

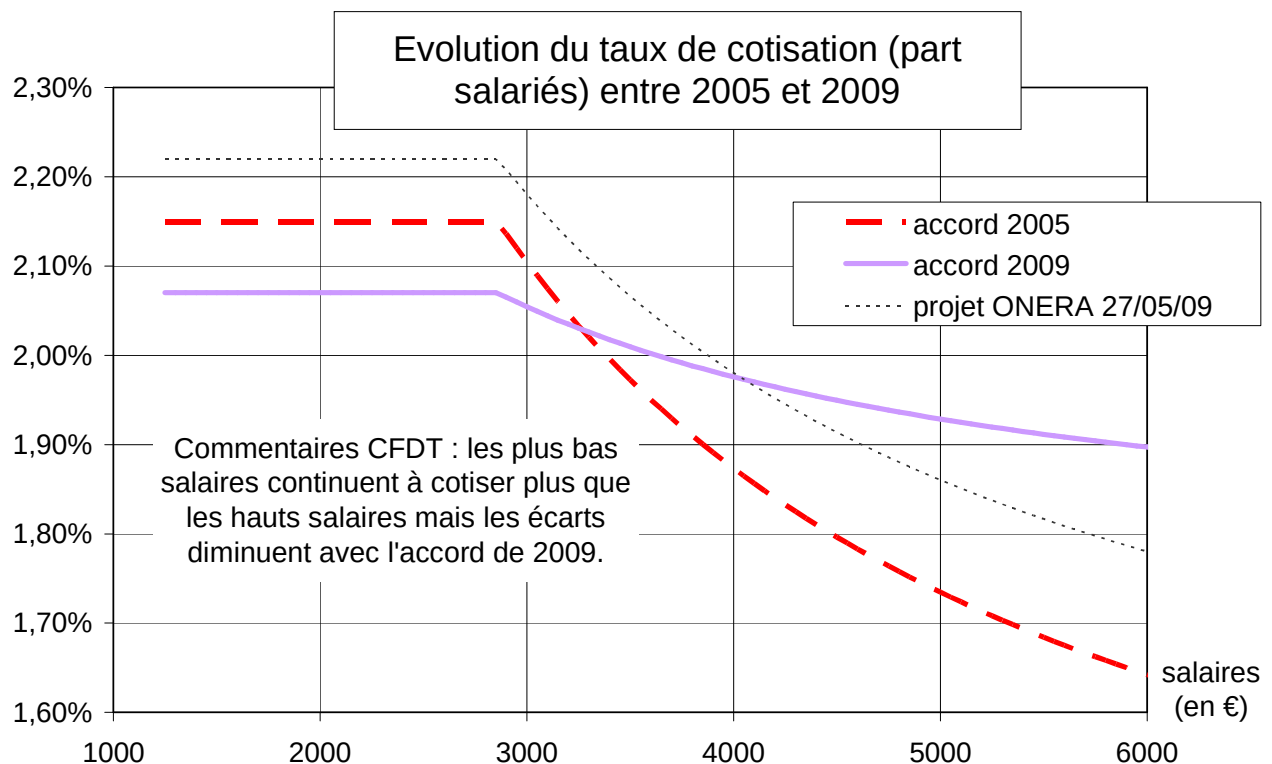
Prévoyance et frais de santé, enfin un accord !

En parallèle de la négociation salariale, une autre négociation portait sur le régime de prévoyance et de remboursement des frais de santé ainsi que sur la journée de solidarité. Cette négociation engagée en 2008 a enfin abouti grâce aux signatures de la CFDT, de la CGT et de la CFTC de l'accord social proposé par la Direction.

Cet accord, tout d'abord lève les incertitudes que pouvaient avoir tous les salariés sur la pérennité de ce régime. Dès lors que la Direction a su faire le compromis nécessaire à l'obtention d'un accord, la CFDT a assumé sa responsabilité. Il est simplement dommage que cet accord n'ait pu intervenir plus tôt, en particulier parce que la Direction a utilisé ce dossier comme moyen de pression pour obtenir la mise en place de CDDOD à l'ONERA.

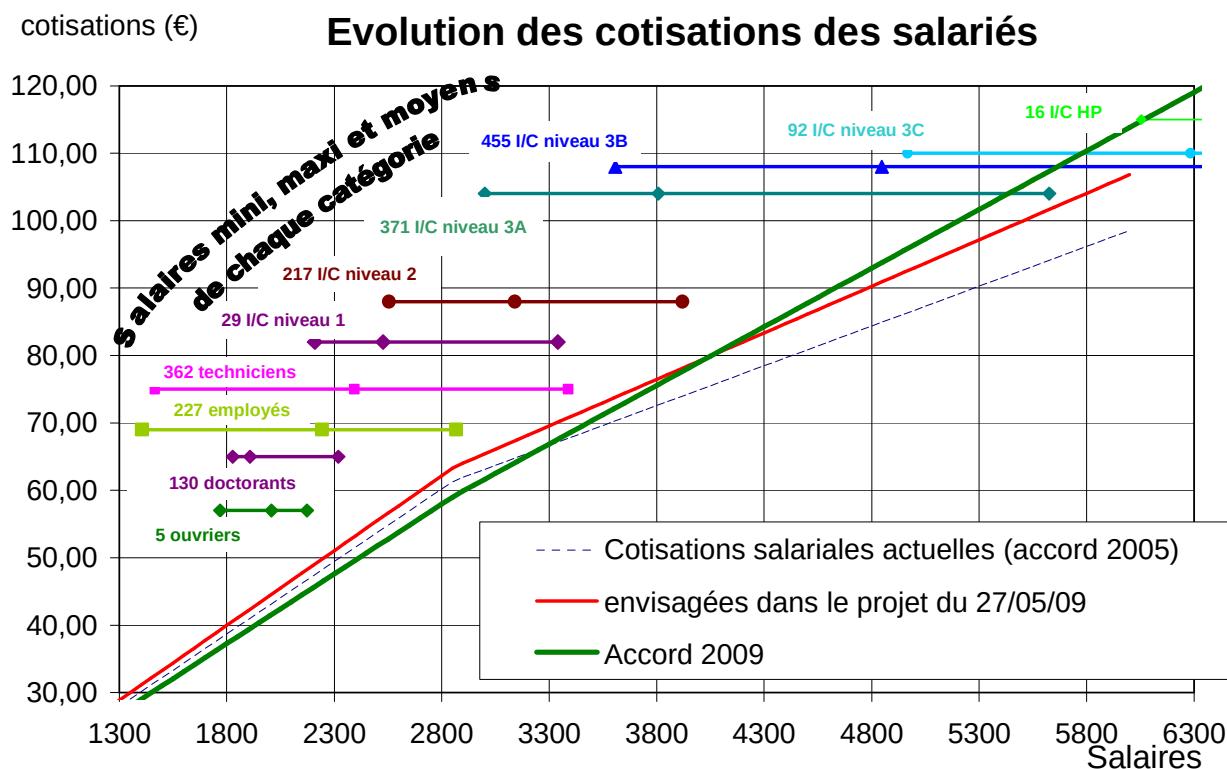
Cet accord est un compromis. En ce sens, il ne répond pas à l'ensemble de nos revendications mais il présente plusieurs avancées qui vont dans le sens de nos revendications.

- Tout d'abord la part patronale dans les cotisations augmente de 47 à 50,5%. C'est une augmentation faible, en particulier en regard de ce qui se pratique dans les autres EPICs, mais une augmentation quand même.
- La répartition des cotisations entre la tranche A des salaires (< 2859 €) et la tranche B évolue vers un taux identique. C'était une revendication forte de l'ensemble des syndicats (sauf la CGC) visant à supprimer l'injustice qui faisait que les salariés aux plus bas salaires (tranche A prépondérante) payaient plus que les hauts salaires (cf. graphique).



- Les prestations évoluent, en particulier, avec la prise en compte de l'ostéopathie, des implants dentaires, des prothèses auditives ainsi qu'une nouvelle option au niveau du capital décès invalidité permettant, pour ceux qui le souhaitent, d'opter pour une rente éducation au profit des enfants à la place du capital décès. Cet accord marque aussi l'abandon des procédures de devis soumis à Santéclair.
- Un appel d'offres tous les 5 ans. Ce point aussi était une des revendications fortes de la CFDT ; il était inadmissible que ce marché ne soit pas, comme tous les autres à l'ONERA, soumis à concurrence. C'est un plus, en terme de transparence, qui ne peut que profiter à l'ensemble des salariés en remettant en cause le monopole automatique et historique de l'IPECA.

Grâce à la hausse de la part patronale et au rééquilibrage des taux de cotisations en tranches A et B, cet accord permet d'absorber **une hausse des cotisations de l'IPECA d'environ 14%, sans que les cotisations n'augmentent pour tous les salariés dont le salaire est inférieur à 3300 €** ; l'augmentation de cotisation pour un salaire de 5000€ restant de l'ordre de 10 €. **Pour tous les salariés dont le salaire est inférieur à 4100€, il s'agit d'une amélioration par rapport au précédent projet de la direction (du 27/05/09)**, c'est-à-dire pour tous les ouvriers, employés, techniciens et doctorants, pour tous les I&C de niveaux 1 et 2, une majorité des I&C 3A (niveaux 3 et 4) et une partie des I&C 3B (niveau 5 et 6) **soit pour environ 70 % du personnel** (cf. graphique ci-dessous).



Cet accord permet également de régler le sujet de la journée de solidarité. Là aussi, l'issue n'est pas totalement satisfaisante, en particulier parce que la Direction n'a pas tenu compte de la situation particulière des temps partiels pour qui la journée de solidarité n'a pas la même durée que pour les autres salariés. Cependant la solution retenue (suppression d'un Jartt Direction) est la même qu'en 2008 sauf que la Direction a consenti en contrepartie une augmentation de la participation de l'employeur dans le régime de prévoyance et frais de santé, alors qu'elle pouvait comme en 2008, prendre une décision unilatérale sans contrepartie.

En conclusion, cet accord démontre, contrairement à ce qui avait été écrit, que la CFDT sait prendre ses responsabilités dans l'intérêt de tous les salariés de l'ONERA et ce même si nous n'avons toujours pas accepté la façon dont la procédure d'appel d'offres a été faussée. Ce travail démontre aussi que la mobilisation de tous permet de faire reculer la Direction sur les projets qui ne nous conviennent pas et qui sont néfastes pour les salariés, comme pouvait l'être la mise en place du réseau Santéclair obligatoire. Enfin, cet accord est pour nous une étape vers un régime équilibré plus juste avec le même taux de cotisation unique pour tous que nous espérons bien obtenir lors des prochaines années.

Signalons que la Direction fera une information au personnel sur les nouvelles prestations qui rentreront en vigueur au 1^{er} octobre. Nous ne pouvons, par ailleurs que vous encourager à signaler toutes les éventuelles difficultés que vous pourriez rencontrer avec l'IPECA dans l'application de ces mesures.