

Palaiseau, le 31 janvier 2024

Remarques CGT sur le projet sur le suivi du temps de travail transmis le 22/12/2023

Remarques préliminaires :

En préambule, la CGT vous demande de préciser les modalités d'application que vous envisagez pour cet accord. Y aura-t-il un autre dispositif de badgeage que SCAO ? Où seront placés les bornes reliées au dispositif ? (Cf. exemples donnés lors de l'entrevue du 17 janvier à Palaiseau avec le Président : accompagnement d'un visiteur derrière les grilles de l'ONERA, visite à l'infirmerie pour le centre de Toulouse et visite dans les locaux du CSE pour les élus de tous les centres, etc). Quel Système d'Information de suivi (SI) est envisagé ? De même, comment seront pris en compte les temps de déplacements des personnels entre les centres (IdF et Occitanie) et notamment pour les Représentants du Personnel en délégation ?

Pour rappel, la CGT a rappelé récemment dans un mail, la demande orale des OS de mettre des exemples de calculs de la prime de sujétion mission opérationnelle dans le projet d'accord.

La CGT demande de mettre en annexe les horaires de références de tous les centres de l'ONERA, et de les rappeler dans l'accord au niveau de l'article 6 (page 10).

La CGT demande aussi, depuis l'application d'une semaine travaillée supplémentaire depuis 2021, un recalcul conforme des JARTT qui doivent selon nos calculs repasser à 22,5 j (au lieu de 21,5 j actuellement).

La CGT rappelle sa demande de scinder cet accord en 2 accords distincts suivant les 2 régimes. Nous rappelons aussi notre demande de prévoir des budgets séparés dans les futures politiques salariales, pour les 2 types de contrats de travail envisagés (HVI et FJ).

La CGT considère que 2 régimes en place à l'ONERA vont diviser le personnel en créant 2 catégories de salarié, ce qui est néfaste selon nous à la cohésion d'entreprise, à l'attractivité et à la qualité de vie au travail de toutes et tous.

Le modèle social du CNES est aussi rappelé ici, CNES qui dispose d'un outil unique de décompte du temps de travail, le forfait-jour ayant été refusé par les OS dans cet EPIC comme à l'ONERA jusqu'à ce jour.

La CGT de l'ONERA considère que la transition écologique au travail associée à une amélioration des conditions de travail, devrait passer par un accord de travail sur 4 jours (base 32h) : nous souhaitons voire aborder ce sujet en 2024, au moins à titre expérimental. Le CNES s'engage sur cette voie, pourquoi pas l'ONERA ? Ces demandes sont étayées par un sondage réalisé par l'UGICT-CGT sur les salariés de l'ONERA présents au webinaire du 19 janvier dernier, avec :

- 82% des salariés qui souhaitent travailler moins pour gagner autant (maintien du pouvoir d'achat) ;
- 45% des salariés interrogés qui considèrent que leur charge de travail est parfois « déraisonnable »

Les statistiques recueillis en « live », certes sur un échantillon réduit, restent proches des statistiques nationales.

Régime Horaire :

Chapitre 2 : Principes généraux

- **Article 2** : Temps de pause : supprimer la phrase : *"Il doit informer son responsable hiérarchique au préalable et enregistrer chacune des entrées et sorties"*. Ceci serait une régression par rapport au LPP. Il n'y a pas de raison de complexifier la relation entre le salarié et la manager. Chacun est responsable dans la relation de travail. De plus, le badgeage doit suffire au manager qui peut savoir en temps réel si le salarié est sorti ou non du centre.

Sur les activités ASC du CSE, cela implique des badgeuses à l'entrée des CSE. Quid des représentants du personnel qui ont des heures de délégation sur leur temps de travail, notamment pour le pilotage des ASC et devront rencontrer les salariés du CSE dans les locaux du CSE ?

- **Article 4 : Astreinte** : Astreinte et travaux urgents. Dérogation possible aux 11h de repos, avec juste une simple information de l'inspecteur du travail. Qu'en est-il des 35h de repos hebdomadaires ? Quelles sont les modalités de récupération des heures ?

- **Article 5** :

Article 5.1.1 : référence à l'**Annexe 1** : La CGT demande un recalcul de l'annexe 1 qui permet d'arriver à 22,5 jours de JARTT. Calcul CGT sans arrondis intermédiaires : dans le calcul FJ, l'ONERA compte 9 jours fériés "avec la pentecôte" (c'était 11j dans le calcul de 1999). En réalité, c'est 8.7 (=3 + 8*5/7) jours fériés (ce qui est appliqué couramment dans d'autres entreprises). Avec les arrondis, on arrive à **23,5 Jartt**, sur lequel on en prélèvera 1j pour la pentecôte et, comme déjà indiqué 4,5 ou 5,5 pour Noël. Puisque le lundi de pentecôte est maintenant un jartt et non un jour férié, la CGT demande que les temps partiels non travaillés du lundi récupèrent ce jartt.

Article 5.1.1 : Compléter "10 jours de fermeture décidés par la Direction Générale ("JARTT ONERA")" par **"dont 4 ou 5 jours à Noël"**.

La CGT demande d'ajouter que (**article 5.1.1**) : **« En cas d'arrêt maladie, les droits à congés payés et ancienneté continuent de produire leur effet »**.

Article 5.1.1 : Juste après : « Ces jours de congé ne peuvent être pris qu'après épuisement des droits à congés payés. » La CGT demande d'ajouter, dans le cadre du respect de l'accord de 2020 sur le CET : **« Cette condition ne s'applique pas dans le cas d'un placement de tout ou partie de ces jours sur le CET. »**

Article 5.1.2 : Il existe aujourd'hui un dispositif de Laisser Passer Permanent (LPP) qui est accordé de fait aux ingénieurs et cadres, mais que de nombreux techniciens et employés ont aussi choisi. Ce dispositif permet à tous d'organiser leurs horaires de travail, en accord avec leur équipe et hiérarchie et en confiance. L'imposition de 6h minimales de présence journalière pour tout salarié qui basculerait d'un LPP vers le Régime Horaire serait de fait une dégradation de ses conditions de travail. La CGT vous demande donc, comme cela a déjà été fait pour le Forfait-Jour, de supprimer cette contrainte de 6h de présence par jour (ou 3h / demi-journée) d'autant que les salariés feront, quoi qu'il arrive, leurs 39h par semaine en moyenne, sous contrôle de la badgeuse.

Article 5.1.2 (suite) : propositions de modifications en gras : « la durée quotidienne ~~maximale est de 10 heures par jour~~ **normale est de 7h48 heures par jour** » [...] « Cette durée quotidienne peut excéder ~~10 heures~~ **7h48** dans les cas... » [...] « à plus de ~~12 heures~~ **10 heures** » [...] « Ce dépassement, demandé **par écrit** par la hiérarchie ... »

Article 5.1.3 : Durée des congés payés et période de référence : Remplacer "calculés en fonction du temps de travail accompli pendant l'année de référence" par "... du temps de travail **effectif ou assimilé à du temps de travail effectif** ...". Ce temps de travail assimilé à du temps de travail effectif correspond aussi aux congés payés, maternité, formation, etc. (Voir aussi l'article 5.1.1 sur la production de CPA même en arrêt maladie, ainsi que le récent arrêt de la cour de cassation sur le sujet)

Article 5.2.3 : la CGT demande l'application de 20h hebdomadaires pour les temps partiels à 50%. Demande d'enlever la référence de « ~~en travaillant à minima 3,9h par jour~~ » : en effet, il n'y aurait dans ce cas aucune modulation possible pour un temps partiel à 50%.

- **Article 6 :** La CGT demande de rappeler ici les **horaires de référence** : par exemple en IdF 8h25-16h55 (15h55 le vendredi), par une **annexe spécifique**.

Il faut prévoir un **délai de prévenance** suffisant et une limite, pour les cas où le responsable hiérarchique demanderait au salarié au Régime Horaire de prolonger une ou plusieurs journées de travail.

La CGT vous propose ainsi cette rédaction à l'article 6 (page 10), après le dernier paragraphe : ***"En dehors des possibilités de modulation des horaires offertes au salarié, il peut arriver que le salarié soit amené à devoir réaliser plus de 39h/semaine à la demande de sa hiérarchie, pour raisons de service. La hiérarchie est alors tenue de l'informer avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours, pour lui permettre d'organiser sa vie personnelle. Dans les cas où la demande de la hiérarchie induirait un dépassement supérieur à 5h hebdomadaires, toute heure en plus de la 5ème heure sera payée en heure supplémentaire majorée."***

Chapitre 3 : Suivi du temps de travail

Art. 1.1 (p11) : *"en cas d'anomalies, une analyse doit être menée et validée conjointement"* : dans quel ordre ? salarié puis N+1 ? N+2 quel procédé fiable et infalsifiable ? Qui saisir en cas de désaccord ?

Art. 1.2.1 (p11) : Pour la CGT, le déplacement professionnel avec départ d'un centre vers un autre dans la journée de travail est à considérer comme du temps de travail effectif. Pourquoi enlever des 1/2 journées ou journées forfaitaires de travail en cas de déplacements ? Pourquoi ajouter le cas des "déplacements d'une durée inférieure à 1/2 journée" pour corriger la gestion du temps ?

- **Article 2 :** « Gestion de non-validation des enregistrements »

La CGT demande de retirer les possibles sanctions (rappel à l'ordre, procédure disciplinaire) **dans cet accord**, à discuter dans le règlement intérieur le cas échéant. Il faut garder la notion de système "fiable et infalsifiable", les sanctions semblent plus relatives à des omissions de gestion de non-validation qui devraient cependant rester exceptionnelles. **Le système d'enregistrement est à préciser de façon détaillé en annexe**, la CGT ne peut pas s'engager sur un système aussi "flou".

- **Article 3 :** « Report des heures effectuées »

Art. 3.2 (idem article 2 sur les sanctions) : En cas de solde d'heures négatif lors du départ d'un salarié... retenue sur salaire...de tout compte. **Ajouter le cas échéant : ", avec un maximum de 40 heures**

Art. 3.3 : *"Il informe sa hiérarchie préalablement à son absence via l'outil dédié de gestion du temps"....* Selon quelles modalités ? **La CGT demande là encore la présentation d'un ou plusieurs outils techniques envisagé pour le décompte et la gestion des non-validation..., le tout, en appui du texte proposé.**

Chapitre 4 : Dispositions et reconnaissance de l'organisation du temps de travail

Art 4.1 : heures supplémentaires

Comme déjà indiqué dans notre courrier du 22 août 2022, voici notre demande de précisions sur les modalités d'application de ce chapitre, ainsi que nos propositions rappelées ci-dessous : *« L'articulation entre les crédits d'heures (organisation personnelle du salarié) et des dépassements plus récurrents (organisation de l'entreprise) qui risquent de générer des heures supplémentaires nécessitent d'être clarifiés, notamment dans les situations où celles-ci sont réalisées dans l'urgence*

*d'une mission ou d'un contrat à pénalité à terminer par exemple, suite à des retards antérieurs. **Nous proposons que les demandes d'heures supplémentaires à valider soient mises en place dans le système informatisé self-service RH pour une meilleure réactivité et prise en compte.** Ce n'est pas le cas aujourd'hui et cela risque de ne pas l'être demain : les demandes papier ou par email sont complexes et induisent des heures supplémentaires demandées tacitement par la hiérarchie sans être prise en compte ni majorées en récupération ou en paiement. **Les heures supplémentaires (majorées) devraient aussi pouvoir alimenter le compte CET des salariés à leur demande (récupération), ce point est pour nous à discuter.** »*

Art 4.2 : heures complémentaires

*"les heures complémentaires sont réalisées à la demande de la hiérarchie." La CGT demande d'ajouter : **"Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires : S'il est informé moins de 7 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues"***

[Article L3123-21 : Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée à l'article L. 3123-20. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.]

==> La CGT demande une majoration à 25% (sur la même base que pour les heures supplémentaires et sur le principe de l'équité de traitement des heures au-delà de celles prévues au contrat de travail) **et un délai de prévenance d'au moins 7 jours.**

Chapitre 7 : rôle et responsabilités dispositif

Article 2 : le salarié

« chaque salarié valide individuellement ses temps de travail » ➔ Préciser les modalités, et notamment celles de validation par la hiérarchie en cas de rectificatifs, avec délais d'aller-retour salarié/hiérarchie...

⇒ La CGT demande la présentation du système fiable et infalsifiable proposé ==> avec les modalités d'application

Chapitre 8 : dispositifs

Article 1 : sensibilisation et information des acteurs

Quel SI (Système Informatique) sera mis à la disposition des managers et équipes RH ?

Article 2 : Points réguliers entre le salarié et sa hiérarchie

Charge de Travail : quel lien entre pointage sur activité (Progéo/Timecard) et temps de travail badgé ?

⇒ La CGT demande un système de vérification de cohérence automatique (si semaine pointée sur activité à 44h, alors 44h doivent être badgés en cohérence)

Forfait Jour :

La CGT vous rappelle sa proposition initiale d'un éventuel forfait-heure à la place, qui permet la récupération ou le paiement des heures supplémentaires éventuelles au-delà du forfait : pour quel motif la Direction n'a pas étudié cette proposition ? La CGT maintient que 2 régimes en place à l'ONERA

vont diviser le personnel en créant 2 catégories de salarié, ce qui est néfaste selon nous à la cohésion d'entreprise, à l'attractivité et à la qualité de vie au travail.

- **Article 1 :** C'est un forfait-jour ou un forfait ½ jour ? le décompte est fait par journée ou demi-journées...

Quelle est l'autonomie réelle des salariés qui seraient en mission opérationnelle par exemple ? Dans le cas d'un salon ou d'une conférence organisée par l'ONERA ? D'essais en soufflerie ?

- **Article 2 :** vous appelez "prime de sujétion", la prime pour le Forfait Jour. Selon la définition de ce mot (État de quelqu'un, d'un groupe soumis à un pouvoir, à une autorité arbitraire et contraignante), c'est donc bien que la direction considère que les salariés qui feraient le choix de la dépendance en acceptant cette prime seraient soumis à une contrepartie. À quelle hauteur ?

Dans ce même article il est écrit que les budgets consacrés à la prime de sujétion et à la politique salariale sont indépendants. Ce n'est pas possible. En effet la CA vote annuellement un plafond d'enveloppe "dépense du personnel" qui intègre tout et dépend donc des effectifs, des rémunérations, des primes, etc. Si la prime de sujétion est sortie de cette enveloppe, elle aura mécaniquement pour conséquence de baisser les rémunérations ou les effectifs pour ne pas dépasser l'enveloppe. Si cela a déjà été pris en compte dans le budget 2024, sur quelle base cela a-t-il été fait (nombre de Forfait Jour budgétés) ? S'il faut attendre un vote du CA pour une application en 2025, il n'en restera pas moins que Bercy fixe un cadre et que s'il augmente le cadre une année, il saura le réduire les années suivantes comme il l'a fait depuis 2020.

- **Article 2.1 :** Quelles sont les responsabilités confiées à un doctorant aujourd'hui dans le cadre d'un contrat de formation visant à acquérir un diplôme (ce qui justifie la rémunération inférieure à celle d'un ingénieur) ? Et qu'en est-il des post-doctorants d'ailleurs, non cités dans le projet d'accord ? Sont-ils considérés dans la catégorie cadres aujourd'hui ? L'ONERA ouvrirait le forfait-jour aux doctorants mais pas aux post-doctorants ?

- **Article 2.2 :** il est précisé que l'adhésion au Forfait Jour doit se faire sur la base du volontariat. Êtes-vous certains d'avoir le droit d'imposer le Forfait-Jour pour tout poste de responsabilité hiérarchique ? Sur quel article du code du travail vous fondez-vous pour pouvoir imposer cela ?

- Concernant le **droit de retour**, la CGT demande l'inclusion aux statistiques fournies chaque année à l'occasion des NAO de l'évolution salariale des salariés qui seraient passés du Forfait Jour au Régime Horaire.

- La **Convention de la métallurgie prévoit que les minimas pour les Forfaits Jour soient valorisés de +30%**. Historiquement, les minima de la catégorie Ingénieur et Cadre de l'ONERA bénéficie de +12,5% par rapport à ceux de la métallurgie. La CGT demande à la direction le montant prévisionnel des apurements dans le cas où seuls les managers passeraient au Forfait Jour ainsi que les chiffres effectués pour une adhésion plus large des personnels allant jusqu'à l'ensemble des salariés éligibles.

➔ +5% en prime alors que la moyenne nationale montre +20% d'heures

==> Le compte n'y est pas.

- Quel réel garde-fou, autre que la "règle de bonne conduite" la direction compte-t-elle mettre en place pour limiter les journées de travail à 10h ?

- La règle des missions opérationnelles s'applique-t-elle aux salariés au Forfait Jour ? Comment ?

- Lien avec les pointages sur activité : Quel sera le lien entre durée du travail du salarié tel qu'enregistré et le pointage sur activités ? Si un salarié pointe 44h une semaine, devra-t-il pointer 44h sur activité ? Comment s'assurer de la cohérence ? Est-ce que les salariés au forfait-jour continueront à pointer leur activité en heures ? Est-ce que l'ONERA continuera de chiffrer les études en heures ? Lors de la préparation des programmes d'activités dans les départements, aujourd'hui on établit le manque

d'effectifs sur la base d'un programme en heures par rapport au nombre d'heures disponibles dans l'unité... Comment cela sera-t-il fait avec le forfait-jour ? L'ONERA établira-t-il un programme avec + de 39h/personne en supposant que les salariés au forfait-jour feront davantage que 39h ? Est-ce pour éviter d'avoir à mettre en évidence un manque d'effectifs ?

==> Ces questions restent valables aussi pour le Régime Horaire (avec décompte horaire + heures supplémentaires ou complémentaires) et forfait-jour.

Chapitre 2

Article 1.3.3 Absences et jours de repos (page 25) :

Il est écrit : « Hormis les absences pour congé payé annuel...nombre de jours de repos ». Merci de préciser ce que vous considérez dans les « jours de repos » ? Merci de préciser l'ensemble des causes de suspension du contrat de travail qui est indiqué dans cet article.

Selon la CGT, lorsque le forfait-jour ouvre le droit à un nombre de jours de réduction du temps de travail (RTT) fixe par an, le salarié ne peut en être privé. Ainsi l'employeur ne peut pas supprimer un nombre de jours de RTT égal au nombre de jours d'absence du salarié (pour arrêt maladie par exemple) dans l'optique de récupérer ces jours.

La CGT demande donc à ce que l'accord relatif aux forfait-jour **ne conditionne pas l'acquisition de RTT à un temps de travail accompli**, ce qui aurait pour effet de réduire le nombre de jours de RTT auquel le salarié a droit **au prorata du nombre de jours d'absence**.

Annexe 2 :

Sur le site DRH, pour le texte relatif aux APM, il est écrit: *"Les salariés d'Ile-de-France à l'horaire souple bénéficient également d'un contingent supplémentaire de neuf heures d'APX pour se rendre à des visites médicales dispensées par des spécialistes (APM)."*

Le projet d'accord devrait s'assurer que ce droit soit étendu à tout le monde. Ce qui n'est pas forcément clair car il est écrit en page 49 (annexe 2) : *"Les salariés des autres sites bénéficient également d'un contingent supplémentaire de neuf heures d'APX pour se rendre à des consultations de spécialistes (APM)."* Mais **que signifie "autres sites" ?**

Annexe 3 :

Les ASI (Agents de Sécurité Incendie) travaillent 7j/7j et 24h/24h, donc sont considérés "travailleurs habituels" les nuits, week-ends et jours fériés (actuellement seul le 1er mai est compensé par une majoration). Au vu du projet d'accord (points 3-4-5-6 de l'annexe 3), pouvez-vous nous confirmer que ces salariés sont éligibles à ces points ?

Bien cordialement.

Pour la CGT de l'ONERA,

Bernard TANGUY

Arnaud RISTORI

Copie : Délégués Syndicaux Centraux CFDT, CFE-CGC