



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 - septembre 2023 - Négociations salaires

Négociations salariales à l'ONERA

Après **une année 2022 à 5,9%**, l'inflation en France semble légèrement diminuer (prévisions à 5,6% pour 2023) 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 restent à des niveaux très élevés quand ceux de l'énergie explosent.

Et les salaires de l'ONERA ?

La tutelle a dans un premier temps imposé aux EPIC un cadrage de 3,5%, très largement insuffisant pour couvrir l'inflation 2022 et à plus forte raison les progressions de carrière. Lorsque nous avons porté à la connaissance de la Direction les cadrages revalorisés du CNES (+5,8%), du CEA (+5%), de l'ADEME (5%) ou encore de l'INERIS (+4.5%), elle a suspendu la négociation le temps de retourner vers Bercy.

L'attente a été longue (faute d'interlocuteurs à Bercy ...) mais un nouveau cadrage à 4,1% a fini par arriver. En fait l'ONERA n'a pas obtenu de geste de reconnaissance particulier puisque c'est la même revalorisation qu'ont également obtenu d'autres EPIC (IFREMER, BRGM, etc.). Et donc la question se pose toujours : pourquoi certains EPIC ont obtenu des cadrages largement supérieurs et pas l'ONERA ? Nos résultats, depuis plusieurs années, sont bons, nos travaux sont unanimement reconnus, alors l'ONERA doit obtenir plus. Est-ce ainsi qu'on récompense et qu'on reconnaît nos compétences, notre excellence ?

Ce nouveau cadrage, 4,1%, ne change rien sur le fond, nous le jugeons largement insuffisant en regard de l'inflation. Sur 2 ans (2022, 2023), l'inflation sera autour de 11,8%, avec un cadrage de 4,1%, nos salaires augmenteront, en moyenne, de 8% sur la même période, soit une perte de près de 4%.

Ce cadrage des tutelles est indigne et 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 creusera avec les entreprises du secteur qui appliquent des augmentations de salaires bien plus conséquentes.

Le 14 septembre, la direction a donc présenté une proposition d'accord :

AG :

- 2,3% avec effet rétroactif au 1^{er} juin (impliquant un effet report de 0,94% sur 2024),
- Plancher d'AG = 90€ (concerne environ 700 personnes avec salaire inférieur à 3913€)
- Plafond d'AG = 172€ (concerne environ 60 personnes avec salaire supérieur à 7478€)

AI :

- 2% rétroactif au 1^{er} janvier
- Mesures « jeunes » (ancienneté inférieure à 5 ans et âge inférieur à 35 ans), 3%

Primes :

- Plafond prime semestrielle + 4,1% (montant de la politique salariale imposé par l'accord de 2020)
- Plancher prime semestrielle +90€ (montant de l'AG mini, environ + 4,5%)
- Minima (calcul de la prime d'ancienneté) +1,35% (montant de l'AG en masse sur l'année complète)

Doctorants et post-doct

- Revalorisation des salaires et des grilles d'embauches de 90€ (montant de l'AG mini) soit +3,5% en moyenne

Forfait mobilité durable

- Extension de la prise en charge au covoiturage (facture d'une plateforme de covoiturage)
- Prise en compte des gants pour les cyclistes, si réfléchissants

La direction a ensuite indiqué que cette réunion était la dernière et qu'il n'y avait aucune possibilité d'aller au-delà du cadrage de 4,1%. Aucune possibilité de prime pour le pouvoir d'achat n'est également envisageable. Les organisations syndicales avaient jusqu'au mercredi 20 septembre pour faire connaître leur position par rapport à ce projet.

Position et proposition CFDT :

Le cadrage à 4,1% est très largement insuffisant et entérine une perte de pouvoir d'achat de près de 4% en moyenne et c'est donc fort logiquement que l'incompréhension et la colère montent au sein du personnel.

Malgré ce constat, la CFDT a décidé de proposer à la direction de faire évoluer son projet avec l'objectif de porter une grande attention aux plus bas salaires et de garantir une augmentation la plus substantielle possible au plus grand nombre, toutes catégories de personnel comprises. En effet, l'équilibre des masses consacrées aux AG (40%) en regard de celles consacrées aux AI (60%) n'est pas satisfaisant et pas assez protecteur pour l'ensemble du personnel. L'an dernier cette proportion était proche de 50/50.

La CFDT a donc demandé à la Direction d'aller vers l'équilibre suivant :

- **AG 2,7% au 1er juin, avec plancher de 105€ et plafond à ajuster (autour de 176€)**
- **AI 1,75%**
- **minima +2.7%, plancher prime semestrielle, +105€ (effet à ajuster avec plafond d'AG) et le plafond prime semestrielle resterait identique à 4,1%**
- **doctorants/post-doc +105€**
- **prise en charge des équipements de pluie dans le forfait mobilité**

Ce rééquilibrage permettait de garantir une augmentation minimale plus forte pour tout le monde et pas seulement les plus bas salaires.

Ces mesures entraîneraient un effet report sur 2024 de -1,09% (contre -0,94% pour le projet de la direction). Mais il s'agit bien d'un moyen exceptionnel pour distribuer plus d'AG et faire face à une inflation très forte et durable.

L'augmentation des minimas qui servent au calcul de la prime d'ancienneté des non cadres est une mesure de justice. En effet, la prime d'ancienneté peut représenter jusqu'à environ 17% du salaire total, or l'AG ne porte que sur le salaire de base, pas sur l'ensemble de la rémunération des non cadres. Et c'est une mesure dont le coût est infime pour l'ONERA.

Pour les doctorants, il s'agit de leur appliquer le même montant d'augmentation que pour les autres salariés, soit 4,1%.

Pour les équipements de pluie pour les cyclistes, il s'agit juste de savoir si l'ONERA veut réellement encourager les mobilités douces de façon durable.

Faute de consensus intersyndical, la direction nous a fait part en retour, de son intention d'appliquer la politique salariale telle qu'elle l'avait présentée le 14 septembre en y apportant juste 2 modifications, minimales, mais qui répondent au moins en partie à nos demandes :

- *Augmentation de la revalorisation des doctorants et post-docs à 95€ (au lieu de 90€).*
- *Prise en charge des gants et vêtements de pluie dans le cadre du forfait mobilité durable.*

Aucune suite n'est donnée

- à nos demandes pour les salariés qui ne télétravaillent jamais, sur la réflexion à mener à propos de l'impact régional ou local sur le coût de la vie (logement, etc.),
- ni à celles des autres OS, de report au mois de décembre de la politique salariale, de suppression des plancher et plafond d'AG ou de ramener l'AG à 1,35% au 1^{er} janvier (suppression de l'effet report).

La direction va donc mettre en place sa politique salariale sur la paie du mois de novembre, sans accord salarial.

L'intersyndicale ONERA va se réunir vendredi 29 septembre matin pour décider d'actions communes pour continuer à protester, avec le soutien du personnel, contre ce cadrage, comme à l'IFREMER, au BRGM,

Les propositions de la CFDT (un rassemblement/sit-in à l'entrée des centres, signature de pétition, manifestations, rapprochement des autres EPIC, etc.) restent d'actualité mais il faut maintenant passer aux actes et pas seulement aux déclarations d'intentions.

