

ACCORD SUR LA POLITIQUE SALARIALE DE L'ONERA POUR L'ANNEE 2022

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 :

PREAMBULE :

Conformément à l'article L. 2242-1 du Code du travail, une négociation sur la politique salariale de l'ONERA pour l'année 2022 s'est engagée le 10 mars 2022.

Dans ce cadre, la Direction Générale de l'ONERA et les représentants des Organisations Syndicales se sont ensuite rencontrés les 10 mars, 1^{er} avril, 22 avril, 30 août et 6 septembre 2022.

Le budget initial pour 2022 reposait sur un cadrage d'évolution de la RMPP de 2%. Compte tenu de l'inflation constatée en 2022, une demande exceptionnelle d'un budget complémentaire a été faite auprès des tutelles par la Direction Générale. Celles-ci ont répondu favorablement en portant ce budget à 3,7%.

Par ailleurs, la Direction Générale souhaite faire bénéficier les salariés de l'ONERA des dispositifs exceptionnels définis pour soutenir le pouvoir d'achat.

Ainsi la Direction Générale entend définir, en accord avec les organisations syndicales les conditions de mise en œuvre de la politique salariale.

L'ensemble des options retenues par accord permettent

- De prévoir une évolution minimale de la rémunération en consacrant une partie du budget global à une augmentation générale favorable aux rémunérations les moins élevées, en complément des augmentations individuelles ;
- De tenir compte de l'évolution conjoncturelle de l'inflation par une mesure exceptionnellement mise en œuvre par le biais d'une prime identique pour tous ;
- De poursuivre l'accroissement de la prise en charge par l'ONERA des cotisations « frais de santé/prévoyance »
- De maintenir la politique assurant aux jeunes embauchés une progression plus rapide de leur rémunération.

C'est pourquoi, au terme de la réunion du 6 septembre 2022, et afin de parvenir à un compromis entre les différentes propositions des Organisations Syndicales et celles de la Direction, il est convenu que :

Article 1 : AUGMENTATION GENERALE

Les parties conviennent de prévoir une mesure générale tenant compte de l'évolution des prix.

Cette augmentation générale représente une évolution de la rémunération de 2,25% qui s'applique exceptionnellement, avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2022, au salaire de base hors primes au 31 décembre 2021.

Cette augmentation s'élève au minimum à 82 € et au maximum à 140 € (base temps plein), quelle que soit la catégorie de personnel. Elle représente une évolution de la rémunération moyenne mensuelle de 2,20% pour les Ingénieurs et cadres et 2,85% pour les Non cadres.

Article 2 : AUGMENTATION INDIVIDUELLE

Les mesures accordées au titre des augmentations individuelles représentent une évolution des rémunérations de 1,75% pour chaque catégorie du personnel.

Chaque mesure individuelle traduit les résultats obtenus par le salarié au regard des objectifs fixés, ainsi que sa contribution aux résultats de l'entreprise.

A cet égard, la direction s'assure de l'égalité de traitement entre tous les salariés, et notamment entre salariés à temps plein ou à temps partiel.

Article 3 : MESURES TECHNIQUES

Les mesures techniques accordées représentent une évolution des rémunérations de 0,41%, avec un complément à hauteur de 0,01% au 1^{er} janvier 2023.

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 2,25% en 2 temps :

- 1,70% au 1^{er} janvier 2022
- 0,55% au 1^{er} janvier 2023

Conformément à l'accord du 22 octobre 2020, le plafond de la prime semestrielle est revalorisé de 3,7%.

3-2 : Barème des doctorants et post-doctorants

Le barème des allocations des doctorants est revalorisé de 82 euros.

Le barème des rémunérations des post-doctorants est revalorisé de 82 euros.

3-3 : 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 de 5 ans d'ancienneté et 35 ans maximum au 31 décembre 2021, toute AI inférieure à 2,70% devra être justifiée auprès de la DRH.

Article 4 : MESURES COMPLEMENTAIRES :

4-1 : Prime de partage de la valeur

Afin de faire profiter les salariés de l'ONERA des dispositifs prévus pour garantir le pouvoir d'achat, la Direction Générale souhaite d'inscrire dans les dispositions définies par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 :

Une prime forfaitaire de 500 € bruts sera versée aux salariés en CDI ou CDD (dont les doctorants et post-doctorants) présents à la date de versement (novembre 2022). Cette prime sera proratisée en fonction du temps de travail pour les salariés ayant une quotité du temps de travail égale ou inférieure à 50% du temps de travail.

Conformément aux dispositions en vigueur, cette prime de partage de la valeur sera exonérée de cotisations salariales et patronales et d'impôt sur le revenu pour tous les salariés dont la rémunération est inférieure à trois SMIC.

4-2 : Concernant la couverture IPECA

Afin de garantir l'application de l'article 166 de l'accord du 7 février 2022 de la branche métallurgie, l'ONERA décide de prévoir d'ores et déjà d'augmenter la part patronale au titre des garanties « prévoyance » IPECA à compter du 1^{er} janvier 2023.

- Augmentation de la cotisation patronale pour assurer une prise en charge au moins égale à 1,12% TA, portant la part patronale à 94% de la cotisation globale (contre 55% actuellement)

Compte tenu de cette évolution des cotisations, la participation de l'ONERA au titre de la couverture globale « prévoyance et frais de santé » IPECA est portée à 68%, contre 32% pour la part salariale.

La répartition de ces cotisations est précisée en annexe.

4-3 : Concernant le forfait mobilités durables :

Le forfait mobilités durables au sein de l'ONERA a été défini par l'accord salarial du 22 octobre 2020.

Pour encourager davantage le recours par les salariés aux modes de transport dits « à mobilité douce » pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail et tenir compte de l'évolution du plafond d'exonération défini par la loi 2022-1157 du 16 août 2022, il est prévu d'améliorer le dispositif actuel en modifiant les dispositions dans les conditions suivantes:

- Le forfait annuel, exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales est porté de 200 à 300 euros à compter du 1^{er} janvier 2022. Les autres critères de prise en charge restent inchangés.
- 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 le plafond défini au b du 19^o ter de l'article 81 du code général des impôts, soit au 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2023:

- 800 € 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 800 €.
- La prise en charge par l'ONERA de l'abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel de transport en commun est portée à compter du 1^{er} novembre 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023, à 75% du prix du titre de transport. Durant cette période, cette prise en charge bénéficie d'une exonération fiscale et sociale.

Article 5 : DATE D'EFFET

Même s'il est souhaité de maintenir le caractère annuel de la politique salariale sans peser sur les marges de manœuvre des négociations salariales des années suivantes, il est décidé exceptionnellement de décaler certaines date d'effet dans l'année pour prendre en compte l'impact conjoncturel de l'inflation. Ainsi:

- Les mesures générales s'appliquent :
 - avec une date d'effet fixée au 1^{er} avril 2022 ;
 - au personnel « CDI » ou « CDD (hors doctorant)» présents à l'effectif de l'ONERA au 1^{er} jour du mois de versement (novembre 2022). La date d'effet est reportée à la date de début de leur contrat de travail, lorsque celle-ci est postérieure au 1^{er} avril 2022.
- Les mesures individuelles s'appliquent :
 - avec une date d'effet fixée au 1^{er} janvier 2022
 - au personnel en contrat à durée indéterminée présent au 1^{er} jour du mois de versement (novembre 2022) et présent à l'effectif « CDI » ou « CDD (hors doctorant/post doctorants) » de l'ONERA au 31 décembre 2021. Une proratisation des AI sera faite pour les salariés embauchés en cours d'année 2021.

- au personnel en contrat à durée déterminée présent au 1^{er} jour du mois de versement (novembre 2022), et présent à l'effectif « CDD (hors doctorant/post doctorants) » de l'ONERA au 31 décembre 2021. Une proratisation des AI sera faite pour les salariés embauchés en cours d'année 2021.
- Les mesures spécifiques pour les doctorants et post-doctorants s'appliquent :
- avec une date d'effet fixée au 1^{er} janvier 2022
 - aux doctorants et post-doctorants présents au 1^{er} jour du mois de versement (novembre 2022) pour ce qui concerne la revalorisation des barèmes.
 - aux doctorants accueillis à compter du 1^{er} décembre 2022 pour ce qui concerne la nouvelle définition du barème des allocations de doctorants.
 - aux post-doctorants accueillis à compter du 1^{er} décembre 2022 pour ce qui concerne la nouvelle définition du barème post-doctorants.
- En 2022 , l'augmentation de la part patronale « prévoyance » et « santé » s'applique à compter du 1^{er} Novembre 2022.

Fait à Palaiseau, le 03 OCT. 2022

Le Président de l'ONERA



**Pour les organisations syndicales
représentatives du personnel**

Pour la CFDT

Gilles MARCON

Pour la CFE-CGC

LE PAGE Marie-Hélène

DSC suppléant

Pour la CGT



+ J. L. de
réserves annexes

ANNEXE : Cotisations Frais de santé: Application de l'article 4-2

Cotisations au 1^{er} Janvier 2023

- Cotisation au régime frais de santé de base responsable

TA		TB	
2,663%		2,663%	
PS ¹	PP*	PS	PP
44%	56%	44%	56%
1,172%	1,491%	1,172%	1,491%

- Cotisation au régime frais de santé sur complémentaire non responsable

TA		TB	
0,09%		0,09%	
PS	PP	PS	PP
44%	56%	44%	56%
0,0396%	0,0504%	0,0396%	0,0504%

- Cotisation au régime de prévoyance complémentaire

TA		TB	
1,20%		1,20%	
PS	PP	PS	PP
6%	94%	6%	94%
0,072%	1,128%	0,072%	1,128%

¹ PS : Part salariale ; PP : Part patronale



Monsieur Jean Léger,
Secrétaire Général de l'ONERA

Objet : Lettre de réserves – Accord sur la politique salariale 2022 de l'ONERA

Monsieur le Secrétaire,

Suite à consultation de ses adhérents, la CFE-CGC signe l'accord salarial afin de ne pas fragiliser le pouvoir d'achat du personnel en 2022, les mesures complémentaires (prime de partage de la valeur, augmentation de la participation de l'employeur à la prévoyance) étant conditionnées à une signature. Nous signons donc l'accord avec cette lettre de réserves.

Les mesures salariales pérennes proposées ne sont pas à la hauteur des efforts demandés au personnel dans le Contrat d'Objectifs et de Performance de l'ONERA, de surcroît dans un contexte inflationniste.

La CFE-CGC regrette que la Direction ait introduit dans le projet d'accord la prime de partage de la valeur, ce qui permet à la Direction d'obtenir les signatures d'organisations syndicales qui ne souhaitent pas faire perdre les 500 € de prime de partage de la valeur aux salariés durant cette période de forte inflation. Cette situation a nui fortement à la qualité des négociations salariales et a introduit ainsi de nouvelles méthodes de négociation de la Direction à l'encontre des salariés.

La CFE-CGC regrette que la Direction ait intégré des mesures plafond en AG qui vont aggraver le tassement des salaires des cadres et accélérer le décrochage observé avec les rémunérations du GIFAS. Notre syndicat alerte la Direction de l'impact négatif d'une telle politique sur la motivation du personnel et sur l'attractivité de l'ONERA.

Par ailleurs, la CFE-CGC constate que les mesures techniques ne sont plus prises hors cadrage depuis 2019 a contrario d'autres EPICs et s'interroge donc légitimement sur la reconnaissance de notre établissement par les Tutelles mais aussi sur les moyens et arguments mis en œuvre par la Direction pour défendre les intérêts des salariés de l'Office.

La CFE-CGC a bien noté que la Direction n'incluait pas la mise en conformité de la cotisation employeur pour la prévoyance dans le cadrage de la tutelle, et de ce fait que celle-ci ne sera pas reportée dans le cadrage 2023.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre respectueuse considération.

Béatrice Sorrente
Délégué Syndical Central CFE-CGC