

# ACCORD SUR LA POLITIQUE SALARIALE DE L'ONERA POUR L'ANNEE 2021

oOo

Entre l'Office National d'Études et de Recherches Aérospatiales,  
agissant par son Président, d'une part,

et

les Organisations Syndicales représentatives du personnel soussignées, d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

## **PREAMBULE :**

Conformément à l'article L. 2242-1 du Code du travail, une négociation sur la politique salariale de l'ONERA pour l'année 2021 s'est engagée le 18 janvier 2021.

Dans ce cadre, la Direction Générale de l'ONERA et les représentants des organisations Syndicales se sont ensuite rencontrés les 10 février, 25 mars, 7 avril 2021.

La Direction Générale entend définir par accord les conditions de mise en oeuvre de la politique salariale selon le cadrage qui acte une évolution de la masse salariale de 1,6%. Au-delà, et pour tenir compte des arbitrages définis dans le budget initial une prime de 0,4% sera versée à tous les salariés permettant de compenser les contraintes d'organisation du travail liée au covid.

L'ensemble des options retenues par accord permettent

- De prévoir une évolution minimale de la rémunération pour tous ;
- De maintenir la politique « jeunes » menée depuis plusieurs années pour assurer aux jeunes embauchés une progression plus rapide de leur rémunération ;
- De prendre en considération deux populations particulières :
  - o les doctorants et post doctorants qui bénéficieront des mesures identiques à l'ensemble du personnel, y compris la prime « covid » ;
  - o le personnel de sécurité
- De poursuivre les engagements pris en 2020 : extension du forfait mobilité durable, pris en compte du rachat des jours de Noël

C'est pourquoi, au terme de la réunion du 7 avril 2021, et afin de parvenir à un compromis entre les différentes propositions des Organisations Syndicales et celles de la Direction, il est convenu que :

## **Article 1 : AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES**

Les mesures accordées au titre des augmentations individuelles représentent une évolution des rémunérations de **1,4%** pour chaque catégorie du personnel.

**Toute AI sera au moins égale à une évolution de la rémunération de 25 euros pour le personnel Ingénieur et Cadre et de 15 euros pour le personnel Non Cadre.**

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 salarié à temps plein ou à temps partiel.

## **Article 3 : MESURES TECHNIQUES**

**Les mesures techniques accordées représentent une évolution des rémunérations de 0,2%.**

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

Le plancher de la prime semestrielle ainsi que les minima servant au calcul de la prime d'ancienneté, sont revalorisés de 3,5% intégrant l'effet du rachat des 5 jours de « Noël » effectif en janvier 2021(2,5%).

Conformément à l'accord du 22 octobre 2020, le plafond de la prime semestrielle est revalorisé de 4,1% intégrant l'effet du rachat des 5 jours de « Noël » effectif en janvier 2021(2,5%).

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

Le barème des allocations des doctorants est revalorisé de **1,6 %**.  
**Le barème des rémunérations des post-doctorants est revalorisé de 1.6%**

### **3-3 : mesures catégorielle « personnel de sécurité »**

Une mesure spécifique est décidée pour les personnels appartenant à la catégorie « personnel de sécurité ».

Ils bénéficieront d'une augmentation forfaitaire de 15€ de leur rémunération de base mensuelle (rémunération hors primes).

### **3-4 : mesures spécifiques « jeunes embauchés »**

Afin de poursuivre l'accompagnement spécifique des débuts de carrière des jeunes salariés de l'ONERA, ceux-ci bénéficieront d'une politique salariale adaptée. Les

augmentations individuelles de cette population doivent pouvoir être garanties à un niveau plus significatif. Ces mesures spécifiques sont les suivantes :

Pour tous les salariés de 5 ans d'ancienneté et 35 ans maximum au 31 décembre 2020, toute AI inférieure à 2% devra être justifiée auprès de la DRH.

### **3-5 : Prime « Covid »**

Afin de reconnaître les efforts importants du personnel pour maintenir l'activité de l'ONERA en adaptant leur organisation du travail, malgré les conditions difficiles liées à la crise sanitaire qui a imposé, selon les contraintes des postes, du travail en présentiel ou en distanciel, la Direction Générale souhaite consacrer 0,4% du budget d'évolution de la masse salariale à un dispositif particulier de reconnaissance.

Une prime forfaitaire de 200€ sera versée aux salariés en CDI ou CDD (dont les doctorants et post-doctorants) **présents à la date de versement**. Cette prime sera proratisée en fonction du temps de travail pour les salariés ayant une quotité du temps de travail égale ou inférieure à 50% du temps de travail.

## **Article 4 : MESURE COMPLEMENTAIRE**

### **4-1 : Forfait mobilités durables**

Le forfait mobilités durables au sein de l'ONERA a été défini par l'accord salarial du 22 octobre 2020.

**Pour encourager davantage le recours par les salariés aux modes de transport dits « à mobilité douce » pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail et tenir compte de l'évolution du plafond d'exonération défini par la loi du 29 décembre 2020, il est prévu d'améliorer le dispositif actuel en modifiant les dispositions dans les conditions suivantes:**

« L'ONERA prend en charge les frais d'entretien ou de réparation du cycle ou du cycle à pédale assisté utilisé par le salarié pour se déplacer entre sa résidence habituelle et l'ONERA, **ainsi que les frais liés à l'achat d'accessoires de sécurité pour ce cycle**, sur présentation d'une facture à son nom, dans la limite de 200 € TTC /an pour un cycle ou un cycle à pédalage assisté personnel.

Ainsi, les frais de pièces détachées de vélo sont pris en charge dans le cadre de ce dispositif dès lors qu'elles sont nécessaires à l'entretien ou la réparation du vélo. **A titre d'exemple, les frais liés à l'achat d'un antivolt, d'une sonnette ou d'un casque peuvent désormais être pris en charge dans le cadre de ce forfait mobilités durables.**

Les salariés à temps partiel, employés pour un nombre d'heures inférieur à 50% de la durée conventionnelle bénéficient d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

La prise en charge de ces frais est cumulable avec la prise en charge obligatoire par l'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 1<sup>er</sup> janvier 2021:

- 500 € 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 500 €.

Les articles 81, 19° ter b du Code général des Impôts et L. 136-1-1 III, 4° e du Code de la Sécurité sociale prévoient que cet avantage est exonéré d'impôt sur le revenu, de CSG, de CRDS et, par conséquent, de cotisations de sécurité sociale et des prélèvements dont l'assiette est alignée sur celle de ces cotisations.

#### **4-2 : Prise en charge patronale des cotisations frais de santé/prévoyance**

Afin de participer à l'amélioration de la couverture sociale mise en place pour l'ensemble de ses salariés, la Direction Générale augmente la part patronale au titre de la couverture « prévoyance et frais de santé » IPECA – contrats responsable et non responsable, à 57%, contre 43 % pour la part salariale.

Ainsi, la répartition de ces cotisations est modifiée comme suit :

- Cotisation au régime frais de santé de base responsable

TA		TB	
2,663%		2,663%	
PS*	PP*	PS	PP
43%	57%	43%	57%
1,14509%	1,51791%	1,14509%	1,51791%

- Cotisation au régime frais de santé sur complémentaire non responsable

TA		TB	
0,09%		0,09%	
PS	PP	PS	PP
43%	57%	43%	57%
0,0387%	0,0513%	0,0387%	0,0513%

- Cotisation au régime de prévoyance complémentaire

TA		TB	
1,20%		1,20%	
PS	PP	PS	PP
43%	57%	43%	57%
0,516%	0,684%	0,516%	0,684%

\*PS : Part salariale ; PP : Part patronale

## Article 5 : DATE D'EFFET

Afin, d'une part, de conserver à la politique salariale son caractère annuel et, d'autre part, pour éviter que les augmentations accordées ne pèsent sur les marges de manoeuvre des négociations salariales des années suivantes, il est décidé que la date d'effet des mesures soit fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2021 sous réserve des dispositions suivantes :

- Les mesures individuelles s'appliquent :

- au personnel en contrat à durée indéterminée présent au 1<sup>er</sup> jour du mois de versement (juillet 2021) et présent à l'effectif « CDI » ou « CDD (hors doctorant/post doctorants) » de l'ONERA au 31 décembre 2020. Une proratisation des AI sera faite pour les salariés embauchés en cours d'année 2020.
- au personnel en contrat à durée déterminée présent au 1<sup>er</sup> jour du mois de versement (juillet 2021), et présent à l'effectif « CDD (hors doctorant/post doctorants) » de l'ONERA au 31 décembre 2020. Une proratisation des AI sera faite pour les salariés embauchés en cours d'année 2020.

- Les mesures spécifiques pour les doctorants et post-doctorants s'appliquent :

- aux doctorants et post-doctorants présents au 1<sup>er</sup> jour du mois de versement (juillet 2021) pour ce qui concerne la revalorisation des barèmes.
- aux doctorants accueillis à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 pour ce qui concerne la nouvelle définition du barème des allocations de doctorants.
- Aux post-doctorants accueillis à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 pour ce qui concerne la nouvelle définition du barème post-doctorants.

- L'augmentation de la part patronale « frais de santé/prévoyance » s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Fait à Palaiseau, le

**Le Président de l'ONERA**

**Pour les organisations syndicales  
représentatives du personnel**

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT