



Un début d'année chaotique

L'année 2026 commence avec incertitude, sans budget, sans président et toujours sans recrutement... La CGT espère un retour rapide à la normale.

Mais dans l'immédiat et depuis la reprise de janvier, c'est l'application **GTA** (Gestion des Temps d'Activité) qui préoccupe le personnel.

La mise en place d'un nouvel outil se traduit naturellement par quelques dysfonctionnements et un temps d'adaptation et d'appropriation. Ce phénomène est amplifié car la Direction a décidé de faire l'impasse sur la phase de test pour pouvoir démarrer dès janvier, transformant de fait tous les salariés en cobayes...

Au-delà des premiers réglages et des multiples anomalies qui perturbent les salariés, la CGT estime qu'il est déjà temps de faire un point sur la mise en place effective par la Direction de la mesure légale du temps de travail, la pédagogie employée et les choix retenus pour les premiers litiges.

La CGT n'a pas signé cet accord qu'elle trouvait déséquilibré. Déséquilibré entre les salariés d'IdF et ceux des centres de province, déséquilibré entre le HVI et le forfait-jour. Il était également très clair que pour la Direction il n'était pas question de limiter les durées de travail excédentaires, au-delà du légal, ce qui est pourtant l'esprit de la loi, ni de payer des heures supplémentaires, quelle horreur !

Ainsi l'outil a-t-il été mis en œuvre brutalement début janvier et les premiers constats ne sont pas bons.

BAISSE DE SALAIRES Comme nous vous en informions fin décembre, pour coller au texte de l'accord sur les temps partiels, la Direction a changé unilatéralement le salaire de base de nombreux salariés à temps partiels. Pour certains c'est quelques euros de plus. Pour d'autres, la Direction trouve très naturel par exemple, de baisser d'un peu plus de 2% le salaire de base d'un salarié qui travaillait à 82%, 8h les 4 premiers jours de la semaine, pour le passer à 80%, toujours les 4 premiers jours de la semaine, au forfait-jour, mais théoriquement 12 minutes de moins par jour ! Faut-il attendre que l'illégalité de cette mesure soit jugée pour envisager de résoudre ce problème ?

La CGT invite toutes les personnes concernées par une modification de son salaire de base, à la hausse ou à la baisse, à nous contacter rapidement pour faire valoir ses droits en termes de durée contractuelle du travail et de maintien à minima du salaire. La jurisprudence constante précise que si l'employeur peut baisser unilatéralement la quotité de travail, il ne peut pas baisser le salaire sans l'accord du salarié.

Pour ce qui est du **forfait-jour**, la Direction n'a eu de cesse de répéter qu'il n'y aurait aucun changement et que la "liberté" du LPP serait conservée (🙄). Nous savions qu'en mettant en place un "forfait demi-jour", ce ne pouvait pas être le cas. Pour autant, nous avons tous été surpris de constater que tous les managers avaient maintenant l'information sur les horaires d'entrée et de sortie de leur équipe. Cela n'a jamais été présenté aux personnels, ni pendant la tournée des centres de la Direction ni dans les supports de propagande. Cela n'a pas été fait non plus lors de la présentation de l'outil GTA le 12 novembre dernier aux représentants des OS à Palaiseau. Dans son accord, la Direction évoque uniquement un « *enregistrement* » de chaque entrée/sortie pour s'assurer du temps de repos des salariés au forfait jour entre deux journées de travail. Cette assertion est écrite dans un chapitre intitulé « Suivi et répartition de la charge de travail permettant d'assurer la santé et la sécurité des salariés en forfait jours. ». Il semblerait

que les objectifs poursuivis soient moins louables que ceux affichés, d'autant que la Direction s'est auparavant déjà assurée du respect automatique de ces temps de repos en imposant une fermeture des centres entre 20h et 7h, une demande ancienne de la CGT qu'elle a fini par mettre en place sous la contrainte de l'inspection du travail.



Bien entendu, les premiers retours sur des volumes horaires jugés insuffisants n'ont pas tardé, tout comme l'affirmation par certains managers qu'il est tout à fait normal d'aller contrôler les horaires de son équipe et que l'outil a été formaté pour cela... Sauf que le salarié concerné, lui, n'a aucune information sur les heures réellement enregistrées et peut éventuellement trouver cela particulièrement frustrant s'il a en parallèle travaillé chez lui. D'autant que l'accord stipule que l'enregistrement de chaque entrée/sortie est « consultable par chaque salarié et sa hiérarchie ». Doit-on penser que la Direction serait malhonnête et n'aurait mis en avant le forfait-jour que pour les heures gratuites et/ou que les signataires de l'accord seraient trop crédules ?

Pour rappel, un forfait-jour est un outil permettant à un employeur de compter le nombre de jours travaillés en respectant les temps de repos et en s'appuyant sur l'autonomie du salarié dans l'organisation de son temps de travail. L'employeur ne doit pas exercer de contrôle horaire et toute pratique contraire remet en cause la réalité et la validité même du forfait-jour.

En effet, le contrôle horaire étant permanent (hors télétravail) il fournit au manager une traçabilité quotidienne alors que ce dernier est responsable de l'évaluation et de l'organisation du travail. Cela est donc en contradiction avec le discours de la Direction, crée une pression implicite sur les salariés et est incompatible avec l'autonomie revendiquée. De plus, l'information n'ayant pas été donnée en amont, les salariés n'ont pas consenti en connaissance de cause à cette formule. La question de la transparence et de la loyauté dans la relation de travail se pose !

Le forfait-jour est un dispositif sensible, très surveillé par les juridictions. La CGT invite donc la Direction à faire supprimer rapidement les horaires dans l'outil GTA. Si l'autonomie était reconnue fictive par un juge en raison d'un contrôle horaire exercé par l'employeur sur les salariés, le forfait-jour serait alors annulé avec requalification du temps de travail et demande de rappel d'heures supplémentaires sur 3 ans...

Concernant le **HVI**, tout le monde peut faire le constat que ce n'est pas la formule qui a été mise en avant par la Direction. Il s'agit pour elle de salariés qui ne souhaitent faire strictement que l'horaire de référence, quitte à récupérer en jours les heures excédentaires cumulées, voire même exiger le paiement des heures supplémentaires. Il n'est donc pas question de faciliter la vie de ces récalcitrants. Ainsi ces derniers devront-ils à présent pointer à la demi-heure près chaque journée d'activité dans le logiciel de pointage. Après avoir augmenté le temps de pause déjeuner, de 30 à 40mn, pour l'ensemble des Franciliens et Modanais au HVI, puis accepté en compensation la possibilité de corriger dans l'outil un temps de repas compris entre 30 et 40mn, elle exige aujourd'hui que les salariés au HVI corrigent également leur pointage lorsqu'il y a affluence au restaurant d'entreprise et que la pause dépasse les 40mn... Dans la même veine, cette Direction se permet d'inviter les managers à contrôler l'écart entre l'horaire de badgeage à l'entrée du centre et celui d'arrivée au bureau et de demander au salarié de modifier l'horaire d'arrivée dans l'outil ! Gare à vous, désormais, le premier collègue que vous devez rencontrer en arrivant à l'ONERA pour valider vos pointages, c'est votre manager.



Comme indiqué dans le texte ci-dessus, merci aux salariés au forfait jour réduit ou à temps partiel au HVI de se rapprocher de la CGT pour que l'on puisse faire un point sur les écarts de salaire induits par la mise en place de l'outil GTA.

La CGT a très vite fait le constat que de nombreux personnels subissaient des désagréments, au FJ ou à l'HVI, et que certains managers n'hésitaient pas à tordre l'accord. Nous invitons tous les personnels à nous faire remonter les infos pour que l'on puisse intervenir et faire valoir vos droits : cgt-central@onera.fr

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 salariés de l'ONERA qui s'engagent, des élus, des militants, à votre écoute pour porter des revendications dans l'intérêt de tout le personnel.

En 2026, 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 ou cgtcentralonera@gmail.com).

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

Site Web CGT : <https://onera.syndicatcgt.fr/>