



Palaiseau, le 11 mars 2020

Lettre ouverte aux administrateurs de l'ONERA

Par souci de transparence vis-à-vis des administrateurs de l'ONERA dans le cadre des négociations portant sur la politique sociale 2020 en cours (salaires et temps de travail), nous tenons à vous faire part de cette position majoritaire des syndicats représentatifs, sur la base des éléments avancés lors des réunions du 21 janvier, du 6 février et du 27 février 2020 :

- Le décompte d'heures travaillées à l'Office de 1522 h utilisé par la Direction comme base des négociations sur le sujet apparaît comme difficilement recevable car il ne reflète en rien l'investissement réel des personnels, accru ces dernières années. En effet, il ne s'appuie pas sur un système de contrôle du temps de travail. Contrairement à d'autres organismes comparables, le temps de travail des salariés n'est pas mesuré à l'ONERA, ce qui n'est pas conforme à la législation. En pratique les salariés estiment travailler en moyenne bien plus de 39h/semaine et très peu bénéficient du paiement des heures supplémentaires.
- En 2018 et 2019, l'ONERA a ainsi exécuté un volume de contrats en très nette progression, soit 104,71 M€ (2017), 117,52 M€ (2018) et 118,70 M€ (2019) respectivement. Ces chiffres démontrent incontestablement que les salariés ont augmenté la production en réalisant des heures supplémentaires qui dans leur très grande majorité ne sont pas payées car non mesurées.
- Nous demandons donc à ce que dans le cadre des négociations sociales engagées par l'ONERA ce surcroît d'heures supplémentaires soit officiellement reconnu. L'investissement du personnel doit enfin être reconnu et ces heures supplémentaires, motivées par la charge de travail élevée, doivent faire l'objet d'une compensation, sous forme de rémunération complémentaire ou sous forme de récupération d'heures, comme cela se pratique, par exemple, au centre de Lille, ainsi qu'au CNES et à l'IRSN, qui comme l'ONERA sont des EPIC.
- Par ailleurs face à une situation globale qui dure et dans laquelle les salariés sont soumis à de fortes charges de travail, de stress, d'exposition aux risques psycho-sociaux, notamment en raison des contraintes liées à l'application du COP et au futur développement de PRISME, et face aux besoins de recrutement pour faire face à la demande contractuelle des industriels et de la DGA, les organisations syndicales CFE-CGC et CGT demandent à ce que la Tutelle s'engage lors de ces négociations sur un plan d'embauche en adéquation avec les besoins, comme cela vous avait été demandé en novembre 2018.
- Dans le cadre de la préparation du prochain COP, les organisations syndicales CFE-CGC et CGT demandent la mise en place d'une véritable feuille de route pluriannuelle pour revaloriser les salaires et d'affecter l'effet de noria au budget d'augmentation des rémunérations de l'ONERA dès cette année.