

AVIS AU PERSONNEL

Palaiseau, le 3 juin 2019

Diffusion : ONERA

A l'issue de la dernière réunion de négociation salariale du 16 mai dernier et en l'absence d'accord avec les organisations syndicales, la Direction Générale décide d'appliquer les mesures suivantes pour l'année 2019 :

Augmentations individuelles :

- **2 % de la masse salariale de référence pour tout le personnel.**
- **Une évolution, en pourcentage, identique entre cadres et non cadres.**
- **Une distribution assortie d'un plancher individuel de 35 euros pour les cadres et 24 euros pour les non cadres.**
 - Pour le personnel en contrat à durée indéterminée présent au 1^{er} jour du mois de versement (juillet 2019) et présent à l'effectif « CDI » de l'ONERA au 31 décembre 2018 ;
 - Pour le personnel en contrat à durée déterminée présent au 1^{er} jour du mois de versement (juillet 2019), et présent à l'effectif « CDD (hors doctorants) » de l'ONERA au 31 décembre 2018.
 - Pour le personnel en contrat à durée indéterminée présent au 1^{er} jour du mois de versement (juillet 2019) et présent à l'effectif « CDD (hors doctorants) » de l'ONERA au 31 décembre 2018.
 - Les AI seront calculées au prorata de la durée de présence pour les salariés embauchés en cours d'année 2018.

Mesures Techniques :

Revalorisation des primes et minima

- Les primes, barèmes et minima (y compris le plafond de la prime semestrielle) sont revalorisés de 0,5%.

Mesures spécifiques « jeunes embauchés »

- Pour tous les salariés de 5 ans d'ancienneté et 35 ans maximum au 31 décembre 2018, toute AI inférieure à 3,10% devra être justifiée auprès de la DRH.
- Pour tous les salariés de 10 ans d'ancienneté et de 36 ans maximum au 31 décembre 2018, toute AI inférieure à 2,50% devra être justifiée auprès de la DRH.

Revalorisation des allocations de doctorants

- Les doctorants - présents le 1^{er} jour du mois de versement (juillet 2019) - bénéficieront d'une **revalorisation de leur allocation brute de 0,8 %**.
- Le barème d'embauche des doctorants sera revalorisé **de 0,8%** à compter du 1^{er} septembre 2019.

Engagements complémentaires :

Ces mesures sont décidées sans attendre l'issue des actions engagées auprès des tutelles pour réviser le Contrat d'Objectif et de Performance pour répondre notamment aux enjeux d'attractivité de l'Office et de fidélisation du personnel.

Les évolutions qui pourraient en découler feront, le cas échéant, l'objet de nouvelles propositions.

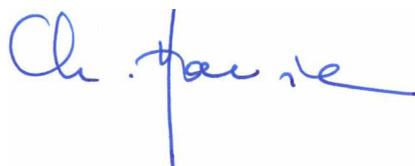
Modes de répartition et d'attribution des augmentations individuelles :

- La détermination des budgets de base par entité est effectuée par la DRH qui les communique aux directions et départements (prise en compte de l'effectif de chaque entité et de sa structure).
- Toute décision d'augmentation individuelle repose sur la réalisation d'un entretien d'appréciation
- Les propositions d'augmentations individuelles relèvent des directeurs après une phase de concertation interne obligatoire avec les responsables d'encadrement de leurs entités respectives (propositions établies en s'appuyant de façon cohérente sur les éléments du dossier d'entretien annuel).
- Rôle de la DRH et mécanismes de contrôle : la DRH s'assure de la pertinence des motifs d'augmentation et de la réalité de l'individualisation. Pour cela, elle examine, avec les directeurs, les motifs justifiant une augmentation individuelle plancher ou élevée et valide la cohérence entre la décision d'AI et l'appréciation portée par la hiérarchie. Une vigilance renforcée sera apportée au traitement des salariés à temps partiel.
- Les décisions d'augmentation seront notifiées aux salariés concernés lors d'un entretien individuel avec la hiérarchie directe.

Date d'effet :

- La date d'effet des mesures de politique salariale est fixée au 1^{er} janvier 2019.
- **Le versement des augmentations sera effectué sur la paie du mois de juillet 2019.**

Le Directeur des Ressources Humaines



Charlotte HAURIE