



Salaires 2011 (Réunion du 9 juin): De mieux en mieux !

Lors des précédentes réunions, nous avons eu connaissance du cadrage des négociations par les tutelles (1,8%) et de la volonté de notre direction de tout mettre en AI ; c'est-à-dire sans aucune augmentation générale pour la 3^{ème} année consécutive.

La Direction souhaitait rediscuter des points suivants :

- de la monétisation des jours CET,
- du dispositif des primes semestrielles,
- d'une prime exceptionnelle,
- des mesures jeunes

Un projet d'accord nous a donc été soumis comme base de discussion intégrant ces différents points et excluant toutes nos revendications (dont certaines figuraient dans un courrier intersyndical CFDT-CFTC-CGT) : pas d'augmentations générales (même pas pour les doctorants), pas de revalorisation des primes (ancienneté, semestrielles, etc.) qui sont indexées sur les AG (0%), pas de transparence pour les « mesures jeunes », pas d'augmentation de la part patronale dans la mutuelle, poursuite des discriminations cadres/non cadres en matière de durée et de niveau d'indemnisation des congés longue maladie, pas de mise en place de la subrogation (salaire maintenu par l'employeur pendant les arrêts maladies), pas de mise en place des accords des accords métallurgie (indemnités de départ en retraite, indemnisation des temps de transport en mission, possibilité de paiement des jours de récupération des missions opérationnelles (sans passer par le CET) pour tous ceux qui le souhaitent.

Prime exceptionnelle

L'idée défendue par tous les syndicats est d'utiliser l'ensemble de la provision qui a été faite pour l'intéressement et non utilisée pour des mesures salariales. Nous préférons pour notre part l'utiliser dans l'augmentation de la part patronale de la mutuelle, la direction la mettra dans une prime exceptionnelle.

Compte tenu de la politique salariale très contrainte, nous avons demandé que cette prime soit la même pour tous et non proportionnelle au salaire.

La direction a trouvé encore mieux : le montant de cette prime sera équivalent au tiers des sommes perçues au titre de l'AI 2011. Ce qui implique déjà, de fait, une différence entre cadres et non cadres et d'autre part une différence entre ceux qui auront eu une bonne AI et les autres. Donc ce seront les directeurs qui attribueront le montant de cette prime.

Prime semestrielle

La direction propose l'intégration de la prime semestrielle dans les salaires. Ce qui ne résout pas le problème de plafonnement de ces primes. La Direction était la seule à voir un intérêt à cette mesure.

Monétisation des jours CET

Les directeurs et chefs de services transmettront à la direction la liste des personnes qui souhaitent monétiser des jours et leur décision (accord ou refus). Pas de limitation du nombre de jours, pas de critères pouvant justifier de l'accord ou du refus des Directeurs. Mais bien évidemment tous les séjours ne seront pas payés puisqu'il y en a 23300 (fin 2010) placés sur le CET !

Alors que la politique salariale 2011 s'avère déjà catastrophique avec un niveau lamentable, la direction ne fait aucun effort, ne donne aucun signe pour faire passer la pilule.

Alors que la quasi-totalité des salariés n'auront que 1,8% en moyenne, l'ONERA crée un statut de cadres dirigeants qui permettra d'attribuer à une dizaine d'heureux une contrepartie financière de l'ordre de 10% d'augmentation ! Et puisque cela ne suffit pas, elle permet aux directeurs de choisir quelques responsables qui pourront transformer quelques jours en argent. Et toujours plus, elle met en place une prime exceptionnelle, pour tous, qui pourra aller de 0€ à plusieurs centaines d'euros au gré des directeurs.

Il y avait déjà de bonnes raisons de ne pas signer un tel accord, mais la direction nous en donne d'autres pour y faire opposition, au cas où une organisation syndicale oserait signer ça.