

QUESTIONS/REPONSES suite au Webinaire CGT-ONERA / UGICT-CGT du 19 janvier 2024

(Mise à jour au 27 septembre 2024 sur le dernier projet de l'ONERA du 23 septembre 2024)

Tout d'abord, il convient de rappeler que toutes les mentions dans le projet d'accord indiquant « **avec validation de la hiérarchie** » nécessitent d'être prises avec la plus grande précaution.

En effet, souvenez-vous de l'accord ARTT permettant de déposer des jours sur le CET avec la validation de la hiérarchie : en 2014, l'arrivée de la nouvelle Direction a bloqué toute possibilité de dépôt de jours sur le CET jusqu'à l'accord de 2020, supprimant en contrepartie une semaine de congés.

En réalité, la validation par la hiérarchie doit être comprise comme une autorisation (ou non) d'appliquer telle ou telle disposition d'un accord après consigne donnée par la Direction Générale.

C'est donc bien au bon vouloir de la Direction à un moment donné d'appliquer ou on les dispositions les plus « favorables » d'un accord, qui peuvent par conséquent être bloquées.

C'est ce qui s'est passé pour le CET bloqué pendant 6 ans par l'actuelle Direction.

C'est ce qui se passera pour les dispositions de l'accord temps de travail proposé sur : télétravail bloqué à 7h48, missions bloquées à 7h48, heures supplémentaires bloquées...

La CGT a bien sûr demandé lors des négociations collectives à enlever ces validations préalables, mais sans succès. Il n'y a que les naïfs, les mêmes qui ont validé l'accord ARTT avec cette mention « **avec validation de la hiérarchie** », qui continuent dans la même voie, main dans la main avec la Direction.

Mais revenons aux questions que vous avez posées, nous les avons mises à jour de notre lecture de la dernière version de l'accord transmise aux OS le 26 juillet puis le 23 septembre 2024, sans présentation ni négociation collective sur ce dernier projet, le précédent datant de décembre 2023.

Réponses aux questions reçues lors du Webinaire du CGT-ONERA / UGICT du 19 janvier 2024

Avec plus de 100 participants : Replay disponible sur le lien 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/>)

---oOo---

Q1 : Bonjour, je souhaiterais avoir la référence pour les chiffres, notamment celle des 44.5h en moyenne de travail hebdo (rapport DARES, INSEE ?)

→ **R1** : Rapport DARES 2025 (page 5) : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2015 - 048.pdf>

Q2 : Concernant l'obligation de l'employeur concernant le décompte du TT, quelles sont les précautions à prendre en cas de recours aux méthodes auto-déclaratives par l'employeur ?

→ **R2** : Noter ses heures de travail dans son agenda.
En l'absence de décompte fiable et infalsifiable, celui effectué par le salarié fera foi.

Q3 : Est-ce légal de décompter le temps de travail des personnes au forfait jour ?

→ **R3** : Depuis un arrêt de la cour de cassation de novembre 2017 et plusieurs conventions collectives invalidées par celle-ci sur le forfait-jours, la mise en place d'un système de décompte des journées de travail est recommandé, également pour éviter des contestations futures.

Q4 : Peut-on travailler à temps partiel en étant au forfait jour? En particulier, est-il possible de travailler à 90% (4.5 jours par semaine) ?

→ **R4** : Oui, cela est possible. Dans ce cas, cela s'appelle un forfait-jour réduit.

Q5 : Dans le cas d'une intervention en astreinte en dehors des heures normales de travail, le temps de repos de 11 heures s'applique-t-il avant la reprise du service ?

→ **R5** : Ces éléments pourraient être inscrits dans le projet d'accord de l'ONERA, mais il n'en est rien, le flou persiste sans doute volontairement. La notion d'astreinte est en grande partie fixée par la jurisprudence, c'est-à-dire non prévu par le code du travail mais jugé sur des cas d'espèces qui malgré tout peuvent être constants et donc s'appliquer. Ainsi, et par exemple, la compensation des astreintes s'applique en cas de convention de forfait et aux cadres, même en forfait jours. Pour ce qui est des 11h de repos obligatoires, elle est en pratique peu respectée : par exemple, comment sera assurée une journée de travail normale après par exemple une intervention en astreinte d'une heure à 2h du matin, ce qui nécessiterait une reprise du travail à 14h (3+11), tout en respectant la contrainte du forfait demi-jour figurant dans l'accord ONERA avec badgeage dans son projet d'accord ? Impossible en ce cas d'espèce, qui ferait que la demi-journée du lendemain matin devrait être neutralisée en demi-journée de congés ou bien validée comme une demi-journée de travail effective, ce qui semblerait plus logique. Mais **rien n'est écrit en ce sens dans le projet d'accord de l'ONERA sinon que** « *Lorsque l'intervention en astreinte se déroule sur un jour normalement non travaillé, Les heures effectuées lors de l'intervention sont regroupées en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures d'intervention.* ». Ainsi, **le projet d'accord de l'ONERA fait un décompte en demi-journée et en heures pour les salariés au forfait-jour, une demi-journée correspondant à 4h dans le cas d'espèce !** Pour les jours travaillés et les 11h de repos pourtant obligatoires, ce sera donc à l'appréciation de la hiérarchie et du moment...

Q6 : Ce n'est pas justement obligatoire de décompter le TT, y compris en FJ, pour garantir les temps de repos ?

→ **R6** : Ce n'est pas une obligation, mais une recommandation, notamment pour permettre à l'employeur de sécuriser (comprendre éviter les contestations individuelles) son accord, avec les dernières dispositions législatives encadrant le forfait-jour, disposition d'ailleurs toujours en constante évolution. C'est ce que prévoit l'ONERA dans son projet.

Q7 : Quel est le problème concret avec un minimum de 6h/j ? Si on fait une réunion à l'extérieur, ça rentre dans le décompte ?

→ **R7** : Oui, une réunion de travail à l'extérieur entrera dans le décompte, **mais il faudra faire une correction manuelle, dans l'outil de décompte, avec une charge administrative supplémentaire et contraignante de fait et risque d'oubli pénalisant pour le salarié...**

Q8 : Lorsque on est en mission et on est contraint de travailler plus de 7h48, est-ce qu'il y aura moyen de noter ces heures au-delà du "forfait" ?

→ **R8** : Oui, une mission à l'extérieur entrera dans le décompte, **mais il faudra faire une correction manuelle, donc une charge administrative supplémentaire et contraignante de ce fait, avec risque d'oubli pénalisant pour le salarié.** Il convient de noter un régime particulier pour les missions opérationnelles.

Q9 : Est-ce que la possibilité de choix entre Horaire Variable Individualisé (HVI) ou Régime Horaire (RH) vs. forfait-jour sera maintenue dans les nouveaux contrats ? Ou le forfait jour sera contraint ? (cas de passage de CPOR à CDI)

→ **R9** : Normalement Oui, mais chacun sait que ces éléments pourront être discutés au moment de l'embauche, de façon à s'assurer que le futur embauché sera d'accord pour passer au forfait-jour. **Le forfait-jour sera obligatoire pour tout salarié souhaitant postuler sur une fonction de responsable hiérarchique.** Seuls les non-cadres, les I&C niveau 1 et 2, et les doctorants (actuelle classification, quid du futur ?) devront avoir au moins 1 an d'ancienneté avant de

pourvoir « bénéficiaire » du forfait-jour. La clause de retour est possible à l'exception des responsables hiérarchiques tant qu'ils exercent leurs fonctions (demande à formuler avant le 30 novembre de chaque année civile).

Q10 : Que se passe-t-il si on n'est pas d'accord avec la donnée dans l'outil de pointage ?

→ **R10** : Toute période de travail effectif ou assimilée non prise en compte par le système d'enregistrement automatique devra être saisie par le salarié et validée par la hiérarchie. L'accord stipule que « **Le temps de travail en mission effectué par le salarié est forfaitairement comptabilisé à 7h48** ». Malgré les demandes réitérées de la CGT, rien n'est écrit sur les modalités d'accord préalable de la hiérarchie, sur les outils mis en place pour cela, pas plus que sur les modalités de recours. **L'employeur ONERA rappelle par ailleurs son pouvoir de sanction dans le projet d'accord** : « *Les omissions occasionnelles peuvent être tolérées, mais leur répétition ou le refus de se soumettre aux opérations de décompte du temps de travail peuvent donner lieu à un rappel à l'ordre ou à l'engagement d'une procédure disciplinaire.* »

Q11 : Pourtant, une journée de télétravail peut être l'occasion de travailler plus longtemps qu'une journée sur site, du fait de l'économie du temps de transport.

→ **R11** : Le télétravail est comptabilisé forfaitairement à 7h48 par jour, avec la mention que « **Aucune heure supplémentaire ne peut être effectuée durant une journée de télétravail sauf accord express de la hiérarchie** ». Malgré les demandes réitérées de la CGT, rien n'est écrit sur les modalités d'accord préalable de la hiérarchie, sur les outils mis en place pour cela, pas plus que sur les modalités de recours.

Q12 : Pour le badgeage pour aller à l'extérieur, par exemple à l'infirmerie, il faudrait configurer le logiciel pour poser des "missions" de telle à telle heure pour sortir du bâtiment sans avoir d'anomalie ?

→ **R12** : Le projet d'accord dispose que « **Tout temps de pause supplémentaire (ex : rdv au dispensaire sur site, activités réalisées sur site de type ASC du CSE, Asco, etc...) doit donner lieu à un enregistrement et ne constitue pas du temps de travail effectif. Seuls les rendez-vous à la médecine du travail ou à l'infirmerie sont assimilés à du temps de travail effectif.** ». Ainsi, toute sortie des centres sera décomptée, sauf correction manuelle (ex. infirmerie à l'extérieur du centre ou mission pour acheter du matériel en régie d'avance...) à faire par le salarié et à valider par la hiérarchie. **Il faudra faire une correction manuelle, dans l'outil de décompte, avec une charge administrative supplémentaire et contraignante de fait et risque d'oubli pénalisant pour le salarié...**

Q13 : quelle est votre position (CGT) concernant le travail à l'extérieur qui est très répandu chez certains cadres (réunions, cours...), mais par tranches inférieures à une journée (ex : 2h à l'extérieur ; télétravail un matin...) ?

→ **R13** : Le projet d'accord dispose par exemple que « *Les heures d'enseignement des salariés au forfait jours sont comptabilisées comme du temps de travail effectif dans les limites prévues par l'accord sur la filière recherche du 17 mars 2022. Au-delà de ces limites conventionnelles, les salariés sont tenus de poser des demi-journées ou des journées de repos. Ainsi 4 heures d'enseignement sont regroupées en demi-journées et viennent en déduction du nombre annuel de jours de repos à prendre prévu dans la convention individuelle de forfait.* ».

La CGT est convaincue que le décompte réel des heures passées à l'extérieur en télétravail, en réunion de travail, ou de cours professés devrait pouvoir être auto-déclarés sans validation de la hiérarchie, et sur la base de la confiance réciproque qu'impose le contrat de travail. Ce n'est pas le cas du projet d'accord qui limite ce temps et ne le prend de facto pas en compte. La CGT continue d'inviter les salariés à noter sur leurs agendas les heures réelles passées sur les activités, de façon à pouvoir faire valoir leurs droits à tout moment en cas d'abus, même en cas de souscription au forfait-jours.

Q14 : Projet ONERA "À compter du 1er janvier 2024, tout poste de responsable hiérarchique (chefs ou responsables d'unité et directeurs de département/direction et service) ouvert en interne ou en externe sera pourvu en application des modalités d'organisation du travail en forfait jours".

➔ **R14 : Oui, ce sera bien le cas pour les nouveaux postes à pourvoir, si ce projet d'accord est validé. Les chefs d'unité actuellement en place auront cependant le choix de ne pas souscrire au forfait-demi-jour. Mais à l'occasion d'une réorganisation ou d'un changement quelconque, les avenants aux contrat de travail prévoiront cette disposition obligatoire attachée aux responsables hiérarchiques.**

Q15 : Pourquoi lorsque l'on se déplace pour une mission non facturable sur un autre Centre, on ne nous compte que 7h48 alors que pour que j'assiste à une réunion d'une journée en IDF, je pars de chez moi à 5h30 le matin et je rentre le soir à 21h à mon domicile ?

➔ **R15 : Ça n'est pas logique. Pour que le temps de déplacement entre centres soit pris en compte, il faut partir de son centre d'affectation et non de son domicile. Idem pour le retour. Évidemment, ça n'a rien d'écologique ni d'économique, sauf pour la Direction qui ne comptabilisera pas ce temps passé. L'accord proposé n'est pas respectueux de la réalité du temps passé, et les menaces de la Direction de le rendre encore pire s'il n'était pas validé ne tient pas la route, car ce serait contre-productif vis-à-vis des salariés en dégradant encore plus l'attractivité de l'ONERA, à moins que ça ne soit le but poursuivi. Il faut se souvenir qu'en 2005, l'ensemble des organisations syndicales avaient refusé un accord du même type, et rien n'a été imposé aux salariés. En résumé, cet accord est un accord du passé et pas du tout une reconnaissance quelconque pour les salariés, ce qui vous est présenté comme tel.**

Q16 : L'employeur peut-il modifier le nombre de jours du FJ et de quelle façon ?

➔ **R16 : Non, il ne pourrait le faire que par une dénonciation unilatérale (ce qui lui conférerait un délai de survivance de 18 mois) ou une renégociation de l'accord avec vos organisations syndicales.**

**Q17 : Est-ce que l'employeur pourrait sanctionner un salarié au forfait-jour qui travaillerait moins que 39h/sem ?
Voire franchement moins ?**

➔ **R17 : En théorie non, en pratique oui. Car les horaires sont contrôlés et décomptés indifféremment pour tous les salariés.**

Q18 : est-ce que suivre le travail d'un doctorant le WE est du temps de travail ?

➔ **R18 : Assurément, pour la Direction, non.**

Q19 : Que deviennent les jours de RTT dans le cadre du forfait jour ?

➔ **R19 : Ils restent inchangés.**

Q20 : A noter: la Direction a lâché du lest sur de nombreux points sur le régime des 39h (souplesse, possibilité de revenir d'un régime à l'autre, choix à l'embauche etc). C'est aussi qu'ils ont réalisé que le choix était déjà fortement biaisé et que les salariés passeront naturellement au FJ (prime de sujétion, obligation implicite pour la promotion etc)

➔ **R20 : La Direction a élargi le régime de forfait-demi-jour (et non forfait-jour) aux non-cadres, dans la version du projet transmis fin juillet 2024 aux syndicats. Comme c'est un forfait-demi-jour, il a obligation de présence avant et après la pause déjeuner (fixée sur la plage horaire de 11h30 à 14h). Il y a beaucoup moins de souplesse pour les salariés, que ce soit à l'HVI (présence de 5h minimum pas jour) ou au forfait-jour avec présence le matin et l'après-**

midi. « Dans le cadre de la modulation permise par les horaires individualisés, la durée minimale d'une journée complète de travail est de 5 heures répartie sur les demi-journées du matin et de l'après-midi et comprenant une pause déjeuner. »

Q21 : Comment on s'assure que la prime de 5% soit pérenne et pas supprimée au bout d'1 an ? Ou lors d'un changement de contrat ?

→ **R21 : Elle sera inscrite dans l'avenant au contrat de travail.** Mais c'est une prime qui sera supprimée en cas de passage du régime forfait-jour vers HVI. Par ailleurs, et même si ce n'est pas écrit, elle pourrait se substituer aux augmentations individuelles pour les salariés au forfait-jour, la Direction ayant refusé de catégoriser 2 populations distinctes pour les Augmentations Individuelles comme demandé par la CGT. Ainsi, on fera le constat à posteriori, de voir si une population a été défavorisée par rapport à une autre, que ce soit celle au FJ ou celle à l'HVI.

Q22 : Désolé, j'ai manqué le webinaire...y a t il une possibilité de le revoir en différé ?

→ **R22 : Oui, bien sûr, il est disponible ici en replay :**
<https://onera.reference-syndicale.fr/2024/01/22/22-janv-2024-webconference-du-19-janvier-en-ligne-forfait-jour-et-temps-de-travail/>

Q23 : il aurait été intéressant de parler de la pyramide des âges lors de ces sondages. En effet, il me semble que, contrairement à ce qu'on raconte, les jeunes ne veulent pas/plus se saigner au travail pour réussir tôt, mais plutôt se dégager du temps à côté pour des activités annexes, qui ne sont pas forcément des loisirs (vidéos, DIY, blog, écriture, création, associations, entrepreneuriat)

→ **R23 : Ça aurait pu être fait, si la Direction avait suivi nos préconisations depuis 2020 de mener une expérimentation comme cela avait été fait en 2004, ce que la Direction actuelle s'est refusée de faire...par crainte du résultat ?**

Q24 : Il serait également intéressant de regarder le temps de travail effectif suivant la catégorie de salarié : chercheur / fonctions support

→ **R24 : Ça aurait pu être fait, si la Direction avait suivi nos préconisations depuis 2020 de mener une expérimentation comme cela avait été fait en 2004, ce que la Direction actuelle s'est refusée de faire...par crainte du résultat ?**

Q25 : Et pour le décompte du télétravail ?

→ **R25 : Il est fixé à 7h48 par jour, sauf accord préalable de la hiérarchie de dépasser...**

Q26 : Cela signifie plus de mission opérationnelle ? (Mission comptée forfaitairement)

→ **R26 : Le régime est à part et ne prend pas en compte les heures supplémentaires, mais une indemnisation et compensation spécifique au titre des « Missions opérationnelles ». Ainsi, le missionnaire est censé faire un choix (en accord avec sa hiérarchie ?) avant de partir (éclairé ?) entre le régime des missions opérationnelles et celui des heures supplémentaires.**

Q27 : 7h48 en télétravail, n'est pas un signe que la Direction pense qu'on "glande" en télétravail ?

→ **R27 : Nous vous laissons libre d'interpréter le message que la Direction envoie à travers ce projet d'accord que la CGT ne soutient aucunement. En particulier pour le télétravail, où la CGT a toujours demandé la prise en compte du temps de travail réel, que ça soit en télétravail ou en mission ou encore en travail sur site.**

Q28 : FJ +5% !? les stat montrent 44h30 en moyenne, ça fait près de 15%, et au taux des heures sup, ça ferait combien ?

→ R28 : La prime de 5% accordée par la Direction (avec l'accord de la tutelle) représente 41h par semaine (+2h), alors que 15% représenterait 45h par semaine. Ainsi, les 22h de dépassement mensuels, devraient être majorées de 25% pour les 8 premières heures et de 50% pour les 14 heures suivantes, si on applique les dispositions supplétives du code du travail ; soit un équivalent de 31 h par mois environ soit encore 20% en heures supplémentaires majorées.

Q29 : Dans le régime horaire individualisé, comment sera vérifié l'horaire effectué: comme aujourd'hui, simplement de manière déclarative avec les pointages?

→ R29 : Oui, avec le badgeage et les corrections manuelles (7h48 en télétravail sauf autorisation de la hiérarchie et 7h48 en mission, sauf départ/retour du centre d'affectation)

Q30 : Merci de répondre sur les 6h/j, je ne comprends pas ce qui pose problème... ?

→ R30 : La Direction souhaitait 6h de travail par jour sur chaque centre et pour chaque régime. La CGT lui a fait retirer les 6h pour le forfait jour car c'est illégal. Depuis le projet d'accord de juillet 2024, la direction a aussi accepté de ramener le temps de travail à 5h par jour pour le HVI (appelé aussi RH), mais a augmenté le temps de pause forfaitaire du midi de 30 min par défaut à 40 min par défaut, soit un temps de présence minimal de 5h40 par jour ! En cas de manquement, le salarié pourra régulariser en posant ½ journée de congés.

Q31 : Dans le cas du forfait jour, quelle est la durée minimum travaillée pendant une journée ? 1h ? Est-ce que cette durée quotidienne doit être posée le matin, l'après-midi... à cheval sur l'horaire du midi ?

→ R31 : La présence est obligatoire le matin "et" l'après-midi. La coupure entre le matin et l'après-midi se fait sur la plage horaire 11h30-14h. Il n'y a pas de durée minimale imposée, ce qui serait contraire au principe du forfait-demi-jour. Il y a cependant un décompte, afin de vérifier « une charge de travail raisonnable des salariés » avec comme justification d'éviter des journées à plus de 10h par jour, mais la "seule obligation légale" pour l'employeur est de s'assurer des 11h de repos entre 2 jours de travail et de 48h consécutif chaque semaine.

Q32 : La direction a-t-elle le droit d'imposer le forfait jour à certaines personnes ?

→ R32 : Oui, aux salariés souhaitant prendre des fonctions de responsable hiérarchique.

Q33 : Peut-on imposer le forfait-jour aux postes à responsabilité (responsable d'unité ou de service, directeur, chef de projet...)?

→ R33 : Oui, aux nouveaux chefs d'unité, chef de service ou directeur. Les chefs de projet ne sont pas concernés par cette obligation.

VOUS AVEZ D'AUTRES QUESTIONS ?

N'HESITEZ PAS À NOUS LES TRANSMETTRE À CGT-CENTRAL@ONERA.FR

NOUS VOUS REPONDONS !