

POLITIQUE SALARIALE 2020

PREAMBULE

Conformément à l'article L. 2242-1 du Code du travail, la négociation sur la politique salariale de l'ONERA pour l'année 2020 s'est engagée le 21 janvier 2020.

L'octroi d'une subvention complémentaire et reconductible de la Tutelle Défense donne cette année à la Direction Générale de l'ONERA des moyens exceptionnels pour reconnaître l'investissement du personnel et améliorer l'attractivité de l'entreprise.

Le budget initial de 2% de politique salariale est ainsi porté à 7,7%, dont 4,4 % représentent les mesures d'évolution des rémunérations définies par cet accord. Compte-tenu de cette augmentation, le présent accord ne pourra être validé par la Direction que sous réserve de son approbation par le Conseil d'Administration du 22 octobre 2020.

Cet accord ne pourra être soumis au Conseil d'Administration que présenté avec l'accord sur l'aménagement et les conditions de travail à l'ONERA et l'accord d'Intéressement signés : ces accords étant la traduction d'un équilibre global négocié avec les Partenaires Sociaux.

Dans ce cadre, les parties souhaitent :

- Prévoir des mesures générales pour l'ensemble des catégories professionnelles favorisant particulièrement les rémunérations les moins élevées ;
- Amorcer un relèvement significatif du plafond de la prime semestrielle ;
- Maintenir le soutien pour les populations les plus jeunes pour assurer aux jeunes embauchés une progression plus rapide de leur rémunération ;
- Bénéficier d'un budget spécifique permettant de revaloriser les rémunérations de certaines populations (techniciens, métiers spécifiques, temps partiel...).

Les parties signataires reconnaissent que ces dispositifs ont été définis en tenant compte de l'ensemble des mesures d'ordre social mises en place par des accords discutés en parallèle.

C'est pourquoi, au terme des réunions des 6 et 27 Février, 12 mars, 8, 20 et 27 juillet, et afin de parvenir à un compromis entre les différentes propositions des Organisations Syndicales et celles de la Direction, il est convenu ce qui suit :

Article 1 : AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

Les mesures accordées au titre des augmentations individuelles représentent une évolution des rémunérations de 2,4 % des salaires de base pour chaque catégorie du personnel.

L'attribution de ces mesures individuelles pour les salariés bénéficiaires doit tenir compte exclusivement de la contribution de chacun. A cet effet, la Direction s'engage à s'assurer, à l'occasion de leur distribution, d'une égalité de traitement entre tous et notamment entre salariés à temps plein et à temps partiel.

Article 2 : MESURE D'AUGMENTATION GENERALE

Le budget consacré aux mesures accordées au titre des augmentations générales représente une évolution des rémunérations de 1,5% des salaires de base.

Souhaitant consentir un effort spécifique au profit des salariés ayant les rémunérations les moins élevées, les parties conviennent de distribuer ce budget suivant les modalités suivantes :

- Les mesures accordées au personnel Non Cadre représentent une évolution des rémunérations de 40 euros bruts mensuels, qui s'applique au salaire de base hors primes au 31 décembre 2019.
- Les mesures accordées au personnel Ingénieurs et Cadres représentent une évolution des rémunérations de 70 euros bruts mensuels, qui s'applique au salaire de base hors primes au 31 décembre 2019.

Article 3 : MESURES TECHNIQUES

Les mesures d'augmentation salariale définies ci-après s'appliquent au salaire de base hors primes au 31 décembre 2019.

3-1 : primes et minima

Le plancher de la prime semestrielle ainsi que les minima servant au calcul de la prime d'ancienneté, sont revalorisés de 4%.

Les économies dégagées du fait de :

- la suppression de l'abondement au titre de la conversion de la prime semestrielle en jours placés sur le CET et,
- la réduction de l'abondement dans le cadre d'un congé de fin de carrière

participent à une revalorisation du plafond de la prime semestrielle.

Pour tenir compte des attentes fortes des salariés sur ce point, le plafond de la prime semestrielle sera revalorisé exceptionnellement de 7%.

En outre, les parties signataires conviennent que le plafond de la prime semestrielle sera revalorisé chaque année du pourcentage de la masse salariale alloué à la politique salariale dans la limite du budget global alloué à cette politique salariale.

3-2 : mesures spécifiques « jeunes embauchés »

Afin de poursuivre l'accompagnement spécifique des débuts de carrière des jeunes salariés de l'ONERA, ceux-ci bénéficieront d'une politique salariale adaptée. Les augmentations individuelles de cette population doivent pouvoir être garanties à un niveau plus significatif. Ces mesures spécifiques sont les suivantes :

- Pour tous les salariés Ingénieurs et Cadres de 5 ans d'ancienneté et 35 ans maximum au 31 décembre 2019, toute AI inférieure à 100 euros devra être justifiée auprès de la DRH ;
- Pour tout salarié Non Cadre de 5 ans d'ancienneté et 35 ans maximum au 31 décembre 2019, toute AI inférieure à 70 euros devra être justifiée auprès de la DRH.

3-3: allocations des doctorants et post-doctorants

Le montant des allocations des doctorants est revalorisé de 4%.

Le montant des allocations des post-doctorants est revalorisé de 4%.

3-4 : mesure spécifique « Techniciens »

Pour tenir compte de la difficulté à recruter certains profils de techniciens au regard de la haute technicité des métiers de l'ONERA et du marché de l'emploi particulièrement tendu, il est convenu de leur attribuer une mesure supplémentaire sous forme d'une augmentation générale correspondant à 1% d'évolution des rémunérations de cette catégorie (salaire de base hors primes).

La mesure accordée aux techniciens représente une évolution des rémunérations de 26 euros bruts mensuels, qui s'applique au salaire de base hors primes au 31 décembre 2019.

3-5: mesure de remise à niveau exceptionnelle

Un budget exceptionnel de 0,15% de la masse salariale est prévu pour permettre des mesures supplémentaires de remise à niveau sous forme d'une augmentation individuelle. Cette dotation spécifique devra permettre de traiter des situations particulières notamment celles ayant été identifiées en lien avec les responsables hiérarchiques, les métiers sous tension et les décalages de salariés à temps partiel.

Article 4 : MESURES COMPLEMENTAIRES : FORFAIT MOBILITES DURABLES

L'ONERA prend en charge les frais d'entretien ou de réparation du cycle ou du cycle à pédale assisté utilisé par le salarié pour se déplacer entre sa résidence habituelle et l'ONERA sur présentation d'une facture à son nom, dans la limite de 200 € TTC /an pour un cycle ou un cycle à pédalage assisté personnel.

Ainsi, les frais de pièces détachées de vélo sont pris en charge dans le cadre de ce dispositif dès lors qu'elles sont nécessaires à l'entretien ou la réparation du vélo.

Les salariés à temps partiel, employés pour un nombre d'heures inférieur à 50% de la durée conventionnelle bénéficient d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

La prise en charge de ces frais est cumulable avec la prise en charge obligatoire par l'employeur des frais d'abonnement de transports collectifs.

Néanmoins, l'avantage résultant de ces prises en charge cumulées ne peut dépasser :

- 400 € par an ou
- Le montant du versement résultant de la prise en charge obligatoire par l'employeur du prix des titres d'abonnement si celui-ci est supérieur à 400 €.

Les articles 81, 19° ter b du Code général des Impôts et L. 136-1-1 III, 4° e du Code de la Sécurité sociale prévoient que cet avantage est exonéré d'impôt sur le revenu, de CSG, de CRDS et, par conséquent, de cotisations de sécurité sociale et des prélèvements dont l'assiette est alignée sur celle de ces cotisations.

Article 5 : DATE D'EFFET

Afin, d'une part, de conserver à la politique salariale son caractère annuel et, d'autre part, pour éviter que les augmentations accordées ne pèsent sur les marges de manœuvre des négociations salariales des années suivantes, il est décidé que la date d'effet des mesures soit fixée au 1^{er} janvier 2020 sous réserve des dispositions suivantes :

- Les mesures individuelles s'appliquent :
 - au personnel en contrat à durée indéterminée présent au 1^{er} jour du mois de versement (novembre 2020) et présent à l'effectif « CDI » de l'ONERA au 31 décembre 2019. Une proratisation des AI sera faite pour les salariés embauchés en cours d'année 2019.
 - au personnel en contrat à durée déterminée présent au 1^{er} jour du mois de versement (novembre 2020), et présent à l'effectif « CDD (hors doctorant et post-doctorant) » de l'ONERA au 31 décembre 2019. Une proratisation des AI sera faite pour les salariés embauchés en cours d'année 2019.
 - au personnel en contrat à durée indéterminée présent au 1^{er} jour du mois de versement (novembre 2020) et présent à l'effectif « CDD (hors doctorant et

post-doctorant)» de l'ONERA au 31 décembre 2019. Une proratisation des AI sera faite pour les salariés embauchés en cours d'année 2019.

- La date d'effet des mesures de remise à niveau exceptionnelle est fixée au 1^{er} juillet 2020.
- Les mesures générales s'appliquent :
 - au personnel « CDI » ou « CDD (hors doctorant et post-doctorant) » et présent à l'effectif de l'ONERA au 1^{er} jour du mois de versement (novembre 2020). La date d'effet est reportée à la date de début de leur contrat de travail, lorsque celle-ci est postérieure au 1^{er} janvier 2020.
- Les mesures spécifiques pour les doctorants et post-doctorants s'appliquent :
 - aux doctorants et post-doctorants présents au 1^{er} jour du mois de versement (novembre 2020) pour ce qui concerne la revalorisation des allocations.
 - aux doctorants et post-doctorants accueillis à compter du 1^{er} octobre 2020 pour ce qui concerne la nouvelle définition du barème des allocations de doctorants.
- Le forfait mobilité durable sera mis en place le mois suivant la signature de l'accord.

000

Fait à Palaiseau, le 22 OCT. 2020

Le Président de l'ONERA

Pour les organisations syndicales
Représentatives



Pour la CFDT

G. MARCON



Pour la CFE-CGC

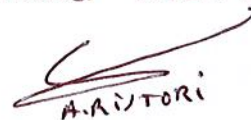
B. SORRENTE



AG en euros

Pour la CGT

Arnaud RISTORI


A. RISTORI

La CGT dénonce le fait
qu'il n'y ait rien d'explicite
pour régler le problème des
avancements, regrette la discrimination
des employés par rapport aux
techniciens et demande que la Direction
s'investisse pour la garantie d'une politique
salariale attractive dans le cadre du futur COP,
sans contrepartie en termes d'augmentation
du temps de travail comme imposée en 2020.