ONERA

ACCORD SUR LA POLITIQUE SALARIALE DE L'ONERA POUR L'ANNÉE 2003

oOo

Entre l'Office National d'Études et de Recherches Aérospatiales,

agissant par son Président, d'une part,

et

les organisations syndicales représentatives du personnel soussignées, d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE :

Conformément à l'article L. 132-27 du Code du travail, une négociation sur la politique salariale de l'Onera pour l'année 2003 s'est engagée le 23 juin 2003.
La Direction Générale de l'ONERA et les représentants des organisations syndicales se sont rencontrés à plusieurs reprises dans ce cadre.

La Direction a présenté le contexte de la négociation salariale 2003 de la façon suivante :

« Compte tenu des bons résultats enregistrés par l'Office en 2002, tant en termes de gestion opérationnelle que d'amélioration de son fonctionnement interne, la Direction, soucieuse de prendre en compte ces éléments et de redynamiser le dialogue social, estime que la recherche des conditions d'un accord salarial satisfaisant constitue une priorité.
Afin de parvenir à un accord, elle est consciente de la nécessité d'envisager une évolution de la masse salariale qui soit supérieure :

- *A la provision inscrite dans l'EPRD 2003 (2,5 %) ;*
- *A l'évolution des rémunérations de l'Office appliquée unilatéralement en 2002 (2,8 %) ;*

Toutefois, au delà de cette volonté affichée, la Direction croit nécessaire de rappeler les contraintes internes et externes qui pèsent sur sa marge de manœuvre :
En premier lieu, la situation du budget de l'État est susceptible de peser sur l'évolution maximale envisageable, et incite nos tutelles à conditionner la conclusion d'un accord à l'acceptation d'un cadrage « desserré » ;
En second lieu, la nécessité, pour l'Office, de reconnaître la contribution individuelle des salariés au travers d'une masse d'augmentations individuelles significatives, conduit à envisager une telle masse dans des proportions supérieures à celle distribuée en 2002 (pour mémoire : 1,7 % au total). »

Les organisations syndicales, après avoir fait des premières propositions situant la progression de masse salariale autour de 4 %, sont convenues de l'intérêt pour le personnel de la signature d'un accord permettant de dépasser sensiblement le cadre défini par l'EPRD.

Elles ont, en contrepartie, souhaité qu'un effort particulier soit fait en matière de répartition des augmentations générales.
C'est pourquoi, aux termes de la réunion en date du 07 juillet 2003, et afin d'arriver à un compromis entre les différentes propositions des organisations syndicales, il est convenu que :

Article 1 : ÉVOLUTION GLOBALE DE LA MASSE SALARIALE

Le budget global affecté à l'évolution des rémunérations des personnels, toutes catégories confondues, s'élève à 3,02 % de la masse salariale de référence, représentant 3,08 % pour le personnel ingénieurs et cadres (hors doctorants) et 2,95 % (ancienneté comprise) pour le personnel collaborateurs et ouvriers.

L'écart entre les effets de masse de chaque catégorie s'explique pour une grande part, par le poids des augmentations individuelles minimales versées aux ingénieurs et cadres de moins de 35 ans et de moins de 5 ans d'ancienneté, proportionnellement plus nombreux que les collaborateurs et ouvriers concernés par ces mêmes critères.

Article 2 : AUGMENTATIONS GÉNÉRALES

Le total de la masse accordée au titre des augmentations générales s'élève à 1,19 % de la masse salariale de référence, représentant 1,08 % pour les ingénieurs et cadres et 1,43 % pour les collaborateurs et ouvriers.

Cette augmentation se traduit par une augmentation générale effective de 1,05 % pour les ingénieurs et cadres avec un montant plancher d'augmentation fixé à 35 €, et de 1,45 % pour les collaborateurs et ouvriers avec un montant plancher d'augmentation fixé à 25 €.
Les doctorants bénéficient d'une augmentation fixe de 35 €. Les barèmes qui leur sont applicables sont revalorisés du même montant.

Article 3 : AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

Le total de la masse accordée au titre des augmentations individuelles représente 1,78 % de la masse salariale de référence.

3-1 : personnel ingénieurs et cadres (hors doctorants)

Le budget global affecté à l'augmentation individuelle des ingénieurs et cadres (hors doctorants) est fixé à 2 % de la masse salariale de référence.
Afin de soutenir leur début de carrière à l'Office, les personnels de cette catégorie de moins de 5 ans d'ancienneté et de 35 ans maximum au 31 décembre 2002 bénéficient d'une AI égale ou supérieure à 2,5 %.
A défaut, l'absence d'AI doit être justifiée par l'évaluateur auprès de la DRH.

3-2 : personnel collaborateurs et ouvriers

Le budget global affecté à l'augmentation individuelle des collaborateurs et ouvriers est fixé à 1,40 % (hors prime d'ancienneté) de la masse salariale de référence (1,52 % ancienneté comprise).
Afin de soutenir leur début de carrière à l'Office, les personnels de cette catégorie de moins de 5 ans d'ancienneté et de 35 ans maximum au 31 décembre 2002 bénéficient d'une AI égale ou supérieure à 1,75 %.
A défaut, l'absence d'AI doit être justifiée par l'évaluateur auprès de la DRH.

3-3 : Mode de répartition des augmentations individuelles

3-3-1 : détermination des budgets par entités

La DRH déterminera des budgets de base et les communiquera aux Directions.
Le budget prendra en compte l'effectif de l'entité et sa structure. Ainsi, les entités recevront des moyens permettant d'assurer la garantie de début de carrière évoquée aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord.
Un budget de réserve sera consacré au traitement par la DRH des cas individuels dont la solution nuirait à une distribution équitable au sein d'une entité (réexamen de niveau de salaire, mesures spécifiques…).
La DRH a la charge de veiller au respect du budget global. Elle présente les dossiers pour validation globale à la Direction Générale.

3-3-2 : propositions d'augmentations

Les Directeurs répartiront leur budget en **propositions d'augmentations** individuelles, après une phase de concertation interne obligatoire avec les responsables d'encadrement de leur entité respective.
Ils établiront leur proposition :

- en les rattachant à un motif général,
- en s'appuyant, de façon cohérente, sur les éléments du dossier d'entretien annuel.

Afin de laisser toute liberté dans les propositions et de favoriser la responsabilisation des décideurs, **aucune cible indicative n'est proposée**.
Toutefois, **la décision d'attribuer ou non une augmentation individuelle doit reposer sur un constat argumenté**. C'est pourquoi, lorsqu'une AI sera décidée, elle ne pourra pas être inférieure à 15 € pour un collaborateur ou ouvrier, et 30 € pour un ingénieur ou cadre.

3-3-3 : rôle de la DRH et mécanismes de contrôle

La DRH s'assurera globalement de la pertinence des motifs d'augmentation et de la réalité de l'individualisation. Les Directeurs seront sollicités pour éclairer certaines propositions.
Tous les dossiers tendant à des propositions d'augmentations individuelles nulles ou, au contraire, élevées (situées dans les 10 % les plus élevées) feront l'objet d'une analyse particulière par la DRH, et d'un examen systématique avec l'autorité dont émane la proposition pour justification.
Avant décision, la DRH examinera avec l'autorité dont émane la proposition et, le cas échéant, avec l'encadrement dont relève directement dans son emploi le salarié concerné, les propositions tendant à attribuer, **pour la deuxième année consécutive**, une AI nulle, égale au plancher, ou maximale.

3-3-4 : décisions et notifications

Les décisions d'augmentation seront notifiées aux personnels concernés, sous couvert de la hiérarchie, **lors d'un entretien**. La formule « sous couvert du Directeur » signifie que la décision doit être communiquée par la voie hiérarchique. Cela implique que les décideurs (Directeurs et Responsables d'unités) assument collégialement chaque décision, quelle qu'elle soit.
Il y a lieu d'insister sur la nécessité de remettre au personnel la notification à l'occasion d'un entretien individuel avec la hiérarchie directe (en pratique, celle qui a réalisé l'entretien annuel, dont l'entretien de notification constitue l'un des prolongements).

Article 4 : 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 de toutes les mesures prévues par les articles précédents est fixée au 1er janvier 2003, pour les personnels présents à cette date.

Les mesures générales s'appliquent au personnel présent à l'effectif de l'ONERA, le mois du versement. La date d'effet est fixée au 1er janvier 2003 ou, pour les salariés entrés à l'Office postérieurement à cette date, à la date de début de leur contrat de travail en vigueur.
Les mesures individuelles s'appliquent au personnel en contrat à durée indéterminée présent le mois du versement et présent à l'effectif de l'ONERA au 31 décembre 2002.

Fait à Châtillon, le 31 JUIL. 2003

Le Président de l'ONERA
M. Denis MAUGARS

Pour les organisations syndicales représentatives du personnel

Pour la CFDT

Signé M. Thierry OCHIN

Pour la CFE-CGC

Signé M. Yannick AMOSSE

Pour la CFTC

Signé M. Louis PRESUTTO

Pour la CGT

Pour FO

Signé M. Michel PACAUD