



# Projet d'accord sur le temps de travail : nouveau coup de pression?

## Le temps de travail à l'ONERA ou l'arlésienne du dialogue social

Après un peu plus de 25 années d'errance sur le sujet, en toute illégalité, la direction de l'ONERA propose un accord de régularisation pour une mise en application au 1<sup>er</sup> janvier 2026. Déjà signé par un syndicat non majoritaire le 14 octobre, ce dernier demande l'organisation d'un référendum auprès du personnel, à défaut d'au moins une seconde signature. La pression est donc à présent sur chacun d'entre nous : accepter ce projet en l'état et voter POUR ; ou voter CONTRE et... ???

Selon nous, la négociation sur le temps de travail, reprise en 2021, se termine d'une manière assez déconcertante. La Direction avait transmis aux OS un projet le 22 décembre 2023. Deux réunions ont suivi, le 1<sup>er</sup> février puis le 15 mars 2024, avec encore de nombreuses questions et interrogations restées en suspens lors des réunions. Puis plus rien.

Un projet d'accord "final" est alors envoyé aux OS le 26 juillet, avec un ultimatum fixé au 27 septembre pour se prononcer. Une communication sur IRIS est faite dans la foulée pour annoncer au personnel que l'on est arrivé à la fin du processus... mais, qu'en cas de désaccord majoritaire, le dispositif de Régime Horaire par défaut pour l'ensemble des salariés ne se ferait qu'au minimum possible, soit "*strictement conforme aux dispositions légales*". Ambiance !

Au-delà des erreurs de forme et des formulations imprécises ouvrant à différentes interprétations, le nouveau projet contient des aspects non discutés en réunion. Deux OS, dont la CGT, ont demandé une dernière réunion pour balayer l'ensemble du nouveau projet mais la Direction a refusé. Et la CGT attend encore des réponses exhaustives aux questions posées par courrier du 31 janvier 2024, questions réitérées et complétées en septembre 2024.

## Le référendum, un gage de démocratie ?

Jusqu'en 2016, une opposition majoritaire de syndicats représentant plus de 50% suffisait à ne pas valider un accord d'entreprise minoritaire représentant plus de 30% des voix des salariés aux dernières élections professionnelles. Ceci reste d'ailleurs encore valable aujourd'hui pour les accords de branche ou une opposition majoritaire peut toujours s'exprimer.

Pour rappel, le changement est venu des lois Travail ou El Khomri, adoptées en 2016 sous le gouvernement Valls : elles avaient pour objectif affiché "*la modernisation du dialogue social*" et une refonte en profondeur du code du travail.

Depuis cette date, la **mise en place d'un référendum pour valider un accord d'entreprise** devient possible, mais sur des champs limités ... lorsque l'employeur n'a pas réussi à convaincre les syndicats représentant la majorité des personnels.

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**.

La mise en place d'un référendum, dès lors qu'un syndicat minoritaire (plus de 30% des suffrages) signe un accord, peut être utilisé comme un moyen de pression sur les syndicats majoritaires, puis sur l'ensemble des salariés sur qui se porte la responsabilité de valider ou pas un projet d'accord. C'est la première fois que le cas se présente à l'ONERA.

Le référendum est-il démocratique ? Chaque salarié remplissant les conditions minimales d'ancienneté est appelé à exprimer sa préférence entre deux options. Si le choix est vraiment libre et éclairé, les options transparentes, clairement définies et non contraintes, avec un niveau d'information correct, il est raisonnable de penser que c'est le cas.

Les élus CGT ne prétendent pas détenir la vérité. Ils ont des convictions et sont sans doute un peu plus méfiants que la moyenne. A la question de la direction sur son positionnement sur l'accord proposé, la CGT a répondu :

« **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. »

## Questions

**Puisqu'un référendum va être organisé, c'est VOUS qui allez devoir répondre à la sollicitation de la Direction.** À ce stade, la CGT n'est plus en mesure d'assurer la délégation que vous nous avez confiée pour vous représenter lors des dernières élections.

Nous nous contenterons donc de vous faire part des interrogations qui ont conduit à notre "non positionnement" exprimé ci-dessus. Afin de vous permettre de vous forger votre propre avis, nous vous soumettons les questions suivantes :

- Considérez-vous que le choix entre un accord mixte "Régime-Horaire, Forfait-Jour" et le risque d'un accord minimaliste sans connaissance d'aucun paramètre et sans modalité affichée constitue "un choix démocratique" ? Est-ce représentatif, selon vous, d'un dialogue social harmonieux ?
- **Pourquoi la Direction ferait-elle autant le forcing (depuis 2004) pour faire adopter le Forfait-Jour si les 35h effectives lui convenaient ?**
- Pourquoi la Direction ne finit-elle pas au préalable la négociation sur la cotation des emplois et sur **les minima ONERA, sachant que ceux de la métallurgie sont plus défavorables ?**
- Pourquoi la Direction maintient les coefficients (1, 2, 3A, 3B et 3C) de notre actuelle classification dans son projet concernant l'embauche des cadres au Forfait-Jour uniquement pour des cadres au-dessus du niveau 2, **sachant qu'elle veut revenir sur cette classification ensuite (emplois F11 à I18) ?** Est-ce pour demain imposer le Forfait-Jour à tous les nouveaux embauchés dès le 1er jour et sans attendre le délai d'un an prévu pour les cadres en dessous du niveau 3 et les non-cadres ? Est-ce pour l'imposer à chaque mobilité vers un nouvel emploi ? Évidemment, avec le cas échéant un choix qui n'en sera pas un... Et si la Direction parvenait à ses fins avec l'application de la classification, les postes ouverts en mobilité interne seront-ils ciblés "FJ" comme chez nos collègues d'Airbus Atlantique entre autres ?
- **Pourquoi la Direction a-t-elle fait marche arrière en 2004 et revient 20 ans plus tard avec les mêmes exigences ?** Pour rappel, en 2004 une expérimentation de badgeage sur 2 entités (dont la DRH) avait montré que les salariés, prenant conscience du temps réel passé au travail, avaient progressivement diminué celui-ci. Pour autant, les compteurs indiquaient encore un excès de 5% en moyenne à la fin de l'expérimentation.
- **Est-ce pour cette raison que la Direction a rejeté la proposition de tester le Régime Horaire** pour tous pendant un an avant d'envisager la mise en place du Forfait-Jour ?
- Est-il raisonnable de devoir se **positionner urgemment sur un projet** dont la mise en œuvre ne sera **effective qu'au 1er janvier 2026**, alors que nous ignorons encore tous par exemple, s'il y aura un seul badgeage à l'entrée des centres ou plusieurs ? Ce point est important car pour certains centres comme Toulouse et Mauzac, il faut passer le poste de garde pour se rendre à l'infirmerie et au CSE.
- De même, est-il raisonnable de se positionner aujourd'hui alors même que la Direction avoue ne pas connaître les futures modalités pratiques d'applications de ce projet et se contente d'indiquer qu'elle réalisera un guide pratique quand elle le pourra ?
- **Est-il acceptable que la Direction décide seule** et sans discussion d'augmenter le temps de la pause déjeuner de 30 à 40mn soit **10mn de plus tous les jours et donc une perte de 4,3 jours annuels**, ce qui pénalise l'ensemble des salariés d'IdF et ceux de province qui ne déjeunent pas à l'extérieur ? Pourquoi la Direction n'a-t-elle pas accepté en 2020 cette proposition soutenue par la CGT de travailler 10 min de plus par jour, afin de satisfaire aux 1607 h annuels ? Cette même Direction qui a préféré sacrifier notre 6<sup>ème</sup> semaine de congés payés pour 2% de salaire en plus, vite perdus...
- La Direction indique dans son projet qu'il sera possible **de ramener manuellement le temps de pause à 30 mn**. Il est important de comprendre que cela ne sera plus un temps par défaut ce qui reviendra à faire remonter quotidiennement une anomalie pour le déjeuner à sa hiérarchie. Cette **hiérarchie aura toute latitude pour accepter ou refuser la demande**. Certains ont malheureusement la mémoire courte mais il y a déjà eu un précédent similaire avec l'accord de 1999 sur le passage aux 35h, accord dans lequel la pose de jours sur le CET était également conditionnée à l'autorisation hiérarchique. A l'arrivée de notre président actuel, tout placement sur le CET a été subitement interdit et pour de longues années ! Doit-on laisser planer à nouveau cette incertitude et faire confiance aux bonnes intentions de nos futures Directions pour laisser cette possibilité ouverte de déclarer 30 mn pour la pause déjeuner au lieu de 40, avec le risque de perdre 4,3 jours annuels en cas de refus ?

- Pourquoi la Direction impose-t-elle un **"forfait demi-jour"**, c'est-à-dire avec **présence obligatoire matin et après-midi**, pour des salariés dits "autonomes", à défaut de pouvoir les contraindre légalement de travailler au moins 6h quotidiennement ? Pour information, la Direction avait en effet initialement prévu une présence obligatoire de 6h pour les salariés au FJ. La CGT lui a signifié l'illégalité de cette mesure. Elle a donc opté pour un FJ dégradé ou "forfait demi-jour".
- **Quelle garantie a-t-on que le bonus octroyé lors du passage au FJ ne soit pas un argument défavorable pour les prochains cadrages budgétaires de notre tutelle ?**
- Quelle garantie a-t-on qu'un éventuel passage ou retour au Régime Horaire (avec perte du bonus) ne sanctionne ni l'évolution salariale ni la carrière ?
- **Quelle garantie a-t-on que les salariés au régime horaire (RH) ne seront pas traités différemment de ceux au FJ au moment des promotions, des augmentations salariales ou après une éventuelle résiliation du FJ ?** Il y a là aussi une donnée statistique éclairante : les temps partiels. Lors de cette négociation, la **CGT a proposé** que les 2 populations soient distinguées séparément au départ (comme demandé pour les temps partiels par rapport aux temps pleins) pour le montant des enveloppes globales des augmentations à répartir, de façon à s'assurer en amont que les salariés seront traités de la même manière en moyenne sur les augmentations individuelles. La réponse de la Direction est qu'un bilan sera fait a posteriori. Evidemment, c'est un droit de regard de vos représentants au CSEC au moment du bilan de la politique sociale et des conditions de travail et donc simplement l'application de la loi !
- **Vous pensez que la CGT exagère en ne prenant pas pour argent comptant les affirmations de la Direction ?** Comment expliquer alors que les salariés à temps partiel soient tous les ans "en moyenne" moins augmentés que les autres, malgré la volonté d'équité affichée par la direction ? Pourquoi ce constat ne serait pas transposable en cas de choix du régime horaire ?
- **Les négociations collectives ayant permis malgré tout d'améliorer substantiellement le projet initial** de la Direction, nous savons tous que seule la mise en œuvre de l'accord permettra d'en identifier les défauts (d'autant plus que, rappelons-le, nous n'en connaissons pas les modalités d'application). **La Direction aura-t-elle à cœur d'améliorer le dispositif de régime horaire (comme cela a été fait par la Direction du CNES par exemple) alors que son souhait est d'inciter fortement les salariés à passer au FJ ?**



- Le Secrétaire Général de l'ONERA revendique d'utiliser le "pied dans la porte" comme moyen pour arriver à ses fins. Il a **déjà réussi à augmenter le temps de travail annuel de 5 jours depuis 2021**. Il ne supporte pas l'idée que certains pourraient faire moins que 35h par semaine, même si l'inverse ne le choque pas. Quelle garantie a-t-on que lui ou un successeur n'impose, par choix, par dogme ou sur ordre, une augmentation du nombre de jours de travail annuel, comme cela se produit régulièrement dans les entreprises qui ont déjà opté pour le FJ ? (Exemple : perte de 4 jours à Airbus Opération Toulouse).

- **S'il fallait faire un retour d'expérience sur l'accord de 2020, pensez-vous que la vente de 5 jours de congés pour 2,4% est intéressant sur la durée ?** Le package imposé "télétravail si et seulement si accompagné de la perte de la semaine de Noël" était-il raisonnable ? L'ONERA serait-il encore attractif aujourd'hui sans télétravail ?
- Pourquoi la Direction refuse-t-elle à chaque demande de la CGT de remettre au clair le calcul des JARTT, devenu incorrect avec 1 semaine de plus travaillée ? Et que penser de l'honnêteté de la Direction, concernant le rachat des 5 jours de congés en 2021, qui affirme aujourd'hui que l'abondement de 25% avait été mis en place pour compenser le demi JARTT induit (par ces 5 jours de travail en plus), quand elle écrivait à l'époque qu'elle offrait un bonus au personnel ?
- **Ne faudrait-il pas s'inspirer des grèves récentes des salariés de Modane, qui ont obtenu que seul le régime horaire s'appliquerait aux équipes des souffleries, permettant enfin la reconnaissance des heures réellement réalisées par les ingénieurs et cadres, spoliés depuis des années ?** Ce mouvement a aussi permis de maintenir la possibilité de récupérer les heures supplémentaires en temps (limité à 100h/an) alors que la Direction insistait pour les payer. Le temps aurait-il une valeur plus importante pour certains, comme le pensait Voltaire il y a 300 ans ?

**« Il n'y a que les ouvriers qui sachent le prix du temps ; ils se le font toujours payer » Voltaire**

**Pour aller plus loin : tous les documents (en ligne) sur le projet d'accord :**

- [Accord minoritaire signé par la CFTD \(62 pages\)](#) ;
- [Courrier CGT du 31/1/2024 réactualisé le 27/9/2024 sur le dernier Projet d'accord](#) ;
- [Réponses CGT aux questions posées lors du Webinaire CGT-ONERA/UGICT sur le forfait-jour, actualisées au 27/9/2024](#)
- [Historique du décompte du temps de travail à l'ONERA de juin 1999 \(accord RTT\) à octobre 2024.](#)

## Et maintenant ?

Vous le voyez, la CGT-ONERA a été active pendant ces négociations.

Elle a par exemple proposé dès le début de la négociation une année de test du régime horaire pour tous, afin d'avoir une référence et la conscience de ce que représente vraiment une semaine de 39h. Elle a ensuite proposé le Forfait-Heure à la place du Forfait-Jour, comme l'a obtenu l'inspection du travail pour elle-même, suivi d'un refus non motivé de la Direction de l'ONERA. **La CGT a posé des questions très simples qui sont restées sans réponses de la Direction, notamment dans l'accord écrit. Pourquoi ?**

Face à un déni de loyauté et à une entrave dans la négociation de la part de la Direction vis-à-vis des 2 syndicats qui se sont positionnés avec la plus grande prudence en exigeant des garanties et un processus de négociation qui n'a aucunement été respecté, nous ne pouvons que vous inviter à la même circonspection et à **refuser le chantage de la Direction** qui dénature les lois Aubry et les accords de réduction du temps de travail de 1999 en faisant tout pour éviter de payer les heures de travail réellement effectuées.

Signé le 14 octobre par un syndicat minoritaire qui a immédiatement demandé le référendum (la loi prévoit un délai maximum de 30 jours pour le demander), limitant de fait le débat contradictoire entre OS (ce que nous regrettons), la CGT a légalement 8 jours pour se prononcer définitivement sur la signature (ou non) de ce projet d'accord.

Or, **des modifications importantes et non négociées collectivement de l'accord** ont été transmises par un projet d'accord du 26 juillet par la Direction qui a refusé d'ouvrir une réunion de négociation sur le nouveau texte transmis.

Suite à la demande du syndicat signataire minoritaire, la Direction de l'ONERA a maintenant un délai maximal de deux mois, à compter du 23 octobre 2024, pour organiser le référendum.

Il faut dire que la période a été bien choisie, en neutralisant déjà la période des vacances de la Toussaint du 19 octobre 2024 au 4 novembre 2024, faisant ainsi perdre 15 jours au débat démocratique...

**La Direction laissera-t-elle au minimum le temps du débat contradictoire entre les salariés et leurs organisations syndicales** ou bien va-t-elle encore accélérer le processus de référendum à l'instar du syndicat signataire ?

**Il faudrait maintenant faire vite sur ce qui a longtemps été négligé ? Pourquoi ?**

**Quel consensus est possible dans l'urgence ?**

**Face à ce déni de démocratie, la CGT va multiplier les initiatives très prochainement** (Assemblées Générales du personnel dès que cela est possible, c.a.d. avec 50% de représentativité locale avec les autres Organisations Syndicales), **pour :**

- **répondre à vos questions ;**
- **vous inviter à protester contre la méthode de chantage employée par la direction pour faire pression sur vous** directement lors du référendum que celle-ci va organiser.

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](mailto:cgt-central@onera.fr) ou [prenom.nom@onera.fr](mailto:prenom.nom@onera.fr)



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

Contact : [cgt-central@onera.fr](mailto:cgt-central@onera.fr)

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