



Consultez notre site : <http://wwwi.onera/syndicats/cfdt/>

Et retrouvez nos communiqués : <http://cfdt-onera.agence-presse.net/>

## **Infos CFDT - Novembre 2012**

Un projet CFDT pour l'ONERA, politique salariale 2012, égalité professionnelle et dialogue social à l'ONERA

# Un changement pour l'ONERA : le projet CFDT.

# 2534 jours

que notre Président a disparu du  
CCE. Nous ne l'oublions pas ...

Depuis, maintenant de nombreuses années, l'ONERA a dérivé et a dévié de ses missions définies par la loi N°46-895 du 3 mai 1946, à savoir :

- Orienter et développer les recherches dans le domaine aérospatial ;
- Concevoir, réaliser et mettre en œuvre les moyens nécessaires à ces recherches ;
- Assurer en liaison avec les services ou organismes chargés de la recherche scientifique et technique, la diffusion sur le plan national et international des résultats de ces recherches ;
- Favoriser la valorisation de ces recherches par l'industrie aérospatiale et faciliter éventuellement leur application en dehors du domaine aérospatial

Cette dérive a été amplifiée ces dernières années par la présidence actuelle de l'ONERA qui a établi comme objectif quasi exclusif d'augmenter la part des ressources contractuelles en particulier en chassant le contrat, en réduisant les dépenses de fonctionnement et d'équipement des laboratoires, reléguant ainsi les missions de Recherche à une place secondaire. Ces objectifs ont eu un impact énorme sur la structure des effectifs avec l'abandon progressif de l'expérimental, sur les relations avec nos partenaires devenus clients-donneurs d'ordre et sur le bien être des salariés au sein des équipes avec multiplications des situations difficiles.

La CFDT dénonce depuis longtemps cette politique, en interne dans les instances représentatives du personnel ou à l'extérieur auprès des décideurs. La CFDT la dénonce d'autant plus qu'elle est menée par la Direction dans un climat social execrable, de façon brutale et irrespectueuse.

La CFDT a donc souhaité construire un nouveau projet pour l'ONERA qui vous sera soumis dès qu'il sera complètement finalisé. C'est sur la base de ce projet que la CFDT multiplie les démarches auprès des cabinets ministériels, auprès du Gifas, auprès des élus régionaux ou de l'assemblée nationale.

Les 5 points principaux de ce projet sont les suivants :

- Placer la Recherche au cœur de l'activité de l'ONERA
- Réhabiliter l'expérimental, renforcer et dynamiser les grands moyens d'essais et développer les démonstrateurs
- Ouvrir l'ONERA à son environnement et au monde
- Promouvoir d'autres modes de gouvernance et de management à l'ONERA
- Refonder les rapports entre l'Etat et l'ONERA

Dans ce cadre, on peut citer qu'il faudra établir un plan de Recherche pluriannuel appuyé sur des axes scientifiques redéfinis, renouer des partenariats avec des labos étrangers, créer des équipes mixtes, changer la direction de l'ONERA et avec, la gestion des emplois et carrières, rééquilibrer la structure des effectifs, refonder et renouveler le dialogue social, aller vers une multitutelles en associant Recherche, Transports, Environnement, revoir la structure du financement de l'ONERA par une subvention adaptée à ses missions, etc.

C'est en renouant avec ses missions originelles que l'ONERA pourra répondre aux défis et enjeux auxquels est confrontée l'industrie aéronautique et spatiale.

Nous sommes persuadés que ce projet, porté par l'ensemble du personnel peut aboutir. Il doit aboutir et dans le cadre des élections professionnelles qui arrivent ce sera l'occasion pour vous tous, par vos votes, de soutenir et d'appuyer ce projet.

## Politique salariale 2012

Pour la 5<sup>ème</sup> année consécutive, 2012 n'aura pas vu les syndicats et la Direction arriver à un accord salarial. Comment peut-il en être autrement

- avec une Direction qui ne négocie pas mais qui cherche à imposer sans aucune marge de manoeuvre,
- avec une progression salariale (+2,2%) inférieure à l'inflation (+2,5%), pour la deuxième fois après 2005,
- avec aucune augmentation générale pour la 4<sup>ème</sup> année consécutive,
- avec une pression de la Direction pour individualiser à outrance et pour sanctionner ?

L'absence d'AG depuis 2008 a des effets catastrophiques pour nombre d'entre nous et en particulier pour tous ceux qui ont été absents pour maladie par exemple. Cette politique salariale conduit de fait à des discriminations inadmissibles.

Une politique salariale aussi désastreuse n'est pas plus défavorable pour une catégorie qu'une autre mais, en période de crise, c'est bien sur pour les plus bas salaires que c'est pénalisant, d'autant qu'aucune mesure d'accompagnement que nous avons proposées n'a été mise en place (subrogation, augmentation de la part patronale dans la mutuelle, applications à tous les présents au 1<sup>er</sup> janvier, doctorants, retraités, etc.).

Dans le dernier accord signé, en 2007 par CFDT, FO et CGC, il y avait des augmentations générales, il y avait des augmentations individuelles quasiment pour tous, les salaires des doctorants étaient revalorisés sans condition du niveau de l'inflation, les plancher et plafond de la prime semestrielle étaient revalorisés du niveau de l'inflation, les mini servant au calcul des primes d'ancienneté étaient revalorisés du niveau de l'inflation, ...  
Ce n'est quand même pas compliqué, il suffit de vouloir !

La CFDT continue et continuera à demander des augmentations générales pour tous, des mesures identiques pour toutes les catégories parce que nous avons besoin de solidarité et non de divisions et enfin une vraie visibilité sur la politique salariale.

## Projet d'accord sur l'égalité professionnelle ...

Une négociation avait été ouverte par la Direction essentiellement pour se mettre en conformité avec la loi de novembre 2010. Le travail a consisté à reprendre l'accord de 2006 sur la mixité et de le reformuler tout en cherchant à l'améliorer.

En avril, après plusieurs réunions, la CFDT avait fait plusieurs propositions en particulier pour des prises en charge de cotisations retraite dans le cadre de congés parentaux ou de mi-temps avec enfants à charge, ou pour renforcer la séparation vie professionnelle/vie privé de moins en moins respectée ces dernières années ou encore pour être plus actif avec le 1% logement afin de rapprocher les salariés de leurs lieux de travail.

La Direction a interrompu les négociations sans plus d'explication estimant son projet suffisamment abouti, n'a pas répondu à nos demandes et après plusieurs mois de silence a entrepris de soumettre son projet au CCE ...  
Voilà comment on négocie maintenant à l'ONERA.

## ... et tous ceux qu'on ne discute même pas !

La liste des négociations obligatoires (par la loi, ou par les accords de l'ONERA) non tenues par l'ONERA est importante. La liste des accords non respectés par la Direction s'allonge régulièrement : accord de base, droit syndical, commission de recours, accord mobilité, ...

Il y a tant de choses à revoir en matière de respect des droits à la défense des salariés (commission de recours) en matière d'indemnisation des frais et des temps de missions, de prise en compte du handicap, de risques Psychosociaux, de statut des doctorants, de droit syndical que chaque année la Direction « s'effraie » et ne fait rien.

Alors non, il n'y a pas de gesticulations inutiles pour dénoncer les injustices, pour défendre nos droits lorsqu'ils sont bafoués sauf à capituler.

**Cathy licenciée !** Cet épisode laissera des traces importantes, pour elle bien évidemment, mais aussi pour tous les salariés choqués qui ne pensaient pas qu'on pouvait avoir une Direction aussi dure et méprisante. Pour elle et pour nous le combat continue et pour ceux qui en doutaient encore, il est vain de se contenter de quémander de la clémence à cette Direction.