



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

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

## **Infos CFDT - Mai 2011**

Elections IPECA, primes semestrielles des apprentis, Expertise, négociations salariales 2011, ...

### **A propos du gaspillage ...**

A plusieurs reprises la Direction de l'ONERA s'est émue des dépenses engendrées pour les différentes expertises réalisées à la demande des instances représentatives du personnel (CHSCT, CCE, ..). La direction considère que ces dépenses sont inutiles et ne servent finalement qu'à nourrir des cabinets spécialisés dont les rapports seraient indigestes et ne feraient qu'ouvrir des portes ouvertes. Et, argument suprême, cet argent serait plus utile à être dépensé au profit des salariés ! Nous n'avons pas remarqué que la Direction pensait autant à notre bien-être.

# 2000 jours

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

### **Pourquoi ces expertises ?**

Les élus dans les instances (CHSCT, CCE, CE, ...), lorsqu'ils sont consultés dans le cadre de leur mission, sur des projets doivent être en mesure d'émettre un avis circonstancié. Pour cela, il est indispensable, d'une part, que la Direction leur transmette tous les éléments et documents nécessaires à cette réflexion et d'autre part, que leur réflexion soit suffisamment éclairée pour qu'ils puissent se forger leur propre opinion. Nous n'avons pas, nous, la prétention de penser que nos représentants puissent être tout à la fois des experts du droit du travail, du domaine des Risques PsychoSociaux (RPS), de la santé, de la comptabilité, de la gestion d'entreprise, du bâtiment, etc. Nous jugeons au contraire très responsable de faire appel sur tous les dossiers très techniques et/ou complexes à des experts indépendants et à plus forte raison lorsque c'est la santé des salariés qui est en jeu. Il ne s'agit pas, en l'occurrence, d'une fantaisie ou d'un caprice d'élus de l'ONERA. C'est la loi qui définit le rôle et la mission des élus et c'est également la loi qui dit que, pour émettre un avis, les élus peuvent avoir recours à un expert.

Par ailleurs, sur certains sujets (comme les salaires, les comptes,...), la Direction refusant quasi-systématiquement de fournir les données nécessaires aux analyses, le passage par des experts peut être le seul moyen d'obtenir ces informations obligatoires avant le dernier recours qui est l'action en justice.

### **Ces expertises seraient inutiles ?**

Les expertises qui ont été menées ces derniers temps, Cabinet Technologia (construction du bâtiment N à Palaiseau, déménagement du personnel de Chatillon vers Palaiseau) et Cabinet Syndex (Analyse des comptes, analyse de la politique salariale et de l'emploi à l'ONERA) ont permis de mettre en évidence et de chiffrer des différences salariales entre centres, entre entités ou entre différentes catégories de personnel, elles ont mis en évidence l'évolution catastrophique de nos emplois vers une plus grande précarisation. Elles ont également révélé la présence de personnes en très grande souffrance (et devraient obliger la Direction à réagir), elles ont permis de pointer les insuffisances et les risques liés au nouveau bâtiment de Palaiseau (problèmes liés à la ventilation par exemple), les conséquences du déménagement vers Palaiseau en terme d'horaires de travail, de transports, etc. Preuve s'il en fallait de l'utilité de ces expertises, leurs résultats respectifs ont été repris à la fois par les instances qui les ont mandatées mais également par les autres CE ou organisations syndicales, y compris celles qui s'y sont opposées !

### **Des coûts à intégrer dans chaque nouveau projet**

Alors oui, ces expertises sont utiles, parfois difficiles à utiliser (puisque la Direction y met, à outrance, le sceau de la confidentialité), toujours difficiles à mettre en œuvre (parce que la Direction s'y oppose systématiquement, y compris par des moyens illégaux) mais elles seront systématiquement demandées lorsque les élus les jugeront utiles. Ce qui ne devrait pas manquer dans les prochaines années avec les constructions de nouveaux bâtiments en IdF ou encore avec le traitement de la problématique du stress à l'ONERA.

Ce sont des coûts que la Direction doit intégrer dès le lancement de tout nouveau projet et qui sont finalement très faibles en rapport avec le projet lui-même (~0,2% pour le bâtiment N de Palaiseau).

### **Et à propos de gaspillages inutiles ...**

Jamais la Direction ne fait état des frais de justice qu'elle s'impose par son comportement avec les syndicats ou instances représentatives. La Direction de l'ONERA, durant ces dernières années, en est à 7 procès : 6 perdus et 1 en cours ...

# Salaires 2011 : Vaches maigres et toujours pas d'AG !

Inflation 2010 = 1,8%.

## Propositions de la Direction au 16 mai :

**Augmentation Générale : 0%, pour la troisième année consécutive.**

**Augmentations individuelles : 1,8%**

**A priori, maintien de mesures spécifiques « jeunes embauchés » mais mesure non chiffrée.**

**Doctorants ; non précisé**

Le président Maugars a déclaré qu'il n'était pas question qu'il aille réclamer une rallonge aux tutelles pour les salaires.

Le président souhaite discuter lors des prochaines séances :

- de la monétisation des jours CET,
- du dispositif des primes semestrielles,
- d'une prime exceptionnelle,
- des mesures jeunes

La CFDT réclame :

- Des augmentations générales pour tous
- Augmentation de la part patronale dans la mutuelle
- Réévaluation des minima et plafonds bloqués faute d'AG (primes d'ancienneté, primes semestrielles, ..)
- Rattrapage des inégalités (géographiques, catégorielles et temps partiels) constatées par le cabinet Syndex
- Mise en place de la subrogation (salaire payé par l'employeur pendant les arrêts maladies)
- La fin des discriminations cadres/non cadres (durée et niveau d'indemnisation des congés longue maladie, ..)
- La révision du système d'attribution des augmentations individuelles
- La prise en compte des accords de la métallurgie concernant, d'une part, les compensations dues aux salariés au titre des temps de transport lors des déplacements professionnels et, d'autre part, l'adaptation des indemnités de départ à la retraite conformément à notre accord de base.

Prochaine réunion, prévue le 9 juin.

## Rassemblement CFDT des EPIC

La CFDT de l'ONERA a participé et même initié plusieurs réunions rassemblant des représentants CFDT des différents EPIC de Recherche (IRSN, CEA, BRGM, ANDRA, CIRAD, CNES, IFREMER, ADEME). L'idée étant de présenter et de confronter les expériences de chacun et ensuite de mettre en place des actions communes plus visibles, plus efficaces avec comme objectif de remettre les missions de service public au cœur des activités de chaque organisme.

C'est un travail de longue haleine qui doit participer à la remise en cause du pilotage de la Recherche.

Autre souci actuel, commun à tous les EPIC (pas uniquement Recherche), c'est la politique salariale 2011. La rigueur est de mise partout avec un cadrage à 1,8%. Face à cette situation les sections CFDT des EPIC envisagent une réponse commune.

## Elections IPECA

Malgré une assez faible participation à l'ONERA, les résultats sont satisfaisants pour la CFDT.

CFDT : 32,5%

CGT : 26,0%

CGC/CFTC/FO : 41,5%

1 élu pour chaque liste.

Au niveau de l'ensemble des participants à l'IPECA, l'entente CGC/CFTC/FO, majoritaire, refuse toute participation d'élus CFDT et CGT au CA ainsi qu'à toutes les commissions annexes. Par conséquent, nos élus ne pourront participer qu'à l'assemblée générale annuelle. Cependant, parce que la prévoyance et la santé sont des enjeux très importants pour le personnel, nous ferons tout pour qu'à l'avenir ce dossier évolue positivement, à l'ONERA comme à l'IPECA, dans l'intérêt de tous les salariés.

## **Prime semestrielle des Apprentis - L'ONERA condamné !**

En 2006, ayant découvert que les apprentis de l'ONERA ne percevaient pas de primes semestrielles, la CFDT est intervenue d'abord auprès de la Direction puis auprès de l'inspection du travail pour que cesse cette irrégularité.

A la suite de ces interventions, en 2007, l'ONERA a fini par céder partiellement en mettant en place une prime pour les apprentis mais sans appliquer la même règle de calcul que pour tous les salariés. En effet, alors que l'ONERA n'a aucune difficulté à appliquer le plafond prévu pour les 2/3 des cadres, elle se refusait à appliquer le plancher de la prime pour la trentaine d'apprentis de l'ONERA.

Après plusieurs interventions infructueuses auprès de la Direction, la CFDT, seule, a décidé d'intenter un procès à la Direction pour cette discrimination salariale envers les apprentis.

La cour d'appel de Versailles nous a donné raison le 17 mars 2011, en condamnant l'ONERA.

Ce sont ainsi plus d'une trentaine d'apprentis de l'ONERA (y compris ceux qui nous ont quittés depuis) qui pourront toucher des primes semestrielles plus importantes en 2011 et qui pourront demander un rappel au titre des années 2006, 2007, 2008, 2009 et 2010.

Pour plus de renseignements sur la procédure à suivre, rapprochez vous de vos délégués CFDT ou connectez vous sur le site WEB CFDT (<http://wwwi.onera/syndicats/cfdt/>) où vous trouverez des explications et une lettre type à envoyer à la Direction.

## **Négociations 2011**

La CFDT, dans un courrier du 21/02/11 (accessible sur l'intranet CFDT), a transmis ses souhaits en terme de négociation à la Direction. Notre demande concernait la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences), la refonte du système de rémunération à l'ONERA et sur les règles d'évolution, le statut des doctorants, le stress, le droit syndical, l'extension des accords de branche de la métallurgie à propos des temps contraints lors des missions et des indemnités de départ à la retraite et enfin la mise en conformité de nos accords avec la jurisprudence en vigueur prohibant toute discrimination cadres/non cadres non justifiée par des motifs objectifs.

Pour plusieurs de ces sujets, il y a des obligations légales que l'ONERA ne respecte pas.

Depuis, aucune réponse à notre courrier (comme à beaucoup d'autres d'ailleurs).

Le calendrier pour 2011, devrait se résumer à la traditionnelle « négociation » sur les salaires dont la première réunion a eu lieu le 16 mai. Peut-être, une négociation sur la pénibilité en fin d'année, pour mise en application d'un plan d'action unilatéral en 2012. Egalement au programme, la GPEC des techniciens, 1<sup>ère</sup> réunion prévue le 10 juin. A quand la négociation sur le stress des techniciens et la GPEC des seniors, ou encore les primes d'auteurs des 18-25 ans, la GPEC des Modanais de 53 à 57 ans .... ?

## Quelques chiffres : Emplois et rémunérations

Données tirées de l'analyse du cabinet Syndex pour le CCE (voir le rapport de la commission économique du CCE à l'adresse : <http://iris.onera/syndicats/cfdt/source/Rapport-Emploi-Rem-2010.pdf>)

**-55**, les effectifs CDI ne sont pas renouvelés entre 2004 et 2009, malgré une compensation partielle par le nombre de CDD (+32 sur la même période).

**+60**, le recours aux CDD s'accroît sensiblement depuis 2007 et permet d'adapter l'effectif aux variations de l'activité de l'ONERA (+60 sur 2008-2009).

La modification de la structure des effectifs s'accélère (cf. courbe) :

**-19%** pour les effectifs techniciens, **-5%** pour les employés et **-53%** pour les ouvriers.

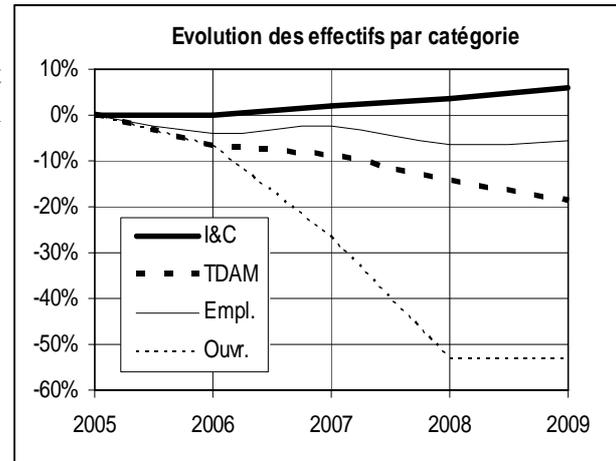
**67%** d'ingénieurs et cadres, en 2009, à l'ONERA (61% en 2005)

**x2**, l'individualisation des salaires a pour effet de doubler le nombre de salariés n'ayant pas bénéficié du maintien du pouvoir d'achat entre 2005-2007 et 2007-2009.

**+30%**, c'est l'augmentation entre 2004 et 2009, du total de primes et indemnités (éléments de primes non récurrentes).

**15%**, c'est la part des salariés à temps partiels à l'ONERA et cela comprend 30% des femmes travaillant à l'ONERA.

**16%**, c'est l'écart entre l'évolution des salaires des « temps partiels » et des « temps pleins » entre 2007 et 2009. L'écart a encore augmenté par rapport à la période précédente (13% entre 2005 et 2007).



### L'ONERA et l'excellence ?

La maladie de l'excellence gagne le milieu de la recherche : labex, EquipEx, Idex !! Une bonne COM qui donne l'impression qu'on « donne » plus aux labos d'excellence mais qui permet surtout de donner moins aux autres !

Quoi qu'il en soit, certains EPICs comme le CEA sont très présents dans cette course. Et l'ONERA ? Le financement des thèses dans les prochaines années, par exemple, sera probablement très lié à notre implication dans ces pôles ou initiatives d'excellence.

Par exemple, l'appel Idex (Initiatives d'excellence) « doit permettre de faire émerger en France 5 à 10 pôles pluridisciplinaires d'excellence d'enseignement supérieur et de recherche de rang mondial, capables de rivaliser avec les plus grandes universités du monde ». L'excellent projet de Paris-Saclay a été rejeté à la première session et celui de Toulouse a été sélectionné. Le dossier de Saclay est depuis le début mal géré et le président de la fondation (dont l'ONERA est membre fondateur) a démissionné un mois et ½ après son élection. Le gouvernement a nommé un « médiateur » en plus du président qui vient d'être élu.

On peut également supposer que le financement du déménagement de Châtillon vers Palaiseau peut dépendre en partie de l'avenir du campus.

Pour plus d'infos, lisez <http://lemonde-educ.blog.lemonde.fr> ou <http://www.educpros.fr/>