



La CGT agit pour vous et
reste constructive pendant
le "confinement".
Dans l'intérêt de tous !

COVID 19 :

Suite à l'annonce du passage au stade 3 de l'épidémie, le samedi 14 mars au soir, la CGT et la CFE-CGC ont, dès le dimanche 15 mars, adressé au Président de l'ONERA un courrier commun, pour demander qu'une représentation du personnel (les secrétaires du CSEC et de la CCSSCT) soit incluse au sein de la cellule de crise de la Direction → refus du Président. Une liste de propositions d'actions a également été transmise ([Courrier CGT/CFE-CGC du 15 mars 2020 au PDG](#)). Le confinement général, effectif le mardi 17 mars à midi et annoncé la veille au soir, a répondu de fait à la plupart de nos préconisations. Il a fallu cependant un nouveau courrier du secrétaire du CSEC et surtout une réponse le 20 mars de l'Inspecteur du Travail de Haute Garonne au courrier CGT/CFE-CGC pour que la Direction mette en place les protections nécessaires pour le personnel qui continuait à être présent sur les sites.

Si les atermoiements du gouvernement dans la gestion de cette crise ont contribué à semer le doute très longtemps, allant jusqu'à maintenir le 1^{er} tour des élections municipales le 15 mars pour finalement annoncer le confinement le 16, l'ONERA n'a pas du tout anticipé une telle situation.

Pour autant, si faire travailler 2000 personnes confinées chez elles du jour au lendemain est une gageure, l'ONERA est parti avec un sérieux handicap : celui d'avoir refusé pendant tant d'années d'aborder le sujet du télétravail ! Seules quelques personnes pouvaient y avoir recours pour "raisons médicales". Il y a pourtant eu de multiples demandes des représentants du personnel (depuis 2013) mais aussi directement de salariés. De plus, la loi rendait obligatoire l'ouverture d'une négociation sur le télétravail (comme sur le droit à la déconnexion) depuis 2017 ! Enfin, une négociation sur ces sujets (et d'autres) venait de démarrer en ce début d'année 2020. Trop tard ! Nous prenons acte de la réponse du Président de l'ONERA du 27 mars au courrier CGT du 23 : *"l'accord en cours de discussion n'a pas vocation à couvrir une situation de crise du type de celle que nous traversons du fait de la pandémie du covid-19"*. Pourtant, les exemples d'entreprises comparables à la nôtre qui pratiquaient déjà le télétravail montrent bien une différence d'adaptation et que partir de rien ou presque a constitué un réel handicap. Restons toutefois positifs et gageons que le retour d'expérience massif permettra de bien avancer à la reprise de la négo. La CGT remercie vivement nos collègues de l'informatique qui ont fait beaucoup pour permettre au plus grand nombre de pouvoir travailler chez eux, malgré le manque de PC portables. Nous savons qu'ils auront encore du travail pour réinstaller les nombreuses configurations provisoires.

Comité Social et Economique Central :

Le 31 mars dernier, un CSEC extraordinaire a été convoqué et a pu se dérouler en visioconférence, réunissant 27 participants, pendant près de 6 heures, sans interruption...

Les élus ont été consultés sur les dispositions prises par l'ONERA face à la situation du Coronavirus que nous subissons tous ainsi que sur les diverses mesures d'accompagnement (télétravail, chômage partiel, congés...). Vous

retrouverez tous les avis qui ont été rendus sur le site de la CGT accessible sur internet depuis le lien suivant : <http://onera.reference-syndicale.fr/>

Un point sur les NAO 2020 était à l'ordre du jour. La CGT a demandé que soient traités en priorité les salaires, le télétravail et le droit à la déconnexion. La Direction a annoncé la suspension de la négo sur les forfaits jours et que sa priorité irait à la politique salariale. Les augmentations devraient pouvoir se faire en juillet, comme initialement escompté, malgré le retard pris.

Quelques jours avant cette réunion, le 27 mars, la CGT avait écrit au Président de l'ONERA ([Courrier CGT du 27 mars 2020 au PDG](#)) pour lui demander, compte tenu des incertitudes de pouvoir reprendre des négociations, mais aussi du risque de voir s'évaporer avec la crise certains budgets étatiques, d'appliquer dès à présent une AG "de sauvegarde" de 2% à l'ensemble du personnel (% inscrit au COP). Le Président nous a répondu le 8 avril qu'après vérification auprès de la tutelle, il n'y avait pas "pour l'instant" de remise en cause de l'augmentation de la subvention. Nous espérons avoir eu tort de nous inquiéter.

La réunion ordinaire du CSEC, initialement prévue les 24-25 mars, ne pouvant se tenir normalement, les élus avaient décidé de maintenir le point concernant le choix des cabinets d'expertise dans cette réunion extraordinaire, afin de ne pas retarder leur travail.

Après deux réunions préparatoires (dont l'audition de plusieurs cabinets d'expertise) et la participation des trois syndicats représentatifs à l'ONERA les élus ont décidé par vote de se faire accompagner selon les thèmes par les cabinets d'experts suivant :

- Emergences : la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi à l'ONERA,
- Progexa : la situation économique et financière de l'ONERA,
- Progexa : les orientations stratégiques de l'ONERA.

Enfin, le secrétaire du CSEC a lu un hommage à notre collègue disparu, Patrice Dath, chef du service facturier de l'agence comptable de l'ONERA, lecture suivie d'une minute de silence.

Télétravail, formation, chômage partiel, garde d'enfants ?

La CGT travaille à faire respecter vos droits et à valoriser l'activité de chacun malgré les conditions difficiles que nous vivons tous. Vos élus CGT ont appuyé la demande de chômage partiel que la Direction a faite le 15 avril dernier, dans la mesure où le maintien des salaires était garanti pour tous. Cependant, malgré un logigramme clair présenté en CSEC sur les conditions de mise au chômage partiel, la Direction s'appuie sur des critères d'activité chiffrés en pourcentage pour justifier cette demande. De quelle manière cela a été fait ? Qui sera mis en chômage partiel, quand et pour combien de temps ?

Pourquoi certains salariés devraient voir suspendre toutes leurs activités quand d'autres pourront continuer ? Toutes ces questions n'ont pas de réponses claires à ce jour, car la Direction manque de transparence sur ses choix : ce n'est pas sain, surtout en cette période anxiogène.

La CGT a demandé :

- la poursuite de l'équipement en moyens informatiques (VPN, caleulottes, etc.) des personnels non dotés, et en situation de pouvoir télétravailler ;
- pour le court terme, à ce que la formation professionnelle à distance soit, dans la mesure du possible, mise en place pour celles et ceux qui ne peuvent pas télétravailler ;
- pour le moyen terme, à ce que les départements et services travaillent à des adaptations et à des redéploiements d'activité pour pallier la suspension d'activités ne pouvant s'exercer actuellement dans des conditions sanitaires acceptables, telles que certaines activités expérimentales sur nos sites comme chez nos clients ;
- que soient précisés dans les Départements et Services, les décisions qui ont été prises, ainsi que les critères de choix ;
- une équité entre les entités.

La cellule dite "de crise", constituée le 2 mars 2020 (SG/DRH/DICO/DHSE/SST-IdF/DIRCOM), s'apparente plus à une cellule de Communication. Où sont prises les décisions ? Par qui ?

Accord sur les congés : cette négociation s'est globalement bien déroulée, puisque la Direction a accepté beaucoup de propositions de vos représentants CGT : augmentation du nombre de jours à reporter sur le CET (de 5 à 10), cas particulier des congés posés avant le 17 mars, étalement des jours de repos imposés (au lieu d'une fermeture de 2 semaines consécutives, quand les salariés avaient commencé à s'organiser pour pouvoir maintenir l'activité à distance), etc. La CGT regrette que l'étalement des CPA jusqu'à mi-mai n'ait pas été pris en compte, alors que le confinement risque de durer ([Courrier CGT du 23 mars 2020 au PDG](#)).

Conditions de travail et de reprise : nous demandons et maintenons que le travail ne soit repris que si les conditions sanitaires le permettent et que si chaque salarié est en sécurité sur son lieu de travail et pour s'y rendre. Du matériel de protection devra obligatoirement être fourni à chaque salarié et une procédure de nettoyage spécifique mise en place et appliquée en suivant rigoureusement les recommandations des médecins du travail. La CGT demande que la traçabilité du nettoyage soit apparente pour tous les salariés (affichage local de l'heure et des lieux nettoyés). Les salariés qui auront été mis en chômage partiel devront avoir la priorité, si toutes les conditions sont réunies pour permettre une reprise d'activité sur les sites. En attendant, le télétravail doit rester la règle, ainsi que la distanciation physique pour ceux qui seraient amenés à revenir travailler sur les sites de l'ONERA.

La CGT vous invite à vérifier tous vos droits ici : [Covid-19 : quels sont vos droits](#), et à répondre à l'enquête : *"Le travail sous épidémie - Une enquête nationale, pour le bien public"*, ici : <https://luttevirale.fr/>

Enfin, retrouvez sur <http://onera.reference-syndicale.fr/>, toute l'actualité en temps réel, grâce au "fil d'Ariane CGT pour tous les personnels de l'ONERA", que nous avons créé spécialement pour vous informer.

La situation de pandémie est exceptionnelle, et un retour à la normale n'est pas pour demain. Vos demandes, nombreuses, aux représentants CGT, montrent à quel point les inquiétudes peuvent être grandes et le confinement particulièrement déstabilisant pour certains. Le lien social demeure plus que jamais nécessaire et rassurant.

La CGT s'est mise en ordre de bataille pour préserver la santé et les emplois.

Comme vous pouvez le constater, nous avons très souvent sollicité la Direction et considérons ainsi assumer légitimement les mandats que vous avez bien voulu nous accorder en décembre dernier. Les membres de la Direction ont jusqu'à présent répondu à nos courriers et nous les en remercions. Nous restons motivés et continuerons à agir de la sorte dans l'intérêt de tous, même si les conditions actuelles sont également pénalisantes pour nous.

La CGT étudiera avec attention le plan sanitaire de sortie de confinement de la Direction, prenant en compte les situations diverses, avec les recommandations spécifiques et écrites des médecins du travail de l'ONERA, notamment pour un retour possible à partir du 11 mai.

La CGT demande la communication aux IRP (RP, CSSCT, CSE, CSEC) du traitement des multiples situations occasionnées par le confinement (télétravailleurs à temps plein ou partiel, chômeurs partiels, arrêt maladie ou arrêt « personnes fragiles » dû au covid-19, en garde d'enfants,...) au regard des impacts sur leurs salaires, cotisations sociales, compteurs congés payés et RTT...

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