



Consultez nos sites : <https://outils.onera.net/syndicats/cfdt/> et <http://cfdt.onera.free.fr/>
Et retrouvez nos communiqués : <http://cfdt-onera.agence-presse.net/>

Infos CFDT - juillet 2023 - Négociations salariales

Négociations salariales

Après **une année 2022 à 5,9%**, l'inflation en France semble diminuer légèrement (4,5% en juin 23) mais il ne faut pas se tromper les prix ne redescendent pas !

L'inflation est montée jusqu'à 6,3% (février 23), les prix de l'alimentaire continuent d'augmenter (13,6% sur 12 mois) et si les coûts de l'énergie n'augmentent plus, ils restent à un niveau très élevé (+51% depuis 2015).

Et les salaires de l'ONERA ?

La tutelle impose aux EPIC un cadrage de 3,5%, très largement insuffisant pour couvrir l'inflation 2022 et à plus forte raison les progressions de carrière. A l'ONERA, lorsqu'on déduit l'effet des augmentations de 2022 sur la masse salariale de 2023 (-0,5%), il ne reste que 3,0% à répartir. Alors que l'inflation reste très forte en 2023, cette proposition est indigne et elle aura des conséquences lourdes :

- Sur les plus bas salaires qui subissent le plus fortement les hausses de prix de l'alimentaire et de l'énergie (chauffage, transports, ...) compte tenu du poids de ces postes dans leur budget.
- Sur la motivation de salariés investis dans leur mission de service public et que l'on ne reconnaît pas
- Sur les embauches futures puisqu'à nouveau le fossé se creuse avec les entreprises du secteur qui appliquent des augmentations de salaires bien plus conséquentes.

Lorsque que nous avons eu connaissance des cadrages revalorisés du CNES (+5,8%), du CEA (+5%) ou encore de l'INERIS (+4.5%), il était inconcevable pour la CFDT que la négociation en reste là. La Direction a donc suspendu la négociation le temps de retourner vers Bercy.

Pourquoi certains EPIC ont obtenu des cadrages largement améliorés et pas l'ONERA ? Si le cadrage à 3,5% n'est plus une règle systématique, alors l'ONERA doit obtenir plus ; nos résultats depuis plusieurs années sont bons, nos travaux sont unanimement reconnus. Est-ce ainsi qu'on récompense et qu'on reconnaît nos compétences ?

L'intersyndicale a donc décidé de réunir des assemblées générales sur les salaires dans tous les centres avec une bonne participation. Nous étions ainsi près de 180 personnes mobilisées pour l'intervention en CSEC. Les élus administrateurs ont également interpellé les tutelles lors du CA du 29 juin à Modane.

Il a été décidé en intersyndicale

- La préparation d'un courrier à l'attention de la tutelle Budget (puisque c'est là que tout se décide).
- La préparation d'une pétition (à remettre directement à Bercy, en septembre par exemple)
- Étendre la mobilisation du personnel, en vue d'une action plus forte à la rentrée (manifestation à Bercy ?)
- Contacter les autres EPIC et unir nos efforts dans une intersyndicale de l'ensemble des EPIC (actions communes à programmer ?)

La CFDT propose ainsi dans un premier temps, dès le mois de juillet (date à convenir en commun), un rassemblement/sit-in à l'entrée des centres autour d'un café tout en faisant signer la pétition. Et dès septembre, intensification de cette mobilisation en multipliant les rassemblements de façon régulière.

Versement anticipé d'une augmentation générale en juillet.

Compte tenu de la forte inflation et du report de la fin de la négociation salariale à l'automne, la Direction a proposé de verser une augmentation générale de façon anticipée, avant l'été, sans attendre la réponse de Bercy et l'issue des négociations.

Cela répondait aux attentes formulées par l'ensemble des organisations syndicales.

Pour pouvoir faire ce versement anticipé, la Direction avait besoin de l'accord des organisations syndicales (obligation légale) et la mesure proposée ne devait pas contraindre la reprise des négociations en septembre quelle que soit la réponse de Bercy.

La Direction a donc proposé une AG de 2% au 1^{er} juillet (impliquant un effet report de 1% sur 2024) accompagnée d'un plancher de 75€ et d'un plafond de 150€. Pour les doctorants, il était proposé une augmentation de 80€. Cette mesure représente une augmentation de la masse salariale de 1% pour 2023 et laissait donc de la marge pour la reprise des négociations.

Après avoir bien précisé que cet accord pour un versement anticipé ne pourrait en aucun cas être assimilé à une validation de la politique salariale 2023, la CFDT a été le seul syndicat à accepter de signer cet accord.

Faute d'un consensus syndical suffisant, la Direction ne pourra pas appliquer cette mesure qui aurait pourtant été la bienvenue pour beaucoup. Tout le monde devra donc attendre, probablement le mois de novembre et aucune augmentation pour ceux qui quitteront l'ONERA d'ici là.

Semaine de Noël

« Avec l'inflation, la semaine de Noël, elle est perdue ! » Avec quelques variantes, c'est une rengaine, un peu simpliste qu'on entend maintenant régulièrement.

Que l'on puisse penser que l'augmentation obtenue (2,4%) en compensation de la suppression de la semaine de Noël soit insuffisante, pourquoi pas. Ce serait un peu oublier que l'ensemble des mesures mises en place en 2020 en accompagnement de la vente de la semaine de Noël représentait 7,7% (dont 4,4% directement sur la politique salariale 2020) mais il est tout à fait possible de juger que c'était insuffisant et qu'il aurait fallu plus.

En revanche, cette augmentation elle est acquise, elle est définitivement sur nos feuilles de paie quel que soit le niveau de l'inflation. Jamais, il n'a été dit que cette mesure couvrirait l'augmentation de l'inflation des années suivantes. Ça n'aurait pas de sens, forcément quelle que soit cette augmentation, elle aurait à un moment ou un autre été rattrapée par l'inflation.

Et si nous n'avions pas vendu la semaine de Noël, avec 2% de politique salariale en 2020 (au lieu des 7,7% obtenus), pensez-vous que l'inflation aurait été plus faible en 2022 et en 2023 ? Bien évidemment non. Pensez-vous que nous aurions été en meilleure posture pour supporter l'inflation actuelle ? Bien évidemment non.

Enfin ajoutons que la semaine de Noël reste une semaine fermée à l'ONERA, nous y tenons et que tous ceux qui le souhaitent peuvent prendre jusqu'à 5 jours/an de congés compensatoires de la semaine de Noël. Certains le font, c'est libre et ne nécessite aucune autorisation ; tous les ans ou une année de temps en temps seulement, 5 jours ou une partie seulement, ...