



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 - Novembre 2017

Point sur la négociation sur les filières techniciens

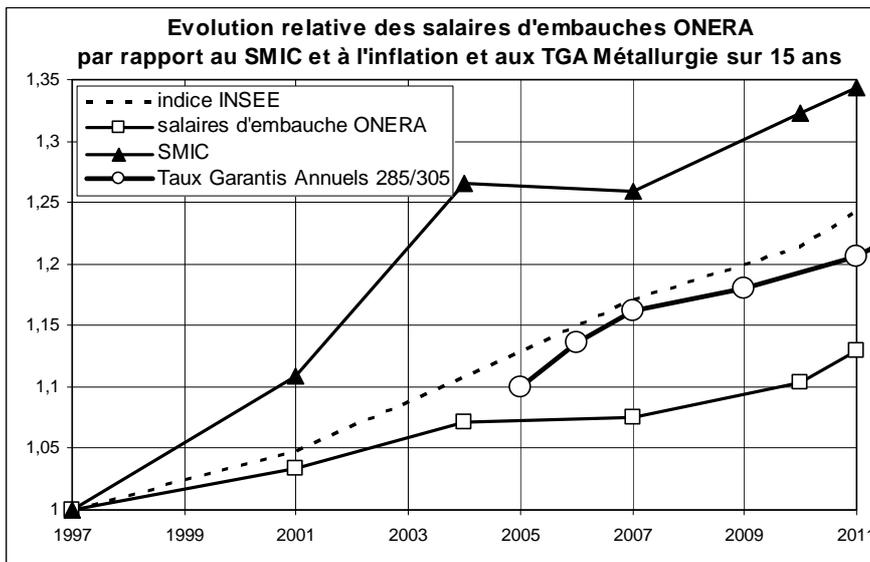
### Négociation sur les filières "techniciens"

## RDV manqué ?

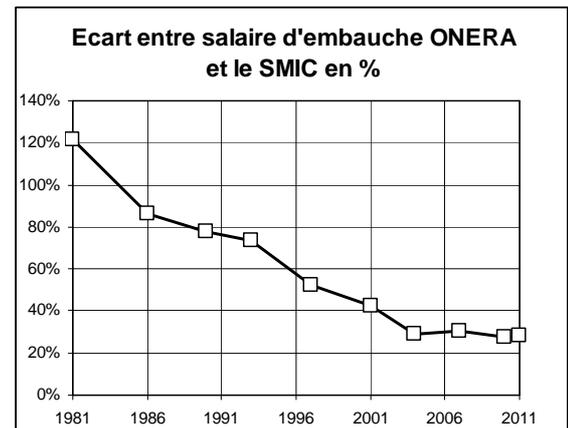
Depuis 2011, la Cfdt a fait le constat que l'ONERA embauche des techniciens à des salaires inférieurs aux mini garantis par la métallurgie. En pratique, cela signifie que durant toutes les premières années à l'ONERA, les augmentations individuelles des techniciens ne servent à rien et sont absorbées par les apurement effectués en fin d'année pour respecter les minima de la métallurgie. En pratique, cela veut dire que quel que soit leur investissement, quelle que soit leur ancienneté, tous les jeunes techniciens touchent finalement le même salaire. Quelle source de motivation ! Comment s'étonner ensuite devant un tel manque de considération et de reconnaissance que, en 2016, on ait été touché par des démissions massives de techniciens.

Depuis, la Cfdt est intervenue pour qu'on revoie les salaires d'embauches, les salaires des salariés concernés et a demandé l'ouverture d'une négociation. Cette demande a été actée dans l'accord salarial de 2014 et une négociation a enfin été ouverte en novembre 2016.

La direction si elle était bien décidée à trouver une solution fait une erreur en posant mal le problème : elle considère que le problème des salaires ONERA inférieurs aux mini de la métallurgie repose uniquement sur un décalage entre les barèmes de coefficients de la métallurgie et de ceux de l'ONERA. Or cette différence a toujours existé et même si le mode de calcul de ces minima a changé, c'est bien le salaire d'embauche des techniciens qui pose problème comme en témoigne l'étude effectuée par la Cfdt (à partir de données de Modane cf. graphes ci-dessous).



*Le constat est évident les salaires d'embauche à l'ONERA décrochent par rapport au SMIC, par rapport à l'inflation et par rapport aux Taux Garantis Annuels de la métallurgie.*



*Le SMIC rattrape les salaires d'embauches de l'ONERA et les techniciens de l'ONERA ont des salaires inférieurs au minima garantis de la métallurgie.*

Face à ce constat, l'évidence voudrait que l'on réévalue, d'une part les salaires d'embauches et d'autre part les salaires des techniciens présents à l'ONERA, en particulier les derniers embauchés. Cela peut se faire sur plusieurs années et cela doit se faire de manière cohérente pour ne pas créer de nouveaux décalages avec les plus anciens.

Malheureusement, la seule solution que l'ONERA a trouvé c'est de proposer, en revenant sur la règle actuelle, une baisse des minima pour les futurs embauchés ou promus ! Et cela sans résoudre le problème initial puisque l'ONERA ne propose même pas une réévaluation mensuelle des techniciens actuellement sous les minima.

Avec une telle logique, **dans quelques années, c'est le SMIC qui pilotera une partie de la politique salariale de l'ONERA** et il ne faudra pas s'étonner si on ne parvient plus à embaucher et conserver nos techniciens.

**Quel syndicat accepterait de baisser les salaires des techniciens de l'ONERA ? Pas la Cfdt !**

Cet accord propose également de régler le problème des filières "Agents d'Exploitation d'Installations (AEI)" et "Agents de fabrication-Techiciens d'Atelier (ATA)" qui sont plafonnées à l'indice 315. C'est un problème que nous soulevons depuis longtemps. Une solution simple aurait été de basculer vers la filière "Agents Techniques" à partir de l'indice 315, la direction préfère proposer de nouveaux indices (340, 365 et 395) dans les mêmes filières. Elle propose de regarder individuellement la situation de tous les agents actuellement bloqués à l'indice 315 et d'éventuellement rattraper les promotions "en retard". La CFDT demande également de regarder les indices 290 et inférieurs qui auraient pu être freinés pour éviter d'atteindre trop vite le plafond 315.

Dernier point en négociation, le problème des progressions "rapides" dans les indices qui font que certains agents peuvent se retrouver très tôt dans leur carrière sur les plus hauts indices, sans plus aucune perspective d'évolution. Le constat est fait que les temps de passage d'une catégorie à une autre ont été fortement réduits et collent de plus en plus aux seuils imposés. La direction ne souhaite plus que ce soit le cas et propose la suppression, dans les filières où cela existait, du passage automatique à l'indice 290, d'un bac +2 (embauché au 270) ayant 6 mois d'ancienneté. La direction propose un délai de 18 mois déclarant que le délai de 6 mois n'a aucun sens.

La CFDT pense au contraire que ce délai a un sens (les 6 mois correspondant à une période de découverte du monde du travail, de l'ONERA, ... pour un jeune diplômé) et ne voit pas en quoi un délai de 18 mois aurait plus de sens.

La CFDT admet que sur le long terme l'accélération des promotions peut devenir un problème mais constate que cela repose sur des demandes de la hiérarchie et validées par la DRH. Les techniciens promus n'ont pas "volé" leurs promotions. La grille est basée sur les compétences et non sur l'ancienneté et si les compétences sont présentes, il n'y a aucune raison de ralentir les progressions. La comparaison systématique avec ce qui se passe dans les grandes entreprises de la métallurgie témoigne du manque de connaissance de ce que font les techniciens à l'ONERA. Ce sont de véritables acteurs de nos travaux, chargés de beaucoup plus de responsabilités qu'ils ne peuvent l'être dans l'industrie. Et donc, c'est fort logiquement pour reconnaître ce savoir faire que l'on retrouve des différences entre les parcours ONERA et métallurgie.

Par ailleurs, l'accord ne prévoit pas de préciser les niveaux d'embauche en fonction du diplôme. Actuellement, un bac+3 (licence) entre à l'ONERA au même niveau qu'un bac+2 (DUT, BTS) à l'indice 270. Ce n'était pas le cas, il y a quelques années où les bac+3 entraient directement au niveau 290. Le projet de la direction prévoit de supprimer l'automatisme de passage en catégorie 290 au bout de 6 mois pour les bac+2 mais ne dit rien pour les bac+3 ...

### Revendications CFDT :

#### TGA :

- réévaluations mensuelles des techniciens sous les minimas annuels
- réévaluation pluriannuelle des salaires d'embauches et des salaires des jeunes embauchés
- transformation des taux garantis annuels en minima garantis mensuels et obligation d'embauche à des salaires mensuels supérieurs aux minimas.
- si mise en place d'une nouvelle grille de minima pour prendre en compte les indices spécifiques de l'ONERA, alors mise en place d'un coefficient multiplicatif entre grille métallurgie et grille onera comme pour la catégorie cadre de l'ONERA.

#### Progressions de carrière :

- prévoir les niveaux d'embauche en fonction des diplômes
- généralisation du passage automatique 270 à 290 pour toutes les filières en cas de bac+2 avec 6 mois d'ancienneté ou 6 mois d'expérience
- possibilité de revoir les mini d'ancienneté dans les passages de catégorie mais à la condition de prévoir aussi des maxi

#### Filières bloquées :

- regarder la situation de tous les indices 290 et inférieurs qui auraient pu être freinés pour éviter d'atteindre trop vite le plafond 315 et pas seulement celle des salariés déjà à l'indice 315.



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

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