicale.fr/2024/10/20/21-oct-2024-projet-daccord-sur-le-temps-de-travail-nouveau-coup-de-pression>