

À

**L'attention de Madame Naïla OTT
Inspectrice du Travail
UC1/ section 4
DDETS 91**

Par mail : ddets-uc1@essonne.gouv.fr

Objet : Absence d'accord et de consultation sur le conseiller du travail

Madame l'Inspectrice,

Le 26 juin 2025, le CSE de l'IdF de l'ONERA a appris par la Direction la suppression du poste d'assistante sociale à temps plein au sein de l'ONERA et le recours à une prestation externe d'un poste au service social à hauteur de 2 jours plein et la mise en place d'une assistance téléphonique 5j/7 selon les demandes en dehors des permanences. (**Pièce jointe n° 1** – Document envoyé le 27 juin aux élus relatif au point 8 à l'OdJ intitulé « *Service Social : mise en place d'une prestation externe* »).

Suite à des questions des élus sur le remplacement de l'assistance Sociale de l'ONERA, suite au départ à la retraite au 1^{er} juillet 2025 de la titulaire en poste, l'information de l'externalisation par la mise en place d'une prestation de service avait été indiqué en réponse à des questions des élus :

- au CSE IdF le 20 mai 2025 relatif au point 5 intitulé « *Commission Sociale : Bilan année 2024* » ;
- au CSE Central du 12 juin 2025 au point 15 intitulé « *Point d'avancement sur l'harmonisation de la politique Santé et Sécurité au Travail* ».

Aussi, le Secrétaire du CSE IdF a dû demander explicitement que ce point soit inscrit à l'OdJ du CSE du 26 juin 2025 sous la formulation « *Point 8. Service Social : mise en place d'une prestation externe* », afin d'en savoir un peu plus.

Le CSE IdF a juste été **informé** de cette externalisation alors qu'il représente 1.200 salariés de l'ONERA Ile-de-France. Il n'a pas eu notamment les informations précises sur le poste qu'occupait cette personne, des « flyers » la présentant ont été envoyés aux salariés dans la semaine du 8 juillet 2025 (**Pièce jointe n° 2** – Information du personnel sur la Permanence sociale) **en omettant le partenariat fonctionnel avec le CSE IdF**.

Le CSE s'est donc retrouvé mis devant le fait accompli, sans consultation ni même qu'une information sérieuse et complète ne lui soit délivré, puisqu'il ne connaît ni le poste (assistante social ou conseillère du travail) ni le diplôme de la personne recrutée (diplôme du ministère du travail ou diplôme d'état). Le contrat de sous-traitance, y compris les conditions financières, ont été refusées aux élus à leur demande lors de ce CSE du 26 juin 2025.

Or, les dispositions du code du travail instaurent un service social assuré par un conseiller du travail, diplômé par le ministère du travail, obligatoire à condition que le seuil de 250 salariés soit atteint (L 4631-1 et L4631-2, D 4632-1 à D4631-11 du code du travail), mis en place ou maintenu après accord du CSE et de l'employeur.

Après avoir vainement demandé que cette suppression n'ait pas lieu et revendiqué la gestion de cette activité sociale le 26 juin 2025 (**Pièce jointe n° 3**), la Direction, dans un courrier au CSE du 17 juillet 2025 (**Pièce jointe n° 4**) indique qu'elle se trouve dans un cas où l'existence de cette activité est une

obligation pour l'ONERA et qu'elle a décidé de la suppression du poste et du recours à des services externes.

A) Sur l'absence de recherche d'accord

La responsable juridique de l'ONERA indique devoir appliquer les dispositions du code du travail et plus précisément l'article L 4631-1 du code du travail en termes explicites :

« *L'article L 4631-1 du Code du travail prévoit un service social dans tout établissement d'au moins 250 salariés.... En conséquence cette activité est légalement gérée par l'employeur.* »

Cependant, la Directrice omet d'appliquer la suite des articles du code du travail.

En effet, est prévu par le code du travail que :

« *Le conseiller du travail est **désigné et maintenu en fonctions après accord, selon le cas, entre l'employeur et le CSE** ou entre les employeurs et le CSE interentreprises.*

En cas de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail. (Article D 4632-5 du code du travail).

La suppression du poste en interne, l'externalisation du service social sont des décisions qui doivent recueillir l'accord du CSE, ce que nous avons rappelé lors du CSE du 22 juillet dernier à l'occasion du point 4 « *Service Social : Réponses à la résolution du CSE sur le service assistance sociale* » demandé à nouveau par le Secrétaire du CSE IdF. Nous n'avons obtenu aucune réponse en séance sur ce point soulevé par les élus, ni après à ce jour.

La raison d'être de cette nécessité d'accord de l'employeur avec le CSE réside dans le fait que le contrôleur du travail est en collaboration étroite avec le CSE, qui peut s'appuyer sur lui en tant que conseiller technique.

Il est prévu également que, dans l'exercice de ses missions dans le domaine social, le CSE s'appuie sur le service social qui est assuré par le conseiller du travail. (D 4632-1 du code du travail).

En outre,

« *le conseiller du travail agit sur les lieux du travail afin :*

- *de veiller au bien-être du travailleur dans l'entreprise et de faciliter son adaptation au travail ;*
- *d'étudier plus particulièrement les problèmes soulevés par l'emploi des femmes, des jeunes et des travailleurs handicapés ;*
- *de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par l'employeur et par le comité d'entreprise et d'exercer auprès de ce dernier les fonctions de conseiller technique pour les questions sociales ;*
- *de concourir à toute action d'ordre éducatif entreprise par le CSE.*

(Article D 4632-8 du code du travail)

C'est donc un partenaire du CSE, sur les questions sociales au sein de l'entreprise, comme il ressort de ses fonctions.

En l'espèce, aucune recherche d'accord avec le CSE n'a pu avoir lieu devant le refus de la Direction de toute discussion sur sa décision qu'elle a appliquée.

La suppression du poste d'assistante sociale et le recours à un prestataire externe se sont faites de manière unilatérale par la Direction, qui l'a annoncé aux salariés le 8 juillet 2025 ce qui constitue un délit manifeste d'entrave au fonctionnement régulier du CSE.

La Cour d'appel de Grenoble (CA Grenoble chambre correctionnelle 27 septembre 1989 D RJS 1/90 n°33) a ainsi jugé :

« *en effet l'article R. 250-7 du Code du travail (ndlr : ancien article D 4632-5) prévoit que le conseiller du travail est désigné et maintenu en fonctions après accord entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise (ou comité central) et qu'en cas de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail ; il résulte nécessairement de cet article que M. Deyber, pour mettre fin au contrat de travail de M. Prost, conseiller du travail, **devait obtenir l'accord du comité** et qu'en l'absence de*

cet accord il devait saisir l'inspecteur du travail, ce qu'il n'a pas fait, et il s'ensuit qu'en ne respectant pas les obligations à lui imposées par ledit article il a commis, sur le plan civil, un fait d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise ».

Que dire d'une situation où le CSE n'a été ni complètement informé et encore moins consulté ?

B) Sur la carence d'information

La Direction n'a pas informé le CSE des fonctions de la personne recrutée ni de son diplôme, à savoir conseillère du travail ou assistante sociale.

Tant dans son courrier du 17 juillet 2025 que dans le flyer des salariés, cet élément ne figure pas puisqu'il est seulement mentionné une « assistante sociale du travail » (Pièces n° 4 et 2).

Or, les fonctions de conseiller du travail et d'assistante sociale se recoupent mais le conseiller du travail apparaissant dans les dispositions légales sont plus étendues.

D'une part, le conseiller du travail est titulaire d'un diplôme spécial délivré par le ministère du travail (article D 4632-7), ce qui n'est pas prévu pour les assistantes sociales, titulaires d'un diplôme d'État de service social.

De plus, les fonctions du conseiller du travail s'exercent sur le lieu de travail mais sont toutefois plus larges et spécialisées que celles de l'assistante sociale.

En effet, celui-ci accomplit à la fois une tâche d'assistance individuelle (idem pour les assistantes sociales) mais également collective en liaison avec le CSE et l'employeur (conseiller technique pour les questions sociales auprès du CSE, tâche d'ordre social dévolues à l'employeur tels que la contribution aux recherches de reclassement dans le respect de leur code de déontologie prévoyant la confidentialité nécessaire, coordination, étude et mise en place de réalisations sociales décidées par le CSE et l'employeur, collaboration étroite avec le service de prévention et de santé au travail, etc.).

Le conseiller du travail assiste de droit, avec voix consultative, à toutes les réunions du CSE ou des commissions spéciales consacrées à des questions sociales.

En synthèse, le conseiller du travail agit dans le cadre de l'entreprise sur des questions sociales relevant de la qualité de vie au travail, mais assume également des missions d'assistance au CSE.

Cet élément est une information qui n'a pas été fournie.

Les dispositions du Code du travail doivent s'appliquer d'autant plus que les modalités de l'intervention externe mise en place par la direction ne les respectent également pas.

C) Sur les modalités de la prestation externe

La direction a choisi unilatéralement de confier ces prestations obligatoires à « une personne au service social » externe qui accomplirait, selon le dépliant, **deux jours par semaine** de permanence sur le lieu de travail et pourrait être sollicitée en dehors de ces horaires sur prise de rendez-vous.

Pour rappel, le poste de l'assistante sociale supprimé était à temps complet.

Or, ces deux jours, même si l'on ajoute forfaitairement une journée aux prises de rendez-vous en dehors des permanences, ne respectent pas les dispositions du code du travail qui indiquent :

« *Le conseiller du travail consacre **au moins 3 demi-journées** par semaine pour **chaque groupe de 250 salariés**. » (art. D 4632-6 du code du travail).*

L'établissement d'IdF de l'ONERA comprend environ 1200 salariés.

Ce qui correspond à environ 7,5 jours par semaine (sur plusieurs postes).

Les deux jours de prestation prévus sont manifestement insuffisants au regard des dispositions du Code du travail. Il s'agit, à nouveau, d'une violation des dispositions obligatoires du Code du travail.

En nos qualités d'élus et de représentants CGT, nous tenions à informer l'inspection du travail de ces violations et de la mise devant le fait accompli du CSE IdF et du CSE Central.

Restant à votre disposition pour en discuter de vive voix,

Nous vous prions de croire, Madame l'inspectrice du travail, en nos sentiments les meilleurs.

Les élus CGT au CSE IdF et au CSE Central de l'ONERA

Pièces jointes :

- 1) Document relatif au point 8 à l'OdJ intitulé « Service Social : mise en place d'une prestation externe », présenté en CSE IdF le 26 juin 2025 (envoyé le 27 juin aux élus
- 2) Information du personnel de l'ONERA le 8 juillet 2025 sur la Permanence sociale mise en place unilatéralement
- 3) Délibération du CSE IdF le 26 juin 2025
- 4) Courrier DRH du 17 juillet 2025 en réponse à la délibération du CSE du 2- juin 2025