

## Réunion du CSE du 14 janvier 2021

### Point 2 – AZR : information sur l'avancée des demandes, sur la réflexion de la redéfinition des zones ZRR, sur le planning des demandes AZR

*Résolution votée à l'unanimité des présents (18 votants)*

Les élus et représentants regrettent, bien que l'échéance de fin 2021 soit connue par la Direction depuis plusieurs années, qu'il n'y ait à ce jour – c'est-à-dire au moment où la Direction souhaite lancer la campagne de demandes d'AZR pour les personnels en ayant bénéficié par dérogation fin 2016 – rien qui permettrait, ni bâtiments ni réseaux, d'assurer une poursuite d'activité pour les salariés qui, dans un avenir donc potentiellement très proche, seraient visés par un avis ministériel défavorable.

Si la volonté de la Direction de ne pas vouloir engorger les services chargés d'étudier ces dossiers AZR est effectivement compréhensible, il demeure que le manque d'anticipation évoqué au paragraphe précédent fait peser sur les personnels, dont les demandes d'AZR seraient envoyées avant la mise en place d'alternatives à même de préserver au mieux la relation contractuelle, une menace des plus dramatiques, particulièrement dans le contexte actuel, et que les conséquences associées pourraient être d'une extrême gravité.

Les élus souhaitent ajouter que ce sujet, hautement générateur de risques psychosociaux s'il était besoin de le préciser, est perçu par tout ou partie des salariés, en considération de l'opacité totale de la procédure AZR et de la méconnaissance tout aussi totale des critères utilisés pour statuer sur la demande, comme non seulement une atteinte réelle à leur vie professionnelle, mais aussi à leur vie privée et fait craindre la concrétisation de dérives discriminatoires, individuelles ou systémiques, contre lesquelles les recours, et leurs probabilités de succès, seront plus que limités.

Enfin, les élus s'étonnent du discours de la Direction qui tend à faire de cette procédure, et des éventuels refus, une démarche individuelle à traiter au cas par cas. Dès lors que ces demandes d'AZR concernent plusieurs centaines de salariés de l'ONERA, dont le contrat de travail de droit privé ne contient aucune clause relative à ces aspects ZRR, il n'est pas envisageable de traiter la situation autrement que de manière collective.

Aujourd'hui, la seule réponse de la Direction dans l'attente d'un aménagement éventuel du PSTN est le licenciement en cas de refus d'AZR.

Les élus demandent :

D'accompagner les salariés qui le demandent pour renseigner le formulaire

- De mettre en place des solutions alternatives aux licenciements :
  - o proposition d'autres postes (reclassement) permettant d'obtenir l'AZR,
  - o travail sur des zones hors ZRR, télétravail

- détachement ; faire marcher les réseaux auprès des EPICS, de l'Etat, des industriels, ... ; accès à des plates-formes d'offre d'emploi d'autres EPICS, ou autres
  - Ceci éventuellement temporairement le temps de redéfinition des ZRR
  - Accompagnement pour les projets de reconversion ; prise en charge des formations pour la reconversion ; prise en charge des bilans de compétence
  - Un engagement fort d'accompagnement de la part de la direction.
- Aucun licenciement en cas de refus d'AZR
  - De donner la feuille de route de la modification des ZRR physique et informatique
  - Que la direction demande à la DGA un report de la date limite de fin 2021 pour finaliser la redéfinition des ZRR. Il est inacceptable que des contrats soient rompus pour des questions de planning
  - Un suivi des retours en RP statistiquement, et individuellement pour les salariés qui le souhaitent
  - Que le SST soit informé de tous les cas de refus

Les élus du CSE soutiennent la résolution du CSEC de septembre 2020 et demandent la transmission aux élus du CSE de la réponse de la direction aux élus du CSEC.

Les élus demandent une ouverture de négociation avec les organisations syndicales sur les modalités de prise en charge des salariés qui seraient victimes d'un refus d'AZR, et ce avant l'information auprès des salariés.