



8 septembre 2025

## FORFAIT—JOURS : les raisons de se poser des questions !

Alors que la Direction vient d'envoyer un questionnaire intitulé : "Accord GTA : Option de décompte du temps de travail" (GTA : Gestion du Temps et des Activités) auquel nous « devons » répondre d'ici le 26 septembre 2025 pour adhérer au « forfait-jour », la CGT vous invite à lire l'accord complet de 62 pages ([ici](#) ou [là](#)) avant et de poser toutes vos questions éventuelles.

### Voici quelques premières indications :

- Actuellement, nos contrats de travail sont des contrats à 39h/semaine (pour un temps plein) ;
- Le contrat proposé n'est pas un forfait-jour mais un forfait-1/2-jour (article 1.4), donc la présence est obligatoire le matin et l'après-midi, même s'il n'y a plus de minimum de temps de présence obligatoire par jour (5h initialement que la CGT a fait enlever du projet d'accord car parfaitement illégal, mais qui subsiste dans le décompte par défaut qui est l'horaire variable individualisé, dit HVI) ;
- Aucune Organisation Syndicale (malgré la demande CGT) et aucun salarié ne disposent à ce stade des modalités pratiques du système GTA de badgeage auquel seront soumis tous les salariés (au forfait-1/2-jour ou à l'HVI) ;
- L'adhésion au forfait-1/2-jour s'accompagne d'une prime mensualisée de 5% du salaire brut annuel (hors primes semestrielles ou autre) ;
- L'impact de votre adhésion ou non au forfait-jour sur vos augmentations futures est inconnu (et non garanti en moyenne), étant donné que la Direction a pour le moment refusé de scinder les populations en 2 catégories distinctes pour les NAO à compter de 2026 ; mais vous pourrez compter sur la CGT pour dresser un bilan a posteriori grâce à l'expertise annuelle sur la politique sociale ;
- Vous trouverez ci-dessous les éléments de notre analyse, déjà largement fournis par des tracts antérieurs (en référence en bas de cet article) ;

### Les conseils de la CGT :

**À défaut de connaître à ce stade l'ensemble des modalités pratiques de mise en œuvre de l'accord, rien ne vous empêche de faire une demande "non engageante" du FJ et de ne signer ensuite l'avenant que si les règles et modalités finales une fois connues vous conviennent. « Seule » la signature de l'avenant à votre contrat de travail vous engagera véritablement !**

**Si vous pensez qu'il n'y aura pas de pression sur vous pour faire trop d'heures ou que vous serez en capacité d'y résister ou encore que vous pourriez faire moins de 39 h/semaine, alors prenez le forfait-jour si vous le souhaitez ; ce forfait étant par ailleurs révocable annuellement (avec perte de la prime de 5%) à votre demande.**

**Si vous avez des questions précises qui ne trouvent pas de réponse dans l'accord (et il en reste), n'hésitez surtout pas à contacter la DRH !**

La suite du tract au complet (6 pages) ici :

<https://onera.syndicatcgt.fr/2025/09/08/8-sept-2025-forfait-jours-les-raisons-de-se-poser-des-questions/>



## 1. Le contexte du chantage lors de cette négociation du forfait-jour :

Après 25 ans de non-respect de ses obligations légales de contrôle du temps de travail, et plusieurs injonctions de l'inspection du travail envers l'actuelle Direction depuis 10 ans, l'ONERA a enfin décidé sous la contrainte de se mettre dans la légalité en ayant ré-ouvert en 2021 avec les organisations syndicales (OS) des négociations sur un dispositif de mesure du temps de travail. La Direction a dès le début des négociations voulu intégrer dans les négociations la mise en place du forfait-jour. Les OS et en particulier la CGT, non signataire de l'accord de 2020 qui renvoyait à plus tard le décompte du temps de travail, demandaient que la négociation porte d'abord sur la seule mise en place, rapide, d'un dispositif permettant de satisfaire aux obligations légales, et que la négociation sur le forfait-jour soit discutée ensuite, pour un accord ultérieur (voir [courrier CGT du 23 août 2022](#)). La Direction a refusé de répondre favorablement à cette demande, en exigeant que les deux volets fassent partie d'un seul et même accord, comme elle l'avait fait avec l'accord de 2020 pour permettre la suppression de la semaine de Noël.

C'est bien cette posture qui a provoqué l'absence d'accord syndical. Par le passé et depuis l'accord ARTT de 1999, la Direction avait déjà tenté à maintes reprises, sans succès, d'obtenir des OS un accord sur le forfait-jours ; notamment en 2004 où elle avait proposé un projet similaire après une expérimentation de 3 mois de badgeage et système auto-déclaratif à Châtillon. Jusqu'ici, les OS l'avaient toujours refusé. Voir l'historique [ici](https://onera.syndicatcgt.fr/2021/09/30/30-sept-2021-negociation-2021-sur-le-temps-de-travail/) : <https://onera.syndicatcgt.fr/2021/09/30/30-sept-2021-negociation-2021-sur-le-temps-de-travail/>

L'ordonnance Macron n°2017-1385 du 22 septembre 2017 permettait d'amener le projet aux salariés sous forme de référendum dès lors que l'accord est signé par une ou plusieurs OS dépassant 30% de représentativité, lorsque les 50% permettant de valider un accord n'étaient pas atteints.

Dans les faits, la négociation s'est poursuivie dans les coulisses, sans négociation collective et donc en dehors de toute légalité, avec par exemple l'extension du forfait-jours aux personnels non-cadres.

Ainsi, la CFDT a signé la première et a demandé ce référendum dans le délai minimal légal, ce qui a précipité la signature de la CFE-CGC qui ne voulait pas de l'expression des salariés. La CGT était prête au débat, mais celui-ci a été « volé » aux salariés, dont acte !

De plus, les conditions d'application de cet accord sont toujours en cours à l'heure où il est demandé aux salariés de participer à un questionnaire intitulé : "Accord GTA : Option de décompte du temps de travail", qui est en réalité une demande d'adhérer au forfait-jour, car celui-ci se formalisera ensuite (après validation de votre hiérarchie si vous souscrivez à ce formulaire) par un avenant à votre contrat de travail qui sera soumis à votre signature.

Ainsi, nous tenons à rappeler ici à toutes et tous que la réalité de l'introduction du forfait-jour pour tous est un chantage de la Direction consistant à accepter de respecter la loi seulement au prix de l'introduction du dispositif de forfait-jours à l'ONERA ! Chantage auquel ont cédé toutes les Organisations Syndicales, sauf la CGT, car pour nous, le respect de la loi n'est pas négociable et le chantage en de telles circonstances n'est tout simplement pas acceptable ! Sans parler de la déloyauté dans la présente négociation de cet accord !

## 2. Le forfait-jour, un dispositif français en déphasage par rapport au droit européen

La référence temps constitue une protection pour les salariés, inscrite dans la charte européenne des droits sociaux. C'est pour cela qu'un plafond de 48h existe : c'est bien en heures qu'on mesure ce plafond, pas en jours ! Et le garde-fou de 10h maximum par jour prévu dans le projet d'accord est bien défini en heures... preuve s'il en était besoin que dans le monde du travail, ce sont bien les heures qui sont toujours la référence !

Suite à une [réclamation de la CGT et de la CFE-CGC](#), le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) a considéré que le régime des forfaits jours était contraire à la Charte Sociale européenne. Le CEDS considère qu'il est contraire au droit à une durée raisonnable de travail et à une rémunération équitable. En effet, le CEDS relève que ces forfaits violent le droit à une rémunération équitable puisqu'ils permettent de travailler jusqu'à 78 heures par semaine sans jamais ouvrir droit au paiement d'heures supplémentaires.

Est-il sain et raisonnable qu'un opérateur de l'État français tel que l'ONERA, après avoir été dans l'illégalité depuis plus de 25 ans sur ses obligations de contrôle du temps de travail, applique maintenant à ses salariés un dispositif contraire à la Charte Sociale européenne ?

### 3. Un État français qui cherche à réduire ses déficits

Comme ailleurs, à l'ONERA, l'État cherche à augmenter sans cesse la productivité de ses salariés, quel qu'en soit le coût à payer. Ces dernières années, trois grandes étapes structurantes:

- COP 2017-2021 : augmentation des contrats de 15M€, en même temps qu'une baisse de 7% de l'effectif CDI.
- 2020 : suppression à l'ONERA d'une semaine de congés acquise en 1982, pour une petite carotte de 2,4% aujourd'hui dévorée par des années d'augmentations inférieures à l'inflation.
- 2024 : mise en place du forfait-jour, qui permet de s'affranchir de la référence temps dans la rémunération.

Pourquoi croyez-vous que la Direction ait refusé de négocier le forfait-jour dans un accord séparé de celui, s'appliquant sans besoin d'avenant à votre contrat de travail (Horaire Variable Individualisé), sur le décompte du temps de travail basé sur 39h hebdomadaires (relisez votre contrat !) + JARTT ?

Pourquoi croyez-vous que la Direction tienne tant au forfait-jour, allant jusqu'à faire campagne pour le promouvoir en le présentant quasiment comme un « privilège » auquel certains n'auraient pas « droit » ? Pourquoi croyez-vous que la Direction « offre » une prime de 5% sur votre salaire de base alors que ce régime est soi-disant quasi identique au LPP actuel ? Simplement pour vous offrir de la « souplesse » ?

### 4. Le forfait-jour « se rapproche le plus de ce qui existe aujourd'hui à l'ONERA en termes d'autonomie et de souplesse » ?

C'est ce qu'affiche la Direction dans sa communication pour « éclairer » votre choix aujourd'hui.

« En termes d'autonomie » ? Cela n'a pas de sens car cela n'a tout simplement rien à voir. Le régime forfait-jour ne conduit pas à l'autonomie pas plus que le régime d'horaires individualisés ne la supprimerait ou la réduirait. A l'inverse, le seul lien entre l'autonomie et le régime forfait-jour est que la première est un critère d'éligibilité au second. Difficile donc de voir dans cette affirmation autre chose qu'une fragilité rédactionnelle ou une ficelle de propagande un peu grosse.

« En termes de souplesse » ? Oui, probablement, ou presque. « Le temps de travail est décompté du forfait annuel par demi-journée. La pause déjeuner marque le passage de la demi-journée du matin à celle de l'après-midi. Il est considéré que la pause déjeuner théorique est comprise entre 11h30 et 14h00, sachant que le salarié en forfait-jour dispose de toute latitude pour choisir le moment où il souhaite la prendre effectivement. » (Article 1.4). Finalement un salarié qui travaille de 12h20 à 20h n'aurait effectué qu'une demi-journée de travail ?

Mais la question qui importe est : « Cette soi-disant souplesse est à quel prix ? ». Voir les points suivants !

Et qu'en est-il vraiment de cette « autonomie » et « liberté » ? Dans son document, la Direction indique qu'au forfait-jours, ce serait « au salarié de s'organiser en toute autonomie » : intéressant, non ? Pourtant, en regardant de plus près l'accord, on peut lire : « Le salarié au forfait-jours restant sous l'autorité de l'employeur s'inscrit dans une organisation de travail décidée et mise en œuvre par ce dernier qui **s'impose** à lui." (Article 1.4) Autrement dit : non, même au forfait-jours, on n'est évidemment pas si libre que cela de s'organiser comme on veut...

### 5. La perte de la référence horaire, et des RPS en plus

Le forfait-jour « se rapproche le plus de ce qui existe aujourd'hui à l'ONERA en termes d'autonomie et de souplesse », affiche l'ONERA. Mais ce rapprochement s'arrête à vos droits. Aujourd'hui, votre contrat vous permet d'arrêter votre semaine de travail à 39h. Si vous estimez avoir déjà travaillé beaucoup trop, votre contrat de travail vous donne le droit de dire stop. Rappelons qu'actuellement, en l'absence de mesure du temps de travail par l'ONERA, ce sont vos propres relevés horaires qui font foi.

**Si vous signez un avenant à votre contrat de travail pour passer au forfait-jours, vous perdrez ce droit.** La seule limite horaire maximale et objective prévue dans le projet d'accord pour les salariés au forfait-jours sera de 10h/jour (Article

5.1). Les autres garde-fous ne sont qu'indicatifs et non quantifiés : vigilance, alertes... Les horaires hebdomadaires prévus dans le régime d'horaires individualisés sont de 39h±9h, dans le cadre d'un solde au crédit ou au débit inférieur à ± 40h (Article 3.2). Si par exemple vous êtes amenés à travailler 48h une semaine (limite prévue par le droit européen), vous pourrez récupérer les heures sous forme de semaines de durées plus courtes, ou de jours de repos, dans la limite de 3 jours par semestre. Aucun jour de récupération formellement prévu dans le régime forfait-jours : cette récupération est laissée à la seule « liberté », ou devrait-on dire plutôt responsabilité (voir point 6), du salarié.

Depuis notamment le COP 2017-2021, la course à l'échalote du toujours plus de contrats semble être sans fin, avec les conséquences RPS que tout le monde connaît : puisqu'au forfait-jours, la référence horaire disparaît, demain l'ONERA basera-t-il ses prises de commandes sur un homme-an de 1607 h, ou sur davantage d'heures, dans l'hypothèse que les salariés au forfait-jours travailleront plus, pour pouvoir continuer à augmenter le volume de travail contractuel ?

## **6. Des conditions d'éligibilité au forfait-jour floues et sources de divisions**

Le concept d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail est flou et discutable... même pour la Direction. Pour preuve, celle-ci a, **après** la dernière réunion de négociation avec les organisations syndicales, étendu l'éligibilité à toutes les catégories professionnelles, sous réserve de satisfaire les critères d'exigibilité, alors que dans la version négociée du projet d'accord, seuls les ingénieurs et cadres et les doctorants avec 1 an d'ancienneté étaient concernés.

Les conditions d'éligibilité soulèvent nombre de questions : un ingénieur d'essais devant nécessairement dans son travail intégrer une forte composante collective et des horaires d'essais imposés sera-t-il éligible ? Un responsable d'unité ou de service ayant un rôle important de proximité par rapport à son équipe pourra-t-il être présent simplement quand il le souhaite, « en toute autonomie » ?

Et qui dans le projet d'accord porte la responsabilité de déclarer satisfaire les conditions d'éligibilité ? En premier lieu le salarié lui-même ! Celui-ci devra en effet s'engager en signant un formulaire dans lequel il « atteste respecter les conditions d'éligibilité et disposer d'une autonomie suffisante dans l'organisation de son emploi du temps » (Article 2.2).

Ensuite, la décision finale revient à la « hiérarchie » du salarié (Responsable d'unité ou de service ? Directeur ? Le projet d'accord ne le précise pas), qui peut soit accepter, soit refuser, dans ce cas en le justifiant.

Quel sentiment d'équité quand, dans un Département, des personnels éligibles se verront refuser une demande de passage au forfait-jour motivée par la prime, alors que leurs collègues d'un autre Département, pour un travail de même nature, verront leur demande acceptée ?

## **7. Deux régimes différents qui coexistent à l'ONERA, est-ce bon pour les relations de travail ?**

Assurément non ! Pas besoin de réfléchir bien longtemps pour en prévoir les conséquences !

Quelle équité et cohésion d'entreprise lorsque, dans certains Départements, on considèrera un salarié éligible au forfait-jours, alors que dans un autre département, pour un poste similaire, ce ne sera pas le cas ?

Quelle augmentation individuelle annuelle pour le salarié au régime d'horaires individualisés par rapport à son collègue au forfait-jours qui ne « compte » pas ses heures ?

Quelle cohésion d'équipe lorsqu'un salarié au forfait-jours se trouvera lesté d'une charge de travail supplémentaire que son collègue en régime d'horaires individualisés, qui aura atteint son plafond d'heures créditrices, ne pourra pas prendre ?

Tout cela ne se produirait pas parce que nous serions une entreprise de recherche avec une grande « liberté » ... Pourtant, le fonctionnement en mode projet et la certification qualité n'apportent-ils pas aujourd'hui à l'ONERA les obligations d'une entreprise privée, tout particulièrement en termes d'échéanciers à respecter ?

D'un côté la Direction communique tous azimuts sur la qualité de vie au travail... De l'autre, elle s'apprête à mettre en place un fonctionnement malsain à deux régimes qui va fortement abimer le collectif et la cohésion sociale dans l'entreprise.

## 8. Chouette, une prime de 5% !?!

N'ayez pas la mémoire courte, et souvenez-vous de l'évaporation du bonus de 2,4% en contrepartie du rachat de votre semaine de congés de Noël, que la CGT a tant combattu.

L'ONERA est un opérateur au service de l'Etat, et c'est Bercy qui chaque année fixe le cadrage budgétaire, nous ne le savons que trop au vu de la faiblesse des augmentations récentes. Il y a fort à parier que le montant de cette prime se traduira par une réduction des augmentations afin de maintenir au même niveau l'enveloppe des rémunérations. Autrement dit, la prime des uns sera autant d'augmentations en moins pour les uns... et les autres.

Dans la pratique, en France, ce sont désormais près de la moitié des cadres qui sont aux [forfaits jours](#) et travaillent en moyenne 46h30 par semaine, bien loin des durées maximum de travail autorisées et sans garantie de respect de leur droit au repos journalier et hebdomadaire. 46h30, c'est 19% d'heures travaillées en plus par rapport à une semaine de 39h... [voir la réclamation en cours N° 149/2017 de la CGT et de la CFE-CGC auprès du Comité des Droits Sociaux du Conseil de l'Europe.](#)

Ces comparaisons entre primes et temps de travail ramènent en fait fondamentalement à la valeur horaire du travail. Les organisations syndicales se sont mobilisées particulièrement en 2024, en s'appuyant sur votre participation aux mobilisations, pour tenter d'arracher auprès d'un gouvernement sourd des augmentations décentes face à l'inflation. Parmi les moyens de pression évoqués dans les assemblées générales, était évoqué que les salariés arrêtent de dépasser 39h de travail hebdomadaire. Et aujourd'hui il faudrait signer un avenant au contrat de travail pour, en contrepartie d'une prime de 5%, s'engager à travailler jusqu'à 50h par semaine s'il le faut (le projet d'accord incluant une limite de 10h par jour) (Article 5.1.) ?

Saurez-vous résister aux pressions contractuelles et hiérarchiques pour rester dans le cadre de 39h hebdomadaire en étant au forfait-jour ?

Et quelle valeur accordez-vous à la garantie du respect de votre équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?

## 9. Chaque salarié aura-t-il vraiment la « liberté » de choix ?

Non, déjà au moins pas les responsables hiérarchiques : en effet, dans le projet d'accord de la Direction, tout nouveau poste de responsable hiérarchique sera obligatoirement pourvu en forfait-jours. Les salariés concernés devront renoncer à leurs fonctions s'ils ne veulent pas passer au forfait-jours. Cela s'appelle la « liberté » ...

Pour les autres salariés, le projet indique qu'ils auront la « liberté » de revenir au régime d'horaires individualisés (celui qui vous sera appliqué si vous ne signez pas d'avenant à votre contrat de travail) : que pensez-vous de la perception de votre hiérarchie à ce retour ? Quel impact sur vos prochaines augmentations individuelles ?

## 10. Garder la référence horaire, une opportunité pour prioriser vers l'essentiel

A chaque fois que l'on cherche à réduire les dépenses, on entend les mêmes discours récurrents sur la rationalisation des dépenses : chercher à dépenser moins et mieux, et plus efficacement.

L'ONERA aurait pu considérer la nécessité de se mettre dans la légalité sur le contrôle du temps de travail comme une opportunité d'améliorer l'efficacité de son organisation interne. Aujourd'hui, les salariés, et les ingénieurs et cadres en particulier, « dépensent » un nombre énorme d'heures à des activités de reporting, procédurières, administratives, toujours plus complexes. N'aurait-il pas été judicieux de réfléchir, dans l'organisation interne de l'ONERA, à ce qui est essentiel pour alléger ce qui ne l'est pas, redonner du sens au travail, réduire les RPS et améliorer l'efficacité ?

Au lieu de ce travail de remise en cause, l'ONERA a choisi la voie de la simplicité, qui consiste à continuer, grâce au forfait-jours, à augmenter la limite maximale de travail des salariés « volontaires » ... Plus besoin de se poser de questions : s'il y a des dysfonctionnements, les salariés travailleront davantage pour en venir à bout !

Ce serait « ringard » de considérer le temps et « cool » de s'en défaire... ne vous faites aucune illusion : pour la Direction, le temps, c'est précieux ! Une dernière preuve ? Là encore **après** la dernière réunion de négociation, la Direction a modifié

le projet soumis à la signature des OS en le généralisant à tous les salariés de l'Office et en augmentant, pour les salariés en horaires individualisés, le temps « par défaut » de la pause déjeuner dans l'outil de gestion des temps de 30 à 40 minutes ! Les salariés pourront tout de même modifier à 30 minutes dans l'outil, mais tout de même... Tout est dit, non ?

**Tant qu'il y a de la lutte, il y a de l'espoir !**

**La fatalité n'existe pas, n'attendez plus, rejoignez la CGT maintenant et nous serons plus forts !**

## **Votre implication auprès de la CGT est essentielle pour la qualité de vos conditions de travail, rejoignez un syndicat à votre écoute. Adhérez à la CGT !**

La CGT, ce sont avant tout des salarié(e)s de l'ONERA qui s'engagent, des élu(e)s, des militant(e)s, à votre écoute pour porter des revendications dans l'intérêt de tout le personnel.

**En 2025, je rejoins les nouveaux adhérents de la CGT et m'implique pour mon futur, j'y apporte mes revendications !**

Nous vous invitons dès maintenant à nous rejoindre sur tous les établissements, y compris ceux de **Lille et de Modane**, afin d'y défendre localement vos intérêts dans la durée

(contact : [cgt-central@onera.fr](mailto:cgt-central@onera.fr) ou [cgtcentralonera@gmail.com](mailto:cgtcentralonera@gmail.com)).

**La CGT, c'est vous, c'est nous !**

<b>Vos Contacts ONERA :</b>	<b>Délégués Syndicaux CGT</b>	<b>Téléphone*</b>
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	Sarah MEGY	01.80.38.68.31
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.syndicatcgt.fr/>

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