



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

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 - Juin 2021

Négociations salariales 2021 à l'ONERA et dans les établissements publics, Résultat élection IPECA, Sondage temps de travail

Négo salariale 2021, pas d'accord.

La négociation salariale 2021 s'est terminée le 6 mai par un constat d'échec. Les raisons de cet échec reposent sur des différences de fond importantes et récurrentes entre la direction et les différentes organisations syndicales sur la répartition des mesures salariales.

Le premier point de désaccord vient de l'absence de mesures d'augmentation générale. Au-delà de leur simple rôle de maintien du pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés, les mesures générales sont la reconnaissance d'un travail collectif dans lequel tous les salariés, sans exception, interviennent à différents niveaux, avec des implications et des compétences différentes. Et nos élites, aussi performantes soient elles, ne seraient rien sans nos employés, techniciens, ouvriers, doctorants, ... Et donc c'est cet investissement collectif que les augmentations générales reconnaissent. Et à la CFDT nous tenons à cette reconnaissance, tous les ans, pas une année sur 4.

La Direction, mais pas seulement elle, préfère distribuer les augmentations exclusivement sous forme individuelle. A la CFDT, nous sommes évidemment favorables au versement d'augmentations individuelles qui doivent permettre de reconnaître des investissements et des efforts particulièrement marqués mais dans un équilibre entre AG et AI. Le tout en AI, c'est la course à l'individualisme, c'est considérer que l'ONERA ne vaut que par ses têtes et tant pis pour les autres.

La CFDT réclame donc chaque année des augmentations générales identiques en € pour tous. Nous ne supportons plus cette discrimination catégorielle avec des mesures différentes pour les cadres et les non cadres. On ne peut pas se plaindre après les négociations 2020 que les employés ont été oubliés, que les différences entre hauts et bas salaires se creusent et ne pas demander au minimum des augmentations générales en €. Les augmentations en % ne font que creuser les écarts de salaires en faveur des plus élevés.

Alors, bien sûr dans la négociation la Direction essaie de donner des « compensations » à l'absence d'AG : l'augmentation de la part patronale sur les cotisations IPECA et des valeurs plancher pour les AI. L'augmentation de la part patronale est une mesure que la CFDT défend depuis longtemps et encore plus les années où les marges de manœuvre sont faibles parce que cela permet d'augmenter plus le salaire net qu'une augmentation du salaire de base. Mais le montant proposé cet année (passage de la part patronale à 57%) est extrêmement faible (<0,05% de la Masse salariale). Et les planchers d'AI, même si cela va dans le bon sens, ne remplacent pas des AG pour tous a fortiori quand les cadres et les non cadres ne méritent pas le même mini (25€ pour les I&C et 15€ pour les autres) ...

Malgré tout nous avons apprécié l'augmentation du forfait mobilité, le renforcement des mesures en faveur des doctorants que nous avons réellement défendu depuis le début sans aucune ambiguïté. Nous apprécions également les modalités de versement retenues pour la prime « Covid », 200€ pour tous et non proportionnellement au salaire comme cela a été demandé par d'autres.

Il faut aussi noter les efforts de notre direction pour maintenir une politique salariale à 2% (avec une prime de 0,4% non pérenne) malgré un cadrage des tutelles à 1,6%. Il suffit de voir (tableau ci-dessous) les mesures appliquées dans les autres EPICs et établissements publics pour se rendre compte que l'ONERA s'en tire finalement bien dans ce contexte de crise sanitaire et que nous ne sommes pas dans une « reprise » de l'accord exceptionnel de 2020. En revanche, ce coup de rabot de l'Etat sur ses établissements publics est inquiétant pour l'avenir. Il ne faudrait pas penser que ce sont les établissements publics qui devraient combler les déficits (d'un tout autre ordre de grandeur) causés par le soutien, nécessaire, à l'économie française face à la crise sanitaire.

Compte tenu de tous ces éléments la CFDT n'a pas signé ce projet d'accord.

La politique salariale 2021, en détail.

Augmentations :

AG = 0%, AI = 1,4% (plancher de 15€ pour les non cadres et de 25 € pour les ingénieurs et cadres).

Mesures techniques :

- Plancher prime semestrielle et minima (prime ancienneté) +3,5%
- Doctorants et post-doctorants +1,6%
- Personnels de sécurité +15€
- Mesure jeunes embauchés (anc.< 5 ans et <35 ans), augmentation individuelle >2% (sauf justification)
- Prime Covid 200€ pour tous (100€ si temps de travail <50%)
- Forfait mobilité 200€/an/personne pour frais d'entretien ou achat d'éléments de sécurité (antivol, sonnette, casque, ...). Plafond cumulé avec remboursement carte de transport à 500€/an.

Mesures mises en œuvre au mois de juillet.

Quelques retours des autres EPICs

- ANCV : 0,9% (-50% et suppression de l'intéressement)
- Bussiness France : 1,15%
- Andra : 1,2% (1,6% en début de négociation)
- IRSN : 1,35% (au lieu de 1,8%)
- CNES : 1,4% (sans cadrage à ce jour)
- IFREMER : 1,5% dont +0,4% pour la LPR (au lieu de 2,1%)
- UGAP : 1,6% (au lieu de 2,1%)
- INERIS : 1,6% (au lieu de 1,8%)
- **ONERA : cadrage 1,6%+ 0,4% primes Covid (au lieu de 2%)**
- ADEME : 2% (négo sur les forfaits jours et les conventions de travail)
- BRGM : aucun cadrage connu pour l'instant (rattrapage prévu ?)
- CEA : aucun cadrage connu pour l'instant (1,9% + prime en 2020)
- EFS : aucun cadrage connu pour l'instant (prévu entre 1,6 et 1,8%)

Résultat de l'élection à l'assemblée générale de l'IPECA

Le taux de participation s'élève à 28,09% (le détail par entreprise n'est pas connu).

La CFDT se classe globalement en 3^{ème} position (le détail par entreprise n'est pas connu non plus) avec 12,8% derrière la CFE-CGC et FO.

La CFDT obtient 14 représentants à l'assemblée générale de l'IPECA dont Patrick Jezequel (ONERA-CFM) qui a été réélu et 2 représentants au conseil d'administration.

Sondage sur le temps de travail à l'ONERA

La CFDT a lancé en novembre 2020 un sondage, ouvert à tous, en vue de la négociation sur le temps de travail. L'idée est de connaître les attentes et les craintes de tous les salariés de l'ONERA, sans idée préconçue, sans à priori sur les bonnes et mauvaises réponses. Du fait du report des négociations au second semestre de 2021, nous avons prolongé la durée de ce sondage. Cela permet à tous ceux qui n'avait pas pu avoir l'info pendant cette période de crise de répondre.

Pas d'auto censure, tous les avis comptent, le vôtre aussi.

Nous avons déjà près de 150 réponses issus de tous les centres,

Donnez votre avis, ne laissez pas les autres parler pour vous !

Participez au grand **sondage sur le temps de travail**, ouvert à tous et dans tous les centres ONERA.

(<https://outils.onera.net/syndicats/cfdt/> ou <https://lefilonera.onera.fr/communication-cfdt>)



Vous partagez nos idées et nos objectifs, vous souhaitez vous investir plus dans les activités sociales et la défense des intérêts des salariés, vous souhaitez simplement être informés ou participer aux échanges entre adhérents ...

N'hésitez plus à nous rejoindre, chacun trouvera un moyen de s'investir à sa mesure

Contacts CFDT :

- Central ONERA : Gilles Marcon et Philippe Brunet
- Toulouse : Philippe Brunet
- IdF : Gilles Marcon
- Palaiseau : Stéphane Landais
- Chatillon : Didier Mézières
- Meudon : Jean-Pierre Tobeli
- Modane : Christophe Chauveton
- Lille : Jean-François Le Roy
- Fauga : Philippe Brunet
- Salon de Provence : Jean-François Nouvel