



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 2017**

Clôture des négociations salariales 2017

### Négociations salariales 2017

## **En marche ... arrière !**

Le 19 mai dernier, la direction clôturait les négociations salariales 2017 sans même étudier la dernière proposition de l'intersyndicale CFDT-CFTC-CGT. La CFE-CGC a signé seule le projet de la direction mais sa représentativité ne lui permet pas de valider ce projet. Après deux années encourageantes, il n'y aura pas d'accord salarial cette année à cause d'un changement de ligne de conduite et un retour vers une individualisation désastreuse, comme on a pu déjà le constater durant les années "Maugars".

Pourtant, l'intersyndicale CFDT-CFTC-CGT est restée unie, même au delà de la dernière réunion, pour essayer d'aboutir à un accord en faisant une ultime contre proposition (cf. Tableau ci-dessous).

<b>Négociations salaires 2017</b>	<b>Projet Final direction 12/05/17</b>		<b>Projet CFDT – CFTC - CGT 17/05/17</b>	
	I&C	Non cadres	I&C	Non cadres
AG	0%	22€	0,6% avec mini 25€ et maxi à déterminer pour rester dans le budget global	
AI	1,9% avec mini de 0,6% ou 22€	1,05%	1,30%	1,05%
Mesures jeunes (5 ans max 35 /10 ans max 36)	3,05%/2,45%	2,2%/1,65%	2,70%/2,05%	2,2%/1,65%
Primes semestrielles		0,6%		0,6%
Primes d'ancienneté		0,6%		0,6%
Doctorants (salaires et barème d'embauche)		0,6%		25€
<b>Total</b>		<b>2%</b>		<b>2 %</b>

La direction a donc refusé d'examiner sérieusement notre proposition.

Le projet de la direction ne répond pas aux demandes syndicales de base :

- Une AG pour tous (cadres et non cadres).

Comment croire qu'une politique salariale plus discriminée, plus individualisée va permettre de répondre à la demande de reconnaissance exprimée par tous et pas seulement par quelques cadres ?

Comment imaginer que les politiques salariales de l'ONERA vont permettre de s'aligner sur les salaires des industriels alors que les moyens ne sont globalement pas à la hauteur des ambitions ?

- Une AG identique pour tous en € (et non en %).

Une AG en euros parce qu'on vit avec des euros et pas avec des pourcentages, parce qu'avec des pourcentages les différences entre hauts et bas salaires ne font que se creuser encore plus et parce que la solidarité et l'équité doivent être des moteurs de notre communauté.

- La même ligne de conduite pour toutes les catégories

Comment expliquer que les I&C ne méritent pas d'AG comme les non cadres ? Pourquoi faudrait il pouvoir "récompenser des locomotives" chez les cadres et pas chez les non cadres ? Mettre une AG en euros, c'est admettre le besoin de solidarité mais n'appliquer cette mesure qu'au sein d'une seule catégorie, c'est se moquer du monde.

- Une augmentation respectueuse pour les doctorants

0,6% pour les plus bas salaires de l'ONERA c'est une augmentation d'environ ... 12€ !

- Que toutes les catégories profitent équitablement de l'augmentation du budget par rapport à 2016. Le tableau ci-dessous indique clairement que l'augmentation du budget de la politique salariale ne profite pas équitablement à tous. La catégorie des I&C est la grande bénéficiaire mais qu'on ne se trompe pas même au sein de cette catégorie les différences vont être importantes et tout le monde n'en bénéficiera pas.

Politiques salariales 2016 et 2017		Politique salariale 2016	Projet de la direction 2017	Evolution 2017/2016
<b>Budget global</b>		~ 1,6% de la masse salariale	2% de la masse salariale	<b>+25%</b>
<b>I&amp;C</b>	AG	20 €	0	<b>~ +40%</b>
	AI	1,0%	1,9%	
	Augmentation moyenne	72€ (AG+AI)	100€ *	
	Garantie "jeunes"	1,75%/1,35%	3,05%/2,45%	
<b>Non cadres</b>	AG	20€	22€	<b>~ +6%</b>
	AI	1,0%	1,05%	
	Augmentation moyenne	48€ (AG+AI)	51€*	
	Garantie "jeunes"	1,75%/1,35%	2,20%/1,65%	
<b>Doctorants</b>	Salaires présents	20€	0,6% (~12€)	<b>-40%</b>
	Barèmes d'embauche	15€		<b>-20%</b>
Primes d'ancienneté		0,4%	0,6%	0,01% de la masse salariale
Plafond et plancher primes semestrielles		0,4%	0,6%	
Autres primes dépendant des AG		2,5%		
Prise en charge du forfait Navigo dézonné (mesure IdF)			oui	

\* prévision

Devait-on valider un accord qui annule les effets des accords des années passées ? Devait-on valider un accord aussi inéquitable en particulier pour les doctorants ? Devait-on valider une erreur stratégique de la direction ?

**Pour la CFDT, la réponse à toutes ces questions est NON.**

Tous vos commentaires peuvent être adressés par mail à l'adresse : [cfdt-central@onera.fr](mailto:cfdt-central@onera.fr)



<http://cfdt.onera.free.fr/>