



PROJET DE POLITIQUE SOCIALE A L'ONERA

Gare au chant des sirènes !

Enjeux

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) déterminent les moyens dont nous, salariés, disposerons pour effectuer notre travail. Elles portent évidemment sur les salaires, les temps de repos et de congés, mais aussi l'organisation du travail (CDI/CDD, télétravail...).

Constats partagés

La direction de l'ONERA a été alertée par plusieurs biais (enquêtes CHSCT, démissions nombreuses, audit RPS...) au sujet de nos conditions de travail. Le faible niveau des salaires et les sous-effectifs, font l'objet de rapports du Sénat et de l'Assemblée Nationale. Le président actuel l'a rappelé à plusieurs reprises, il s'agit à présent de renforcer l'attractivité, alléger la pression du COP, et veiller à la reconnaissance des salariés.

Calendrier de négociation décidé par la direction

7 journées entières + 3 demi-journées, entre début février et mi-mai, pour évoquer 11 points. Par cette méthode de négociations intensive et « fourre-tout » la direction joue la carte de la saturation des syndicats et des salariés (les formations managériales à l'ONERA préconisent de limiter les réunions à 2h...).

Sujets de négociations imposés par la direction

1 *Rachat de la semaine de Noël*

Proposition de la direction : rachat définitif de la semaine de Noël, majoré de 10%, pour un budget de 3,3M€ (soit 2,27% de masse salariale) afin d'augmenter la capacité de travail de l'ONERA.

Analyse de la CGT : cette mesure symbolique n'allègera pas la surcharge de travail, car elle impliquera une production supplémentaire à effectif constant. Par ailleurs, contrairement à l'argent, le temps ne subit pas l'inflation et ne perd pas sa valeur. Enfin, le sens de l'Histoire (cher au secrétaire général) est de tirer profit du progrès pour réduire le temps de travail. C'est ainsi qu'ont été arrachés les congés payés : 2 semaines en 1936, une 3e semaine en 1956, la 4e semaine en 1968 (+35% du SMIC et +10% de tous les salaires). A la suite de la semaine de 39h et de la 5e semaine de CP en 1982, la semaine de Noël a été acquise par les salariés de l'ONERA après signature des syndicats CFDT-CGT-FO en 1982-1983 afin de compenser

l'insuffisance des augmentations. Nous sommes donc opposés à ce rachat.

2 « *CDI de chantier* »

Proposition de la direction : recruter des contrats temporaires, pour la durée d'un chantier ou d'une opération (y compris de « recherche »), pour « desserrer les effectifs du COP.

Analyse de la CGT : la CGT n'est pas favorable aux contrats précaires, qui dégradent les relations au travail et entraîne une perte de savoir-faire.

3 *Révision du CET*

Proposition de la direction : Le CET serait plafonné à 100 jours (150 au-delà de 55 ans, mais uniquement pour anticiper le départ en retraite). Les CET actuels >150 jours seraient conservés, mais la conversion de la prime semestrielle en jours serait dorénavant plafonnée au ratio : plafond de la prime (3984€ en 2019) / salaire du salarié.

Analyse de la CGT : La direction ne respecte déjà plus l'accord ARTT de 1999 pour le dépôt de jours sur le CET. Elle propose aujourd'hui de vider encore un peu plus cet accord de son contenu.

4 Forfait jour

Proposition de la direction : Le temps de travail ne serait plus compté en heures mais en jours. Sont exclus du projet les non cadres et les cadres des souffleries (DSMA/DSFM), qui auraient enfin droit au paiement de leurs heures supplémentaires (demande CGT). Le contrôle horaire des salariés de Lille serait supprimé.

Analyse de la CGT : Le danger de cette suppression de la limitation légale du temps de travail est de nous faire passer d'une obligation de moyens (travailler 39h) à une obligation de résultats (atteindre un objectif), ce qui ne ferait qu'aggraver la surcharge dont souffrent déjà nombre de collègues. *Un repère : suite aux plaintes déposées par l'Ugict-CGT, la France a déjà été condamnée à quatre reprises par le Comité Européen des Droits Sociaux pour son régime de forfait jour, qui ne garantit ni le respect du droit au repos, ni les obligations de l'employeur en matière de protection de la santé des salariés.*

5 Télétravail

Proposition de la direction : mise en application, sous réserve d'accord de la hiérarchie (N+1) et signature d'un avenant au contrat de travail. La demande serait validée après une période probatoire.

Principales Revendications de la CGT

- techniciens : remise à niveau des salaires et fin des apurements annuels (salaires minimum Convention Collective de la métallurgie).
- doctorants : remise à niveau du salaire et harmonisation sur un seul niveau, prise en charge des frais de scolarité, et comme pour les autres salariés, prime semestrielle. Pour mémoire, la Ministre de la recherche s'est engagée à débloquer 26 M€ afin qu'aucun jeune chercheur ne soit rémunéré en dessous de 2 SMIC soit 3100 € par mois dès 2021. Nous demandons l'application immédiate de cet engagement ministériel.
- revalorisation des salaires de l'ensemble des permanents de l'ONERA.
- augmentation de la subvention, des investissements scientifiques et des effectifs, y compris dans les services de soutien, afin de retrouver le temps nécessaire à la qualité de nos travaux, de préserver la qualité de notre recherche aérospatiale, dans un climat apaisé.

Le salarié choisirait entre 1 jour/semaine ou 15 jours / an (mercredi interdit ?).

Analyse de la CGT : la direction ouvre enfin le sujet à la négociation car la loi l'y oblige depuis 2017... Il ne s'agit nullement d'une faveur en échange d'une contrepartie quelconque. Les modalités sont encore à discuter (réversibilité, mise à disposition du matériel, contrôles...).

Autres sujets à aborder

Temps contraint (missions/déplacements), dons de jours au profit d'un collègue « aidant » un proche malade (aucune contribution de la direction), droit à la déconnexion, statut des inventeurs et prime d'intéressement.

Politique salariale et chantage de la DGA

Selon le secrétaire général de l'ONERA, la DGA propose en échange de l'augmentation de notre productivité une augmentation (exceptionnelle) de la subvention qui permettrait de porter l'augmentation **moyenne** de la masse salariale à 6.6%, dont 2.3% provenant de la suppression de la semaine de Noël. Pour résumer la vision du collectif vanté par notre PDG : Aujourd'hui, augmentation collective du temps de travail (semaine de Noël, forfait jour, réduction de CET) après des années d'individualisation des augmentations et de précarisation des jeunes embauchés.

La CGT souhaite organiser des AG pour débattre de ce projet majeur.

Exprimez votre opinion ! Contactez vos représentants CGT !