



Consultez nos sites : <http://droopy2.onera/syndicats/cfdt/> et <http://cfdt.onera.free.fr/>
Et retrouvez nos communiqués : <http://cfdt-onera.agence-presse.net/>

Infos CFDT - Juin 2019

Négociations salariales 2019, prochaines élections, temps de travail

Négociations salariales : le compromis impossible.

Après un peu plus d'un mois de discussions, les négociations salariales annuelles viennent de se terminer sur un constat de désaccord, comme en 2018, comme en 2017 ...

Plusieurs raisons ont conduit à ce constat de désaccord :

- Une contrainte du COP sur la politique salariale figée à 2% de la masse salariale. Si cette contrainte n'était pas insurmontable les années passées, le retour à une inflation proche de 2% rendait l'obtention d'un accord quasiment impossible pour cette année.
- Une volonté de la direction, comme lors des deux années passées, de privilégier des augmentations exclusivement individuelles sans augmentations générales. On a même franchi un palier supplémentaire puisque jusqu'à l'année dernière, subsistait une part d'augmentation générale pour les "non cadres", ce qui ne sera plus le cas cette année.
- Des attentes des 3 principaux syndicats totalement divergentes rendant très difficile un compromis permettant d'aboutir à la signature nécessaire de 2 syndicats au minimum. La CFDT demandait une répartition AG et AI avec une AG identique pour tous en euros sans distinction de catégories de personnel et en incluant les doctorants. Un autre syndicat demandait tout en AG à hauteur de 1,8% et le troisième se contentait du tout en AI de la direction et tenait avant tout à l'égalité cadres/non cadres en pourcentage.

Nous considérons, à la CFDT, que lorsque la politique salariale qui nous est imposée par les tutelles ne permet simplement pas de garantir le maintien du pouvoir d'achat et d'assurer des progressions de carrière motivantes, il faut protéger les moins bien lotis et être équitables. Tout le monde sait qu'une égalité de traitement en % n'est pas une égalité de traitement en €. A titre d'exemple, une augmentation de 2% pour tous conduirait à des augmentations de plus de 200€ pour les plus hauts salaires de l'ONERA et de 32€ pour les plus faibles... équité ? Pour les mêmes raisons, s'arcouter sur des logiques catégorielles nous semble complètement inadapté et injuste. La solidarité, c'est pour tout le monde, ce n'est pas la solidarité entre mieux lotis d'un côté et entre plus démunis de l'autre côté. Avec cette distinction catégorielle mise en oeuvre dans la politique salariale de l'ONERA, pour le même salaire, par exemple de 2350€, un doctorant se verra garantir une augmentation de 0,8%, un technicien ou employé une augmentation mini de 1% et un cadre une augmentation mini de 1,5% ... équité là encore ?

On notera, par ailleurs, que ce projet de la Direction ne propose aucune mesure permettant de stopper la différence de traitement entre temps partiels et temps pleins. Cette différence a été mise en évidence depuis 2 ans par Syndex, l'expert du CCE. Suite à ce constat, et malgré son engagement, la Direction n'a rien changé, ni en 2018, ni dans son projet de politique salariale 2019. La CFDT continuera donc à demander une correction immédiate et un rappel sur les années passées.

L'augmentation des plafonds/planchers de la prime semestrielle et des minima servant de base au calcul des primes d'ancienneté n'est que de 0,5%. Autant dire que tous les non cadres sont pénalisés puisqu'une partie importante de leur salaire (jusqu'à 17%) ne sera augmentée que de 0,5%. Que penser d'une politique salariale qui ne présente aucune continuité d'une année à l'autre : 0,6% en 2017, un effort à 1,2% en 2018 et retour à 0,5% en 2019 ? Au final, l'effort concédé en 2018 sera annulé en 2019.

On peut d'ailleurs tenir le même discours pour les doctorants, revalorisés à hauteur de 1,2% en 2018 en plus de la suppression du barème le plus bas, contre seulement 0,8% en 2019, et encore parce que les syndicats, parmi lesquels la CFDT en particulier, se sont insurgés contre une augmentation initialement prévue à 0,5%.

Il est beaucoup question de reconnaissance en ce moment à l'ONERA ; la politique salariale compte évidemment dans cette reconnaissance réclamée. Si les sommes distribuées lors de cette politique salariale comptent, la manière dont elles sont réparties compte tout autant. Les salariés sont parfaitement conscients des faibles marges

de manœuvres actuelles de notre Direction en la matière. En revanche, ils demandent de la justice, de l'équité, et là ils ne s'y retrouvent pas.

On ne peut pas construire l'ONERA sur des divisions, sur des luttes catégorielles. La motivation des cadres de l'ONERA ne serait au final qu'exclusivement dépendante des quelques 0,1 ou 0,2% grapillés en leur faveur, indépendamment du sort des autres ? Quelle image négative et restrictive de la pensée des cadres de l'ONERA !

Politique salariale, suite ?

La direction de l'ONERA est entrée en négociation avec la tutelle pour renégocier les objectifs du COP. Ces négociations portent sur plusieurs points :

- L'augmentation du plafond des effectifs (+100 ?) et l'augmentation de la masse salariale correspondante.
- La réévaluation des salaires de l'ONERA afin de maintenir son attractivité à l'embauche, en regard des salaires pratiqués au sein du GIFAS et des autres organismes de recherche et en prenant en compte certaines spécificités "métiers" (informatique par exemple).
- La mise en place d'un accord d'intéressement en plus de la politique salariale.
- L'augmentation de la masse salariale pour pouvoir renégocier l'organisation du temps de travail (objet d'une prochaine négociation).

Si les tutelles, poussées par la Ministre de la Défense, ont indiqué leur volonté de renégocier les objectifs du COP, nous ne connaissons pas leurs objectifs et il y aura probablement des freins à nos ambitions.

Quelle que soit l'issue de cette négociation avec les tutelles, il devrait y avoir une deuxième phase (négociation ?) dans la politique salariale 2019. La CFDT souhaite pouvoir en discuter et, en particulier, sera attentive aux mesures de rattrapage collectives au profit des temps partiels, des salariés sous les minimas annuels, des salaires d'embauche. L'ensemble de ces nouvelles mesures devra enfin traduire une volonté d'équité et de justice de la part de notre Direction.

Prochaines élections professionnelles

En fin d'année, nous aurons les prochaines élections professionnelles marquées cette fois par la disparition des instances historiques, CE, DP, CHSCT. Elles seront remplacées par une instance unique, le CSE (Comité Social et Economique) et des élus de proximité dans les grands centres et en IdF.

Ces périodes d'élection sont à chaque fois l'occasion pour tous de s'interroger sur son propre investissement. Vous avez tous des idées mais pourquoi ne pas venir les porter dans l'intérêt général ? L'activité syndicale, qu'elle soit au profit de la défense des salariés, de la sécurité, de la mise en œuvre des activités sociales, etc., est très enrichissante et c'est une action indispensable pour la vie de l'entreprise.

Les équipes de l'ONERA évoluent, se renouvellent. Les équipes syndicales doivent également évoluer et se renouveler.

N'hésitez pas, prenez contact avec vos représentants CFDT dans chaque centre :

Châtillon : D. Mézières et G. Marcon, Fauga : P. Jezequel, Lille : JF. Le Roy, Meudon : JP. Tobeli, Modane : C. Chauveton, Palaiseau : B. Fromentin-Denozière, Salon de- Provence : JF. Nouvel et Toulouse : J. Perraud et P. Brunet

Temps de travail, c'est là ...



(<http://tw.onera.blog.free.fr/>)



Retrouvez tous nos élus, dans tous les centres sur notre site : <http://droopy2.onera/syndicats/cfdt/>
Tous vos commentaires peuvent être adressés par mail à l'adresse : cfdt-central@onera.fr