

## **Résolution du CSE de l'ONERA IdF & SdP (Point n° 4 à l'OdJ du CSE du 12/3/2026)**

### **POUR UN DISPOSITIF DE GESTION DES TEMPS CONFORME AU DROIT, RESPECTUEUX DE L'AUTONOMIE ET DES ENGAGEMENTS CONVENTIONNELS**

Les élus du CSE de l'Onera expriment leur profonde préoccupation quant au fonctionnement actuel de l'outil GTA, mis en place dans le cadre de l'accord du 22 octobre 2024 relatif au temps de travail.

Cet outil, qui devait constituer un dispositif fiable, apaisé et conforme à l'esprit de l'accord, génère aujourd'hui des incompréhensions, injustices, risques organisationnels et risques psychosociaux ainsi qu'une rupture préoccupante des relations de confiance entre les salariés, les managers, les équipes et la direction.

#### **I. Sur le cadre juridique applicable**

Les élus du CSE rappellent que :

- Le forfait en jours repose sur un principe fondamental lié à l'autonomie du salarié dans l'organisation de son temps de travail, conformément aux articles L. 3121-58 et suivants du Code du travail.
- Ce dispositif ne constitue pas un régime horaire dissimulé, mais un mécanisme d'encadrement du temps de travail adapté aux fonctions autonomes.
- L'employeur demeure tenu d'une obligation de suivi raisonnable de la charge de travail et du respect des temps de repos, sans pour autant instituer un contrôle horaire permanent.

La jurisprudence constante de la Cour de cassation sanctionne tout dispositif qui, sous couvert de forfait jours, aboutirait à un contrôle horaire incompatible avec son principe. Le forfait en jours n'est pas un forfait horaires.

#### **II. Sur la dénaturation du forfait jour par le dispositif actuel**

Les élus constatent que :

- Les managers disposent d'un accès détaillé aux horaires d'entrée et de sortie des salariés au forfait jours.
- Ces données permettent un contrôle quotidien de l'amplitude et de la présence effective.
- Ce fonctionnement s'apparente à un suivi horaire individualisé en contradiction avec la nature même du forfait jours.

Or, un tel accès :

- N'est pas nécessaire au contrôle du respect des temps de repos.
- Excède l'objectif légal de suivi de la charge de travail.
- Est susceptible de caractériser un contrôle horaire déguisé.

En outre, un tel dispositif crée une contradiction manifeste entre :

- le principe d'autonomie qui fonde le forfait jours,
- et un contrôle assimilable à celui applicable à un régime horaire classique.

Si l'autonomie du salarié est fictive et si le salarié se voit soumis à un contrôle de ses horaires entrées/sorties perçu comme une surveillance et comparable à celui d'un salarié en régime horaire, alors le forfait jours peut être privé d'effet.

De plus, lors de la négociation de l'accord du 22 octobre 2024, la direction avait présenté le forfait jours comme la formalisation juridique d'une pratique existante dite « laisser-passer permanent », historiquement fondée sur la confiance et la souplesse. Le dispositif actuel apparaît objectivement plus contraignant que le régime antérieur, ce qui interroge la cohérence de sa mise en œuvre au regard des engagements pris.

### **III. Sur les horaires variables individualisé et les atteintes à la modulation prévue par l'accord**

L'accord prévoit expressément la possibilité de moduler les horaires afin de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Or il est constaté :

- L'imposition de plages horaires fixes aux salariés en horaires variables individualisés, plages horaires que la négociation avait exclues (il existe également des incitations fortes à adopter des plages similaires pour les salariés au forfait jours),
- Des contraintes présentées comme « nécessités de service » alors qu'elles n'existaient pas auparavant.
- Des durées de pauses déjeuner imposées, non justifiées comme des nécessités de service mais pour simplifier les opérations de validation de la hiérarchie.
- Des incitations fortes à équilibrer à 39h les horaires hebdomadaires, en contradiction avec l'accord du 22 octobre 2024.

Cette évolution limite la flexibilité promise par l'accord et génère un stress inutile pour des équipes fortement engagées.

Ces pratiques, lorsqu'elles sont systématiques et non individualisées, sont susceptibles :

- de vider de sa substance la notion d'horaires variables,
- de remettre en cause l'autonomie des salariés comme pour ceux au forfait jours,
- et de constituer une modification substantielle des conditions d'organisation du travail.

Lorsque la souplesse disparaît, c'est l'équilibre même de l'accord qui est fragilisé.

### **IV. Sur les dysfonctionnements techniques et les inégalités de traitement**

Les élus constatent :

- l'obligation pour les salariés à l'horaire variable individualisé (HVI) de pointer leur activité dans TimeCard en cohérence avec les pointages GTA, à la demi-heure près, ce qui est vécu comme une brimade disproportionnée par rapport au personnel au forfait jours.
- une absence d'homogénéité entre salariés HVI et FJ dans l'outil de pointage Timecard
- Des erreurs de décompte en particulier concernant les temps partiels,
- Des anomalies affectant pauses, absences ou quotités,
- Des pertes potentielles de rémunération liées à ces dysfonctionnements techniques,

- Une absence de calendrier clair de résolution de ces problèmes, laissant les salariés et leurs représentants dans l'incertitude et l'inquiétude.

Cette opacité alimente l'inquiétude et donne le sentiment que les difficultés rencontrées ne sont pas traitées avec la diligence requise.

## **V. Sur la situation des salariés à temps partiel**

Plusieurs salariés d'Ile-de-France et de Salon-de-Provence à temps partiel ont vu leur quotité et leur rémunération mensuelle brute affectées lors de la mise en œuvre de l'accord. En effet, ils ont subi fin 2025 / début 2026 une modification de leur quotité de travail sans information individualisée préalable.

Les élus rappellent que :

- Toute modification de la durée contractuelle du travail nécessite l'accord exprès du salarié.
- Une diminution de rémunération constitue une modification du contrat de travail.

Cette situation, qui pose des difficultés juridiques et sociales, appelle un examen individualisé et une régularisation le cas échéant.

## **VI. Sur l'obligation d'information-consultation du CSE**

Le dispositif GTA, impactant directement :

- l'organisation du travail,
- les modalités de contrôle,
- et les conditions de travail,

relève des compétences du CSE au titre des articles L. 2312-8 et suivants du Code du travail.

L'absence d'information et de consultation préalable constitue un manquement procédural.

En conséquence, les élus considèrent que la Direction demeure dans une phase d'expérimentation pour le moment et que la mise en œuvre complète du dispositif ne peut être regardée comme juridiquement stabilisée tant que ces obligations ne sont pas respectées.

En tout état de cause, le dialogue social ne saurait être une formalité a posteriori.

## **VII. Demandes formelles du CSE**

Dans un souci de conformité juridique et de restauration de la confiance, les élus demandent :

### **1. Concernant le forfait jours**

- La limitation de l'accès des managers aux seules anomalies (dépassements, repos non respectés).
- La désactivation de l'affichage des horaires détaillés d'entrée et de sortie.

### **2. Concernant les horaires variables individualisés**

- La cessation des impositions systématiques des plages horaires fixes et temps de pause sous un délai d'un mois, sauf si une organisation spécifique est exceptionnellement nécessaire et a été discutée et validée en amont avec le salarié.

- Une note interne rappelant que la modulation des horaires est un droit et que toute restriction doit rester exceptionnelle, motivée et temporaire.
- Un accompagnement des managers pour garantir une application respectueuse de l'accord. Cet accompagnement clarifiera les situations où une organisation spécifique pourrait être nécessaire, tout en garantissant que ces exceptions restent limitées et justifiées, par exemple en réduisant les obligations de validations par les managers des pauses.

### **3. Concernant les outils**

- Reprendre le fonctionnement de pointage dans TimeCard tel qu'il existait avant la mise en œuvre de l'outil GTA.

### **4. Concernant les temps partiels lésés**

- Un contact individualisé avec les salariés concernés.
- La possibilité, s'ils le souhaitent et comme cela a été validé par la DRH le 18 février 2026, de revenir à leur temps de travail antérieur sans perte salariale dès lors que la modification de leur contrat de travail n'a pas fait l'objet d'un accord libre et éclairé du salarié.

### **5. Concernant le dialogue social**

- La consultation systématique du CSE avant toute modification future de l'outil GTA ou des modalités de suivi du temps de travail.
- Une évaluation complète de l'outil GTA d'ici décembre 2026. Si les problèmes persistent malgré ces mesures, les élus demanderont son remplacement par une solution qui respecte enfin les droits des salariés et les engagements de l'accord.

## **VIII. Conclusion**

Les élus espèrent que la Direction partage cette volonté de rétablir la confiance et de garantir la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) bonnes et justes pour tous, objectif essentiel « *Conforter la place de l'humain* » de la Politique et Objectifs 2026 du Président. Les manquements actuels ne sont pas une fatalité, ils doivent être corrigés urgemment, pour le bien de tous – salariés, managers et Direction.

Les élus ne souhaitent ni conflit ni défiance.

Ils demandent simplement que :

- Le forfait jours retrouve son sens véritable
- La confiance redevienne le socle des relations de travail, à travers l'autonomie et la responsabilité de tous.
- L'outil GTA devienne fiable et équitable.

Un système de badgage détaillé accessible à la hiérarchie est difficilement conciliable avec cette architecture juridique.

Les élus attendent une réponse écrite, formelle et engageante de la Direction avant le 30 avril 2026. A défaut, ils se réservent la possibilité d'utiliser toutes les voies à leur disposition pour défendre les droits et intérêts des salariés.