



Négociations 2009 – réunion du 07/04/09

En vue de cette réunion, la Direction nous a adressé quelques jours auparavant un projet d'accord sur la politique sociale qui comportait 5 chapitres (Régime de prévoyance et frais de santé Onera, Journée de solidarité, Contrats à durée déterminée à objet défini - dits contrats de missions -, Intéressement, Prime exceptionnelle). En début de réunion, elle nous a également fourni un projet d'accord sur la politique salariale 2009 accompagné d'une partie des statistiques salariales nécessaires aux discussions.

Plus qu'une réunion de négociation, la suite fut une réunion de discussion au cours de laquelle les syndicats ont rappelé leurs attentes et fait leurs remarques. La Direction se contentant, comme d'habitude d'écouter et de très peu argumenter.

Concernant le projet d'accord sur la politique sociale, toutes les organisations syndicales (CFDT, CGT, CFTC et CGC) ont (re)demandé la séparation des 5 chapitres en plusieurs accords distincts. Le souhait du président de regrouper ces 5 chapitres tient évidemment à sa volonté absolue d'arriver à imposer les contrats à objet défini à l'ONERA. C'est une forme de chantage que nous refusons.

En pratique, ce regroupement pose également plusieurs problèmes :

- Pour qu'un accord soit valide, il faut faire un décompte de la représentativité des signataires (minimum 30%) et éventuellement un décompte des oppositions (<50%). Or ce décompte est tout simplement impossible dans le cadre d'un tel accord puisque les catégories concernées par les différents chapitres ne sont pas les mêmes et donc les représentativités dans chaque catégorie ne sont également pas les mêmes.
- Les durées d'application de ces accords sont également différentes (immédiate pour la prime exceptionnelle, 3 exercices comptables pour l'intéressement, 5 années pour les contrats de mission et durée illimitée pour la mutuelle et la journée de solidarité). Inutile de dire qu'en cas de dénonciation de l'accord au bout de deux ans, par exemple, nous serions dans un bel imbroglio.
- La composition des délégations syndicales peut être différente suivant le sujet de la négociation. En particulier, un sujet comme la mutuelle, très technique, n'implique pas pour la CFDT les mêmes participants. Cela nous permet également de nous partager les tâches et de travailler efficacement. Avec cette négociation groupée, nous sommes dans l'impossibilité de préparer correctement les réunions.

Positions exposées par la CFDT, lors de cette réunion.

Tout d'abord, nous nous sommes étonnés de **ces projets de la Direction qui ne reprennent aucune des revendications de la CFDT** sur aucun des sujets ; pas même la moindre évolution favorable. Lorsqu'on sait que la CGT partage des positions très proches pour ne pas dire identiques sur la majorité des dossiers, on peut s'interroger sur la réelle volonté de la direction d'arriver à un accord. La nouvelle loi sur la représentativité a au moins instauré ça, il est maintenant impossible d'obtenir un accord avec un seul petit syndicat. Pour rappel, la CGT et la CFDT représentent ensemble 56,38%.

Sur la Mutuelle :

Depuis le début des discussions en 2008, la CFDT demande un taux de cotisation identique pour les tranches A et B du salaire de chacun. Ce n'est pas le cas actuellement et ce n'est pas le cas dans le projet de la Direction (2,29% TA et 1,43% TB). En clair, cela veut dire que **les plus bas salaires**, pour lesquels la tranche A (inférieure à 2859€) est la partie principale du salaire, **continueront à payer plus que les autres**. Cette revendication d'un taux unique est pour nous une revendication forte. **Cette mesure ne coûterait rien à l'Onera**, puisqu'il s'agit juste d'une répartition différente des cotisations, mais cela va à l'encontre des souhaits de la CGC qui trouve la répartition actuelle plus juste.

Nous revendiquons également une participation patronale plus importante, à hauteur de 60% (contre 47% actuellement), pour les trois principales raisons suivantes :

- Si notre première revendication était acceptée, elle impliquerait des baisses de cotisations pour les bas salaires et des hausses pour les plus élevés. Pour que personne n'ait de baisses de salaire, nous avons demandé une hausse du taux de participation patronale à 60% qui couvrirait à la fois le taux unique et à la fois les augmentations demandées par IPECA.
- Par ailleurs, compte tenu de la faiblesse des augmentations générales de ces dernières années, augmenter la participation de l'employeur serait un moyen d'attribuer une augmentation générale qui n'entrerait pas dans le cadrage des tutelles. De plus, cette augmentation coûterait moins cher qu'une augmentation des salaires bruts puisqu'elle interviendrait après les retenues sociales (sur le salaire net).
- Le choix de l'IPECA comme prestataire ne nous convient pas pour toutes les raisons déjà évoquées précédemment (tricheries de la direction, de la CGC et de l'IPECA) et également parce qu'il nous coûtera plus cher. Or, **ce choix, c'est la Direction seule qui le fait alors que ce sont les salariés qui assument plus de la moitié des cotisations et l'intégralité du service** que nous jugeons minable. La moindre des choses pour que la direction puisse se prévaloir de ce pouvoir de décision est qu'elle augmente fortement sa participation (60% étant vraiment un minimum).

Sur la journée de solidarité :

Avec la mise en place de cette journée de solidarité, la direction assume une cotisation sur la masse salariale de 0,3% et les salariés fournissent une journée de travail supplémentaire de 0,5% : voici l'équité, sans parler du fait que seuls les salariés sont soumis à cet effort qui n'a finalement rien de solidaire.

De nombreuses entreprises, dont même certains EPIC, ont tranché pour une journée étalée sur l'ensemble de l'année, soit quelques minutes par jour en plus. Dans la mesure où, à l'ONERA, ces quelques minutes sont déjà largement réalisées pour une grande majorité d'entre nous, il nous semble logique que cette journée soit également fixée ainsi. Devant le blocage de la Direction, nous avons même fait, il y a quelques mois, une proposition à la direction d'accepter cette journée supplémentaire de travail mais de la considérer, en contrepartie, comme une contribution à la hausse de participation de l'ONERA dans la mutuelle.

Sur l'intéressement et la prime exceptionnelle :

Nous n'avons jamais caché notre opposition à l'instauration de primes en lieu et place de nos salaires. La récompense à notre travail qui semble motiver cette prime ne doit passer que par des augmentations

pérennes de nos salaires. Nous refusons cette précarisation de nos salaires dans le seul but d'augmenter la « marge » (capacité d'autofinancement) de l'ONERA.

Cependant, nous avons dit que notre position par rapport à un accord d'intéressement (opposition ou non) dépendrait d'un certain nombre de points :

- La politique salariale (AG et AI),
- La mutuelle (taux unique et augmentation de la participation de l'employeur),
- Suppression de certaines primes existantes particulièrement inéquitables (primes sur contrats dans les délais, PEI, indemnités forfaitaires des directeurs, parts variables, ...),
- Instauration d'un Perco (plan d'épargne retraite collectif) avec abondement,
- Prime d'intéressement versée de façon uniforme (même somme).

La CGT partageant une position proche de la notre, on peut déduire des propositions actuelles de la Direction qu'elle ne tient finalement pas tant que ça à cet accord.

Sur les contrats à durée déterminée à objet défini (CDDOD) :

Nous avons exposé notre position sur ce point dans un tract récent : **nous ferons opposition à un accord sur le sujet, tout comme la CGT.**

Remarquons quand même que, contrairement à ce qui a été dit, **cela fait suite à des discussions sur le sujet avec la direction qui durent depuis plus de 4 mois. Donc ce n'est pas sans élément que nous nous sommes prononcés.** Remarquons également que c'est le président lui-même qui nous a demandé de nous positionner car il ne souhaitait pas poursuivre les discussions inutilement si c'était pour arriver à un échec en fin de négociation.

Alors maintenant que nous avons donné notre avis, comme demandé, pourquoi poursuivre la discussion sur le sujet, alors qu'il n'y aura pas d'accord sur ce point ?

Sur le projet d'accord salarial 2009 :

Tout d'abord, ce projet ne nous étant communiqué qu'en séance, il est difficile d'avoir un avis ferme et précis sur le contenu. Ce projet d'accord prévoit un niveau d'augmentation de 2,8% auquel s'ajouteraient des « mesures jeunes » comme les années précédentes. La répartition entre AG et AI ne serait pas la même pour les I&C et les autres catégories de personnel puisqu'il prévoit 0,8% d'AG pour les non cadres et 0% pour les cadres (tout en augmentation individuelles).

Compte tenu du niveau proposé et du contexte des autres EPICs, nous ne comptons pas faire de surenchères inutiles. Nous demandons simplement et conformément à nos revendications ci-dessus un complément de participation de l'employeur à la mutuelle, à hauteur de 60%, une augmentation générale identique pour tous et enfin que l'augmentation générale soit augmentée à 1% (inflation 2008) ce qui permettrait de garantir le maintien du salaire des doctorants.

Nous restons cependant très attentifs au projet de la direction car celle-ci n'a pas encore reçu le cadrage du ministère des finances qui remet souvent en cause les propositions à la baisse. Nous espérons donc que ce projet est bien fondé.

La prochaine réunion de négociation est prévue le 28 avril, sur quel sujet ?