

NAO 2020 : malgré les conditions dégradées liées au COVID et les congés de juillet, les "négos" débutées en début d'année continuent. Vos représentants sont isolés entre eux, mais aussi des collègues. Les Assemblées Générales du personnel ne sont pas envisageables et la Direction maintient plus que jamais la pression et son **chantage sur la semaine de Noël !**

A l'ONERA, le jour d'après c'est comme le jour d'avant

L'urgence de la crise sanitaires et des mesures associées étant passées, la Direction a remis les bouchées doubles pour faire passer son "package" de mesures initié en début d'année.

Pas de grandes nouveautés : « NOUS NE TRAVAILLONS PAS ASSEZ ! »

Donc, pour :

- mériter un rattrapage salarial après des années de disette,
- obtenir un peu de reconnaissance,
- faire respecter les obligations légales telles le droit à la déconnexion mais aussi pour avoir "l'autorisation" de faire du télétravail,
- bénéficier de quelques euros pour compenser les temps contraints liés aux missions,
- à nouveau placer des jours sur le CET, mais plafonnés (stop aux abus !), et avec un abondement amputé s'il s'agit d'anticiper son départ à la retraite (pourtant bienvenu pour compenser les lois régressives qui repoussent sans cesse l'âge de départ à la retraite),
- donner des jours de congés afin d'aider des collègues en difficulté,
- améliorer l'attractivité,

Oui pour tout cela, il faudrait accepter de travailler plus, donc lâcher la semaine de Noël obtenue par négociation en 1982. Alors oui, et seulement à ce prix, nous pourrions avoir plus que les 2% du COP.

Avec ces méthodes, la direction se fait le relais des exigences du pouvoir en place et du Médef qui n'ont jamais accepté les 35h et les remettent en cause par tous les moyens. Il est au contraire grand temps de revenir au sens de l'histoire et du progrès social, avec une vie sociale en dehors du travail, le partage du travail (le rachat de la semaine de Noël c'est 50 emplois). Nous en appelons aussi à la mobilisation des syndicats qui, encore dans un passé récent, revendiquaient la semaine de 32h.

Semaine de Noël : rachat à prix coutant

Pour marteler son crédo et à défaut d'une mesure du temps de travail pourtant obligatoire depuis près de 20 ans, la Direction se base sur deux chiffres :

- Selon les années, il y a 4 ou 5 jours non travaillés pendant la période de Noël. Cela fait en moyenne 4,6 jours. L'accord 35h de 1999 permet de récupérer 0,5 RTT par semaine. La proposition de rachat de 5 jours par la Direction n'est donc pas un cadeau.
- Le même accord prévoyait 1536 heures travaillées par an soit 197 jours auxquels il faut ajouter le JARTT perdu pour conserver le lundi de pentecôte non travaillé (1536+8=1544). Racheter 5 jours soit 39h revient donc à $39/1544 = 2,52\%$. Il n'y a donc pas de bonus de 25 % !

Le rachat de la semaine de Noël est simplement proposé au coût horaire. Cette somme pourrait être vite grignotée et ce dès le prochain COP en 2021.

Pour la direction : c'est tout ou rien

En attendant, les autres sujets ont tous été discutés séparément, avec des avancés. Cependant, devant le flou de la Direction sur ces projets distincts, la CGT a demandé des précisions et posé la question suivante : "Quels sujets peuvent être traités (et éventuellement signés) indépendamment les uns des autres ?". Réponse de la Direction : "4 accords seront proposés : Accord salarial / Intéressement / CDICO (CDI de Chantier ou d'Opération) / Aménagement et organisation du temps de travail (tout le reste)".

Ce dernier accord fourretout comprend 6 points : le droit à la déconnexion, le télétravail, les dons de jours, le CET, les temps contraints en mission et la semaine de Noël. La CGT a demandé à sortir les deux premiers sujets car ils sont liés à une obligation légale. Silence de la Direction. Et pour cause : il n'est finalement toujours question que d'une seule et unique chose : **la semaine de Noël** ; rien ne pouvant se traiter indépendamment de cela. La distinction des accords ne seraient que du formalisme réglementaire.

Dans un document de synthèse fourni aux OS, la Direction écrit pourtant : "pour tenir compte des demandes des OS : Dispositif de rachat de la semaine de Noël « sorti » formellement de l'accord salarial". En fait, il n'en est rien. C'est du vent, de l'enfumage, puisque tout est lié. Quelle crédibilité accorder alors à la phrase : "engagement de la Direction à négocier sur l'aménagement et le décompte du temps de travail en 2021" ?

Pour bien comprendre ce qui nous est dit, si par exemple l'accord sur l'intéressement était jugé acceptable en l'état par une OS, impossible de le signer seul car l'argent n'y serait pas nous dit-on, faute d'un accord sur la semaine de Noël !

Face à ce forcing, la CGT (ainsi que la CFE-CGC) a mis en préalable la mesure du temps de travail. La Direction ainsi contrainte consentirait à négocier ce sujet, mais seulement en 2021...

Attractivité et rattrapage salarial, un objectif initial louable

L'ONERA est dans une impasse, confronté à des difficultés croissantes pour recruter certains profils et une incapacité à retenir les jeunes recrues sur la durée. Les "moins jeunes" vivent mal une absence de reconnaissance et se démotivent. Notre Président a alerté notre tutelle et communiqué largement sur ces difficultés. Il a ainsi obtenu une rallonge budgétaire et l'autorisation d'augmenter la masse salariale. L'objectif affiché est double : améliorer l'attractivité de l'ONERA et donner de la reconnaissance au personnel avec un rattrapage salarial.

Nous ne comprenons pas alors en quoi travailler une semaine de plus augmenterait l'attractivité de l'ONERA. Nous n'acceptons pas non plus et heureusement nous ne sommes pas les seuls, le discours de notre Direction, répétant en boucle que nous ne travaillons pas assez alors qu'elle a toujours refusé toute discussion sur une mesure du temps de travail. Si aujourd'hui deux syndicats refusent de signer la perte de la semaine de Noël, et donc forcément le package associé, la Direction appliquera alors strictement le COP et ses 2%, déjà positionnés en AI, rejetant ainsi les accords du télétravail, du droit à la déconnexion et tout le reste. Mais quel échec pour notre Direction et pour l'ONERA ! Comment fera-t-elle alors pour attirer et garder des jeunes à des salaires bien inférieurs aux entreprises du secteur, souvent mieux dotées en télétravail, et pour remotiver son personnel qui ne travaillerait pas suffisamment ?

... soumis au chantage de la direction

Les salariés seraient donc tous punis pour avoir refusé de travailler 5 jours de plus, quand les semaines dépassent déjà souvent les 39h. Ils seraient ainsi privés de rattrapage salarial mais aussi de télétravail entre autre, pourtant largement utilisé depuis le confinement et plébiscité (résultat du sondage CGT). Cela n'a aucun sens et la CGT ne cédera pas à ce chantage odieux.

Ce chantage est d'autant plus inacceptable que lors du CA du mois de mars, le Président s'est engagé à remettre à niveau les salaires. A ce même CA, la tutelle a dit qu'il n'y avait pas de préalable à cette remise à niveau, notamment en terme de rachat de jours.

De son côté, le sénat indique dans son rapport que la tutelle a décidé une hausse de la subvention par rapport au COP et "cette hausse entraîne une augmentation significative des dépenses de personnel (+5 millions d'euros) par rapport à 2019, qui constitue le **montant minimum permettant d'amorcer un rattrapage** des niveaux de salaires des structures publiques comparables."

Infos et analyses CGT sur les points de la négo

Sans détailler chaque sujet (la Direction a des moyens bien moins limités que les nôtres pour communiquer largement) nous reprenons les points marquants de cette négo :

Salaires :

- AG identiques en € par catégorie (non-cadres : 40€, cadres : 70€), et 2.4% en AI,
 - Pour les salariés actuellement sous les minimas de la métallurgie, toute ou partie de l'AG sera annihilée par l'apurement.
- Doctorants et post-doc : +4%
- Techniciens : +1%, mais pas pour les employés !

- Prime semestrielle : plafond +7%, plancher +4%
- Minima pour la prime d'ancienneté des non-cadres revalorisés à +4%,
 - Rien ne justifie cette différence de traitement entre les petits salaires concernés par les minima et les plus élevés concernés par le plafond

Semaine de Noël : "travailler plus pour gagner plus", rachat de 5 jours à prix coutant, sans bonus, contrairement à la communication de la Direction.

La possibilité offerte de reprendre un congé de 5 jours non rémunérés risque fort de ne pas pouvoir être utilisé sous la pression de la charge de travail.

Intéressement : Identiques pour tous, faible (environ 200€ pour 2020) mais plus équitable que les primes actuelles. Pas de cotisations sociales (pourtant fort utiles en cette période).

CET : La Direction respecterait à nouveau l'accord qu'elle a signé en 1999 en cessant de bloquer le placement de jours de congés. Placement limité à 22j/an, plafonné à 110j et étendu à 150j (illimité actuellement) pour les plus de 55 ans, avec un abondement de fin d'activité fortement réduit (5% contre 2 fois 10% actuels) qui financerait en partie l'augmentation du plafond de la prime semestrielle. Donc, mesure assez neutre pour les IC qui conservent les 11 jours de CET par placement d'une prime semestrielle, mais complètement défavorable pour pratiquement tous les non-cadres (salaires inférieurs au plafond) qui perdent 3/4 d'abondement sans contrepartie.

Télétravail : manque d'ambition sur une éligibilité la plus large possible, toujours conditionné à la bonne volonté de la hiérarchie, moyens matériels à minima. Nombre de jours revus à la hausse 1 ou 2j/semaine en "régulier fixe" ou 30j/an en "régulier variable", mais restreint pour les temps partiels et non autorisé si moins de 31h/semaine.

CDICO : Emplois précaires, avec des indemnités ou garanties moindres que les solutions actuelles (CDD, intérim, sociétés de services...) pour les mêmes missions.

La Direction souhaite racheter 5 jours aux 2000 salariés de l'ONERA, soit 10000 jours. Puisque nous travaillons 198 jours par an, cela permettrait de recruter : $10000/198 = 50,5$ collègues. Assez proche de l'objectif de l'ONERA pour les CDICO...

Don de jours : disposition permettant un peu de solidarité entre salariés, à coût quasi nul pour l'ONERA.

Temps contraints en mission : demandé de longue date par les OS. La CGT demande de prévoir une révision après mise à l'épreuve.

Droit à la déconnexion : Une charte des bonnes pratiques de connexion pour rappeler et respecter la loi. Pas de contraintes et d'engagement et un seul indicateur, sur le nombre de mails de nuit. Mais rien sur la charge de travail, cause principale des mauvaises pratiques.

Avec 9 sujets sur la table des négociations au début 2020, l'aboutissement à un accord relevait de la gageure. Pourtant, les discussions ont permis des avancées constructives, permettant d'avoir l'adhésion des OS sur certains points.

Cependant, la Direction s'acharne à mettre une condition préalable inacceptable pour la CGT, celle de faire travailler les salariés une semaine de plus, quand ces derniers font déjà trop souvent plus que les 39h règlementaires.

Cette attitude met en péril l'avenir de l'Onera et contredit l'engagement de la tutelle à redonner de l'attractivité par une rallonge budgétaire significative, sans contrepartie.

Alors, tout ça pour rien ?

La Direction en portera la responsabilité, et pour longtemps.

Consultez le site web et abonnez-vous à la newsletter du "fil d'Ariane CGT ONERA" : « [ici](#) »

Les syndiqués CGT sont consultés avant la signature d'un accord.
Adhérez, vous aussi, dès aujourd'hui en écrivant à : cgt-central@onera.fr.