

Future négociation temps de travail

En 2018, la direction a annoncé son intention d'ouvrir une négociation sur le temps de travail en 2019 incluant, entre autres, le télétravail et la mise en place du forfait-jours.

Une négociation complexe

La négociation sur le temps de travail devrait couvrir :

- le temps de travail à proprement parler
- les temps en mission
- le télétravail (depuis le temps que nous le demandons !)
- le droit à la déconnexion

L'exercice promet d'être dense et un accord sur l'ensemble de ces sujets reliés n'est pas acquis.

Êtes-vous considéré comme "autonome" dans votre travail ?
Les accès au télétravail et/ou au forfait-jours sont conditionnés :
pour le télétravail : autonomie dans l'organisation de son travail
pour le forfait-jours : autonomie d'organisation par rapport à l'horaire collectif ou à l'équipe

Les enjeux et les attentes

	enjeux pour l'ONERA (perçus par la CGE-CGC))	attentes des salariés
temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> • se mettre en accord avec la Loi (contrôle horaire obligatoire, LPP invalide pour le contrôle horaire) • proposer un forfait-jours (contrôle horaire simplifié, forfaitisation des heures supplémentaires) 	<ul style="list-style-type: none"> • meilleure rémunération au forfait-jours • nombre de jours de RTT « à la carte » (garder ou monétiser ses RTT) • reconnaître le fait de ne pas compter ses heures au forfait • reconnaître les heures supplémentaires sans forfait
temps en mission	<ul style="list-style-type: none"> • se mettre en accord avec la Loi qui impose de prendre en compte ces temps (temps de trajet = temps de travail ou bien une contrepartie en repos ou en rémunération) 	<ul style="list-style-type: none"> • prise en compte des temps contraints • élargissement des missions opérationnelles aux établissements ONERA
télétravail	<ul style="list-style-type: none"> • facteur d'attractivité par rapport aux entreprises du secteur (qui en disposent déjà) 	<ul style="list-style-type: none"> • dépasser ce que la Loi autorise déjà (aucun accord/charte n'est obligatoire) • sortir du télétravail gris actuel • gain écologique
droit à la déconnexion	<ul style="list-style-type: none"> • se mettre en accord avec la Loi qui impose de négocier ce sujet 	<ul style="list-style-type: none"> • améliorer les pratiques (emails « urgents » à toute heure...) • sensibiliser aux effets des plages horaires sur la santé

Faites-vous entendre, adhérez à la CFE-CGC !

Lisez-nous sur <https://iris.onera.net/syndicats/cfe-cgc/>

Contact : cfecgc-central@onera.fr

le 7 juin 2019

Future négociation temps de travail

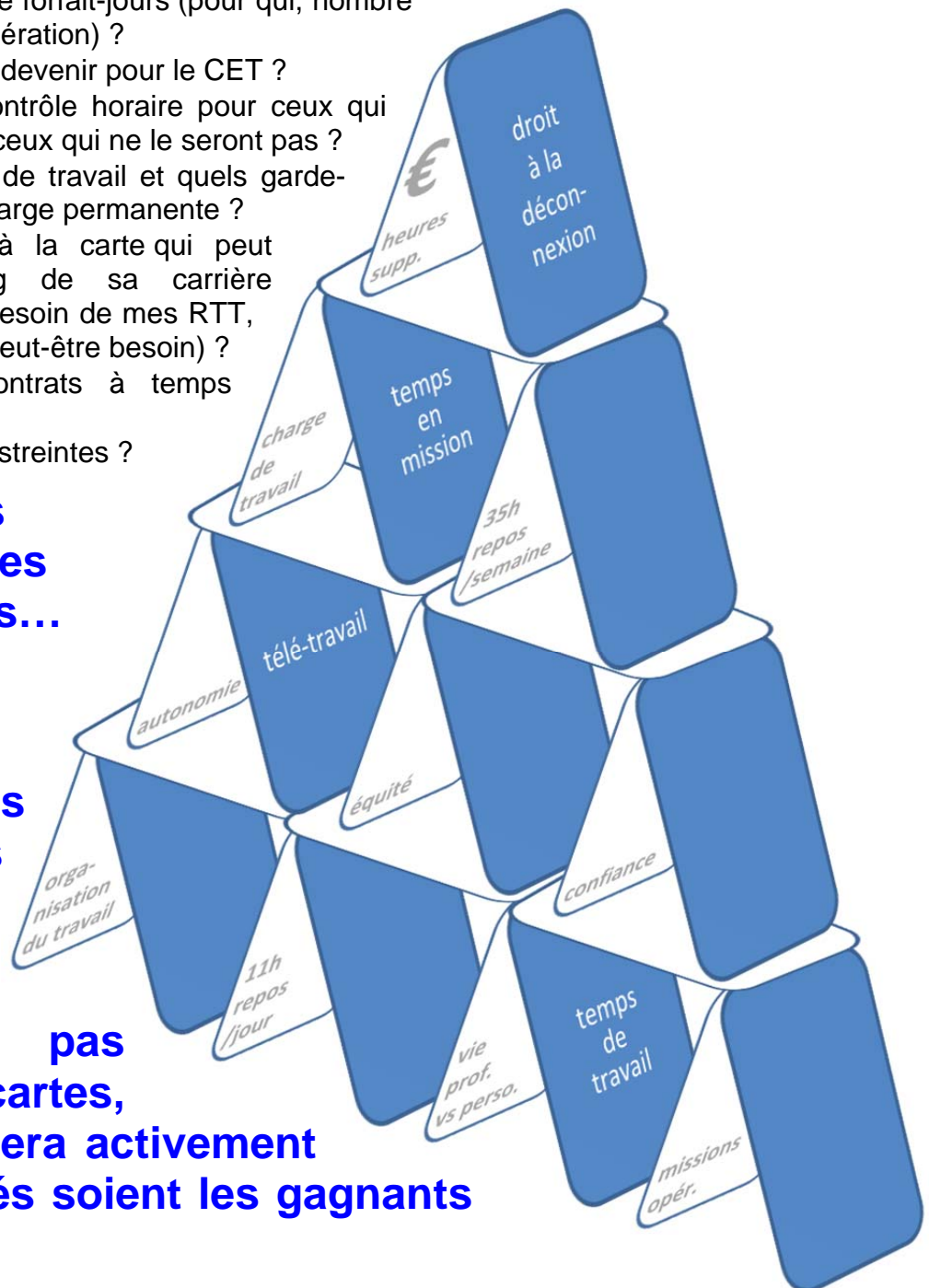
Les questionnements

- Le traitement de ces sujets repose sur la confiance envers les salariés.
- Comment harmoniser les divers régimes horaires de l'ONERA (temps et missions) ?
- Comment vérifier les temps de repos obligatoires, notamment vis-à-vis des missions ?
- Quelles conditions pour le forfait-jours (pour qui, nombre de jours travaillés, rémunération) ?
- Combien de RTT et quel devenir pour le CET ?
- Quelles modalités de contrôle horaire pour ceux qui seront au forfait-jours et ceux qui ne le seront pas ?
- Quel suivi de la charge de travail et quels garde-fous vis-à-vis de la surcharge permanente ?
- Un contrat de travail à la carte qui peut évoluer tout au long de sa carrière (aujourd'hui je n'ai pas besoin de mes RTT, mais demain, j'en aurai peut-être besoin) ?
- Quelle gestion des contrats à temps partiels ?
- Quelle gestion pour les astreintes ?

**De nombreux sujets
repoussés depuis des
années, des attentes...
Un juste équilibre à
trouver !**

**Partagez vos idées
avec vos
représentants
CFE-CGC !**

**La Direction n'a pas
encore abattu ses cartes,
la CFE-CGC négociera activement
pour que les salariés soient les gagnants
de cet accord.**



Faites-vous entendre, adhérez à la CFE-CGC !

Lisez-nous sur <https://iris.onera.net/syndicats/cfe-cgc/>

Contact : cfecgc-central@onera.fr

le 7 juin 2019