



Châtillon, le 2 avril 2021

Monsieur Bruno Sainjon,  
Président de l'ONERA

**Objet :** Mesures salariales 2021

Monsieur le Président,

Lors de la réunion de négociations salariales du 25 mars 2021, la Direction Générale a informé les organisations syndicales de la demande de Bercy de ramener la politique salariale de l'ONERA de 2% à 1,6%. Afin de respecter les engagements contractuels du COP vous avez proposé de mettre en place des mesures d'augmentations pérennes à hauteur de 1,6% complétées par une prime représentant 0,4% de la masse salariale. Après analyse de ce projet salarial, nous tenons à attirer votre attention sur plusieurs points qui nécessitent un examen attentif de votre part.

Le COP prévoit une provision de 2% au titre de la RMPP (Rémunération Moyenne des Personnels en Place). Au regard de la définition de la RMPP, c'est normalement dans le cadre de mesures pérennes que doivent être distribuées les 2% d'évolution de la masse salariale.

Aussi afin de respecter le COP, nous pensons que des solutions alternatives à ce qui a été proposé le 25 mars doivent être envisagées au regard de la demande de Bercy d'une évolution de la masse salariale de 1,6% mais en respectant plus rigoureusement le COP.

Nous demandons donc à la Direction d'examiner par simulation l'impact d'une mesure de report de l'application de la politique salariale sur l'évolution de la masse salariale. Plusieurs configurations pourraient être envisagées dont voici quelques propositions :

- Mise en place de la politique salariale de **2% pérenne** avec application au 1<sup>er</sup> avril 2021, avec un impact à 1,6%, y compris les 0,12% de la revalorisation des primes d'ancienneté lié au rachat de la semaine de Noël,
- Mise en place d'une politique salariale de 2% pérenne découpée en deux phases caractérisées chacune par deux dates d'application différentes dont l'une a minima au 1<sup>er</sup> janvier 2021 permettant d'atteindre un impact de 1,6% en 2021, et l'autre identifiée au second semestre 2021. Nous rappelons à cet effet que la Direction par le passé a su mettre en place ce type de découpage.

Au titre des mesures techniques, nous vous demandons d'intégrer dans ces mesures une revalorisation de 2,5% de tous les minima hiérarchiques non-cadre et cadre en prenant en compte le rachat de la semaine de Noël.

Si aucune des solutions précédentes ne se dégagent, nous demandons alors à la Direction d'examiner la possibilité d'accorder au personnel une politique de 1,6% avec effet rétroactif à ce titre au 1<sup>er</sup> janvier 2021, et avec en compensation le rachat d'une journée de JARTT pérenne (0,4%).

En complément de ces demandes, nous vous demandons, de nous communiquer les éléments chiffrés suivants qui nous permettrons d'assurer l'efficacité de la prochaine réunion :

- l'effet d'effectif
- l'effet de structure
- l'effet de noria

Dans l'attente de votre réponse, veuillez recevoir, Monsieur le Président, l'expression de notre considération distinguée.

Pour la CFDT  
Gilles Marcon



Pour la CFE-CGC  
Béatrice Sorrente



Pour la CGT  
Bernard Tanguy

