

## PROCES-VERBAL DE DESACCORD A L'ISSUE DES NEGOCIATIONS SUR LA POLITIQUE SALARIALE 2023

Référence : article L. 2242-4 alinéa 2 du Code du travail

oOo

### ARTICLE 1 :

Conformément à l'article L. 2242-1 du Code du travail, la Direction Générale de l'ONERA a réuni les Organisations Syndicales Représentatives de l'Office afin de négocier la politique salariale pour l'année 2023.

Les parties se sont rencontrées à cet effet les 22 février, 6 mars, 19 avril et 14 septembre 2023.

### ARTICLE 2 :

Le budget initial 2023 reposait sur un cadrage de 3,5%. Compte tenu de l'inflation, une demande exceptionnelle de budget a été faite auprès des tutelles pour augmenter celui-ci. Une réponse a été apportée en septembre 2023. Ainsi, à l'issue de la dernière réunion de négociation, la Direction Générale a confirmé les propositions suivantes :

- Une évolution globale de la masse salariale de 4,1% (hors doctorants) sous forme de mesures pérennes
- Des augmentations individuelles représentant 2% de l'évolution des rémunérations pour chaque catégorie de personnel, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023
- Une augmentation générale de 2,3% à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023, assortie d'un plancher et plafond en euros :
  - 90 euros pour les non cadres ;
  - 172 euros pour les cadres ;Cette mesure représente une évolution globale de 2,45% des rémunérations
- Des mesures spécifiques pour les « jeunes embauchés », identiques entre cadres et non cadres sous forme d'une AI de 3% pour les salariés de 5 ans d'ancienneté et 35 ans maximum, toute AI inférieure devant être justifiée.
- La revalorisation de l'allocation des doctorants et post-doctorants de 90€
- La revalorisation du plancher de la prime semestrielle de 90 euros et des minima à hauteur de 1,35%. Une revalorisation du plafond de la prime de 4,1% conformément à l'accord du 22/10/20.
- Une révision du forfait mobilités durables pour intégrer le covoiturage.

### ARTICLE 3 :

Les trois organisations syndicales représentatives contestent le niveau global du budget qu'elles considèrent insuffisant au regard de l'inflation constatée (5,9%) et des évolutions de rémunérations supérieures décidées au sein des entreprises ou EPIC du secteur.

Au-delà de cette position commune sur le niveau très insatisfaisant du budget consacré à la politique salariale, les organisations syndicales ont précisé les points suivants :

- La CFDT souhaitant garantir une évolution minimale plus importante pour tout le personnel, et prioritairement les salariés dont les rémunérations sont les plus basses, elle a demandé :
  - des AI au 1<sup>er</sup> janvier 2023 de 1,75% ;

- des AG au 1<sup>er</sup> juin 2023 de 2,7% (avec plancher de 105€ et plafond de 176€) ;
- une mesure, financière ou en jours de compensation, au profit des salariés qui ne peuvent télétravailler.
- La CFE-CGC a demandé :
  - l'application de toutes les mesures au 1<sup>er</sup> janvier 2023 afin de ne pas créer d'effet report
  - des mesures de 1,35% d'AG et de 1,75% d'AI exprimées exclusivement en pourcentage au titre de l'égalité de traitement entre les catégories du personnel.
- La CGT a demandé :
  - une revalorisation globale de 7,65%.
  - une distribution exclusivement sous formes d'AG si le budget global est inférieur au pourcentage demandé la prise en charge, en tout ou partie, des frais de scolarité des doctorants.

Compte tenu de ces positions divergentes, aucun accord majoritaire de politique salariale pour 2023 ne peut être trouvé.

#### **ARTICLE 4 :**

La Direction Générale de l'ONERA décide d'appliquer unilatéralement les mesures suivantes :

#### **Article 4-1 : AUGMENTATION GENERALE**

Une augmentation générale de 2,3% est appliquée :

- aux salaires de base hors primes au 31 décembre 2022 ;
- pour les catégories Ingénieurs et Cadres et les Non Cadres ;
- avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2023.

Cette augmentation s'élève au minimum à 90 € et au maximum à 172 € (base temps plein), quelle que soit la catégorie de personnel.

Elle représente une évolution globale des rémunérations de base de 2,45 %,

#### **Article 4-2 : AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES**

Les mesures accordées au titre des augmentations individuelles représentent une évolution des rémunérations de 2% pour chaque catégorie du personnel.

L'attribution de ces mesures individuelles pour les salariés bénéficiaires doit tenir compte exclusivement de la contribution de chacun. A cet effet, la direction s'engage à s'assurer, à l'occasion de leur distribution, d'une égalité de traitement entre tous et notamment entre salariés à temps plein ou à temps partiel

#### **Article 3 : MESURES TECHNIQUES**

##### **3-1 : primes et minima**

Le plancher de la prime semestrielle est porté à 1043€ soit une revalorisation de 90 euros (+4,5%). Conformément à l'accord du 22 octobre 2020, le plafond de la prime semestrielle est revalorisé de 4,1% ; il s'élève désormais à 2395€.

Les minimas servant au calcul de la prime d'ancienneté, sont revalorisés de 1,35%.

Ces mesures sont applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### **3-2 : Barème des doctorants et post-doctorants**

Le barème des allocations des doctorants est revalorisé de 95 euros .

Le barème des rémunérations des post-doctorants est revalorisé de 95 euros .

### **3-3 : mesures spécifiques « jeunes embauchés »**

Afin de poursuivre l'accompagnement spécifique des débuts de carrière, toute augmentation individuelle inférieure à 3% pour les salariés âgés de 35 ans maximum et dont l'ancienneté n'excède pas 5 ans, devra être justifiée auprès de la DRH.

#### **Article 4 : FORFAIT MOBILITE DURABLE**

Le forfait « mobilités durables » au sein de l'ONERA a été défini par l'accord salarial du 22 octobre 2020. Pour encourager les mobilités douces lors des trajets domicile – travail, le dispositif est étendu au covoiturage, suivant les modalités suivantes :

- Le conducteur et le passager seront indemnisés de leur trajet, à proportion des km parcourus au montant fixé par le barème fiscal de l'IK (25 cts d'euro du km pour le conducteur, 12,5 cts d'euro pour le passager à la date de signature du présent accord).
- Le forfait est versé dans la limite annuelle de 300 euros, sur justificatif d'une plateforme de covoiturage quelle qu'elle soit.
- Ce forfait est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. Il n'est cumulable avec l'indemnisation prévue pour l'utilisation d'un vélo avec ou sans assistance électrique, que dans la limite de 300 €.
- La prise en charge de ces frais est cumulable avec le versement de la quote part employeur des frais d'abonnement de transports collectifs.
- Néanmoins, l'avantage résultant de ces prises en charge cumulées ne peut dépasser le plafond défini au b du 19° ter de l'article 81 du code général des impôts, soit au 1er janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2023 soit :
  - 800 € par an ou
  - Le montant du versement résultant de la prise en charge obligatoire par l'employeur du prix des titres d'abonnement si celui-ci est supérieur à 800 €.

#### **Article 5 : DATE D'EFFET ET SALARIES CONCERNES**

- Les mesures générales s'appliquent :
  - à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023 ;
  - au personnel « CDI » ou « CDD (hors doctorant)» présents à l'effectif de l'ONERA au mois de versement (novembre 2023). La date d'effet est reportée à la date de début de leur contrat de travail, lorsque celle-ci est comprise entre le 1er juin 2023 et le 1<sup>er</sup> novembre 2023.
- Les mesures individuelles s'appliquent :
  - à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
  - au personnel en contrat à durée indéterminée présent au 1<sup>er</sup> jour du mois de versement (novembre 2023) et présent à l'effectif « CDI » ou « CDD (hors doctorant/post doctorants) » de l'ONERA au 31 décembre 2022. Une proratisation des AI sera faite pour les salariés embauchés en cours d'année 2022.
  - au personnel en contrat à durée déterminée présent au 1<sup>er</sup> jour du mois de versement (novembre 2023), et présent à l'effectif « CDD (hors doctorant/post doctorants)» de l'ONERA au 31 décembre 2022. Une proratisation des AI sera faite pour les salariés embauchés en cours d'année 2022.
- Les mesures spécifiques pour les doctorants et post-doctorants s'appliquent :

- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023
- aux doctorants et post-doctorants présents au 1<sup>er</sup> jour du mois de versement (novembre 2023) pour ce qui concerne la revalorisation des barèmes.
- aux doctorants accueillis à compter du 1<sup>er</sup> aout 2023 pour ce qui concerne la nouvelle définition du barème des allocations de doctorants.
- Aux post-doctorants accueillis à compter du 1<sup>er</sup> aout 2023 pour ce qui concerne la nouvelle définition du barème post-doctorants.

Les modalités d'application concrètes et détaillées de la politique salariale 2023 feront l'objet d'une note de la DRH.

Fait à Palaiseau, le 2 octobre 2023

**Pour le Président  
Le Secrétaire Général**