



L'impasse !

La Direction et les syndicats de l'ONERA se sont retrouvés mardi 28 avril pour poursuivre les discussions du 07 avril. Pour rappel, la Direction avait proposé deux accords séparés ; un sur la politique salariale 2009 et un sur la politique sociale qui comportait 5 chapitres distincts (Régime de prévoyance et frais de santé, Journée de solidarité, Contrats à durée déterminée à objet défini, Intéressement, Prime exceptionnelle). S'il ne fallait retenir qu'une chose de cette réunion, c'est que **toutes les organisations** quelques soient leurs positions sur les différents sujets **demandaient la séparation de ces 5 chapitres en plusieurs accords**. Nous refusons ce chantage qui consiste à associer des sujets qui n'ont strictement rien à voir entre eux qui ne concernent pas la même population, qui n'ont pas les mêmes durées et dates d'effet, qui touchent pour certains à la masse salariale et pour d'autres au contrat de travail.

De nouvelles propositions !

Cette réunion a débuté par l'examen des évolutions que la Direction a proposé par rapport aux premiers projets :

- Accord salarial : la Direction propose de transférer 0,5% de cet accord vers des mesures qui entrent en partie dans le cadre de l'accord sur la politique sociale.

La masse totale n'est donc plus de 2,8% mais de 2,3% répartis de la façon suivante :

AI : 2,3% pour les cadres et 2,0% pour les non-cadres.

AG : 0% pour les cadres et 0,3% pour les non cadres.

- Prime semestrielle : réévaluation de 2,8% du plancher et du plafond de la prime semestrielle.
- augmentation de 0,3% de l'allocation des doctorants
- mesures jeunes revues à la baisse de 0,5 par rapport à la proposition précédente
- Part employeur dans la mutuelle augmentée à 53% (transfert d'une partie des mesures salariales) contre 49% dans le projet précédent.
- Journée de solidarité : intégralement travaillée mais en contrepartie augmentation supplémentaire de la part employeur dans la mutuelle jusqu'à 54,5%.
- CDD à objectif défini : augmentation de certains délais de prévenance (6 mois pour le départ, 12 mois pour la priorité en embauche en CDI) ; mise en place de deux règles qui ne figurent pas actuellement dans le projet remis en réunion et qui doivent être validées par les tutelles : premièrement, si le nombre de contrats de missions augmente, le nombre de CDI doit augmenter et deuxièmement pas de baisse du nombre de CDI tant que l'ONERA a des contrats de missions.

Aucun autre changement sur les autres sujets.

Nos remarques :

Tout d'abord, il subsiste quelques erreurs ou imprécisions (prise en compte d'une augmentation de 47 à 53% de l'employeur dans la mutuelle alors que la proposition précédente était déjà à 49% et durée de la journée de solidarité pour les temps partiels) qui font que la part employeur dans la mutuelle devrait être aux alentours de 56,5%.

Les + :

- La réévaluation de la part patronale dans la mutuelle même en partie au détriment des mesures salariales nous paraît être une bonne évolution, il permet en plus de rendre le niveau des mesures salariales « acceptable » par les tutelles alors qu'il n'y a aucun cadrage sur la prévoyance-santé.
- Le relèvement des plafonds et planchers de la prime semestrielle
- L'amorce de règlement du dossier journée de solidarité même si ce n'est pas encore satisfaisant.

Les - :

- Il subsiste une différenciation cadres-non cadres au niveau de la politique salariale sans aucune justification sérieuse

- Le niveau des augmentations générales reste très faible et les doctorants ne seraient réévalués que de 0,3%.
- Les taux de cotisation en tranche A et B restent différents défavorisant ainsi tous ceux (cadres et non cadres) dont la tranche A (2859€) représente la majorité du salaire.
- Le président persiste contre la volonté de tous à proposer un accord global sur la politique sociale. Et tant qu'il n'en bougera pas la proposition d'hier se limitera finalement à une baisse de 2,8 à 2,3% et rien d'autre !

Le grand chantage !

Ce dernier est bien entendu le plus important puisqu'il conditionne tout le reste. Le président pratique le chantage ; pas le petit chantage que nous avons connu il y a plusieurs années sur les accords salariaux avec des moins 0,2% en cas de désaccord, non, ce serait mesquin. Il pratique en fait le chantage en grand : **la menace est ni plus ni moins que la suppression de la mutuelle !**

Depuis plusieurs mois, il a cherché à amadouer chaque syndicat par des promesses, pour certaines intenables, tout en annonçant respecter nos choix. Il a mis la table, a dressé le dessert mais le plat principal est pour le moins indigeste si ce n'est empoisonné.

La CGT et la CFDT ne veulent pas des CDD à objectif défini (CDDOD). Et quand bien même nous les laisserions passer, la CGC et la CFTC seraient elles prêtes à s'engager sans possibilité de dénoncer l'accord (cela entraînerait l'interruption de la mutuelle) et sans véritable engagement préalable des tutelles sur le maintien du nombre de CDI ? Ceci d'autant plus qu'au CA du 23 avril, ces dernières viennent de diminuer de 1,3M€ supplémentaire la subvention décidée et votée en décembre avec comme simple justification que « **L'Etat n'est pas obligé d'honorer ses engagements même au cours d'une année.** » !

L'introduction des CDDOD serait une remise en cause profonde des CDI au-delà même de l'ONERA. Pas une entreprise, pas une branche ne s'est engagée sur cette voie depuis que la loi a été votée. A chaque fois que notre production contractuelle augmente, l'Etat diminue sa subvention. Au CNRS, l'Etat promet 700 postes précaires par an et il diminue le nombre de fonctionnaires. Partout, l'Etat diminue son nombre d'agents et le précarise. Et il faudrait que nous permettions cela à l'ONERA ? Il faudrait que nous acceptions de remettre en cause le droit pour tous au CDI ? Nous avons déjà justifié dans un tract précédent notre position. Cependant, on rappelle que l'on ne peut accepter la précarisation des contrats d'ingénieur jusqu'à plus de 30 ans et pire que l'on songe proposer un CDDOD à des personnes actuellement en CDD à l'ONERA avec 25% de chances d'être embauché au bout de 36 mois. De même, on ne peut admettre la précarisation de notre activité que cela entraînera forcément.

Le président ne pratique plus la négociation ou alors celle qui relève du rouleau compresseur. Tous les moyens sont bons pour déstabiliser et décrédibiliser ses opposants. Il utilise ainsi le WEB interne à outrance sans aucun droit de réponse possible pour les organisations syndicales. Il s'y décrit comme un défenseur de la négociation et de la discussion : « *Notre intérêt commun réside dans le dialogue et la négociation, et c'est la voie que je continuerai de privilégier* ». Comment y croire, lorsqu'on sait qu'il ne vient plus au CCE depuis 2006, lorsqu'on sait comment ont été construits les PCOM 2003 et 2008, quand on sait qu'il bloque la négociation sur la mutuelle depuis octobre 2008 pour préparer le grand chantage actuel, quand on sait que les sujets de négociations souhaités chaque année par les syndicats sont refusés, quand on sait que les compromis de négociations ne peuvent se faire qu'en dessous des conventions ou autres textes légaux, etc .

Le président pratique l'intox (ou communication patronale) et non l'info, et vous l'aurez bien compris si il y a un échec lors de ces négociations, ce sera forcément de la seule faute de la CFDT de l'ONERA. Jamais nous n'avons reçu autant de leçon de morale, jamais nos représentants (dans tous les centres) n'auront subi autant de pressions de la Direction.

Alors oui, c'est l'impasse et l'avenir est sombre si une forte mobilisation ne se met pas en place pour faire cesser ces méthodes et ce grand chantage.

Pour plus d'information ou pour toutes remarques, n'hésitez pas à contacter vos représentants CFDT