



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

Infos CFDT - novembre 2009

Un point sur l'actualité de l'ONERA : résultats des élections CA, négociations « seniors », un point sur les procédures en cours, statut des doctorants, subrogation, etc...

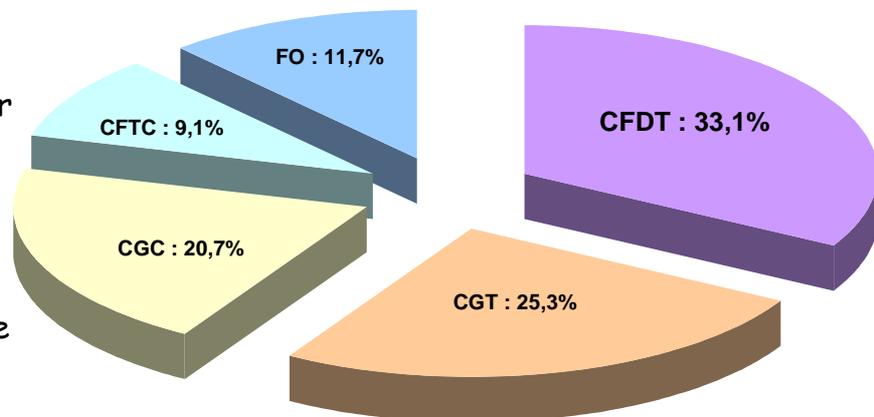
Résultats des élections CA : merci !

Le 6 octobre, nous avons renouvelé les représentants du personnel au CA pour les 5 années à venir. Il s'agit d'une consultation importante, sur l'ensemble des centres (liste nationale), et qui valide (ou non) les engagements de la CFDT par rapport à la stratégie de la Direction, par rapport à la défense et l'avenir de la Recherche à l'ONERA ou encore vis-à-vis des tutelles.

C'est donc avec satisfaction que nous avons enregistré les résultats de l'élection qui nous confortent dans notre action.

La CFDT arrive en 1^{ère} position sur l'ensemble de l'ONERA (33,1%), 1^{ère} chez les cadres et chez les non-cadres et conserve ainsi 3 élus (sur 7) au CA.

Nous ferons tout pour être dignes de votre confiance.



Pour information, les mandats des anciens élus, ainsi que celui du Président, sont arrivés à terme, en octobre, mais les nouveaux élus ne sont pas encore nommés (en attente de décret). Bon fonctionnement, non ? Peut-être qu'avec un peu de Qualité ... mais ça, ce n'est pas pour tout le monde.

Mutuelle IPECA - nouvelles dispositions

L'IPECA vient de nous envoyer, avec plus d'un mois de retard, un livret reprenant l'ensemble du dispositif mis en place suite à l'accord signé par la CFDT, CGT et CFTC. Nombreux sont ceux qui se sont interrogés (et nous ont interrogés) à propos du choix de l'option A ou B dans le cadre de la prévoyance et en particulier sur les modalités de calcul. Avec l'option A, en cas de décès, il y a un versement unique qui dépend du salaire annuel de base (290%) et du nombre d'enfants à charge (50% par enfant). Avec l'option B, le capital versé est réduit (240%) mais s'y ajoute une rente trimestrielle distribuée pour chaque enfant à charge poursuivant ses études (au maximum jusqu'à 25 ans) ; le montant de cette rente évolue avec l'âge des enfants.

Le montant total versé dépend donc de 3 paramètres : le nombre d'enfants, leur âge et la durée de leurs études (plus difficile à prévoir).

Plus il y a d'enfants dans la famille, plus ils sont jeunes et plus ils poursuivront leurs études, plus l'option B semble intéressante. En revanche, il ne faudra pas hésiter à revenir à l'option A lorsque les enfants grandiront.

N'hésitez pas à nous consulter si vous souhaitez valider vos calculs.

Négociation « seniors »

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 prévoit l'obligation pour les employeurs d'aboutir à un accord ou pour le moins à un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés. Au 1^{er} janvier 2010, si rien n'était mis en place, l'employeur subirait une pénalité de 1% de la masse salariale.

Les premières réunions ont eu lieu le 18 septembre, le 8 octobre et le 16 novembre. La CFDT a, pour sa part, fait connaître ses intentions :

- Compte tenu de notre pyramide des âges qui se gonfle au dessus de 50 ans alors qu'elle se creuse en dessous, l'embauche de quinquagénaires (une des mesures préconisées) n'est probablement pas judicieuse pour l'ONERA.
- Le bien-être au travail est probablement la condition essentielle pour encourager le maintien des seniors. Il est, en effet, dramatique que certains d'entre eux n'aient que le départ de l'ONERA le plus tôt possible pour objectif. Cette question n'est d'ailleurs pas spécifique aux seniors.
- Nous ne sommes pas spécialement demandeurs de mesures destinées à encourager à rester au travail (ou à décourager le départ) étant donné le niveau de chômage, dont celui des jeunes auxquels il faut faire de la place.
- Concernant la pénibilité, il faut étudier les endroits où des mesures spécifiques aux seniors doivent être prises (Modane, Fauga-Mauzac, ...).
- Il faut développer le tutorat et le transfert de compétences des anciens vers les jeunes embauchés, mais encore faut-il être capable de déterminer les compétences qui seront nécessaires. L'absence de GPEC, liée à l'absence de stratégie scientifique rend cette tâche difficile.
- Les départs progressifs doivent être encouragés par exemple en favorisant le temps partiel mais cotisé à temps plein à la charge de l'employeur.
- le maintien des seniors dans l'emploi doit être accompagné d'un engagement vérifiable de non discrimination salariale à leur égard.

Face à nos revendications, la Direction a transmis une trame d'un projet d'accord qui nous semble aussi vide que le contenu de la négociation. Nous tenons à prévenir tout de suite la Direction qu'on ne pourra se contenter d'un accord qui reprendrait des mesures déjà existantes et qui ne serait finalement qu'une charte de bonne conduite sans engagements nouveaux et réels. S'il n'est pas possible d'aboutir à un accord sérieux, la Direction assumera une cotisation sociale de 1% de la masse salariale au profit des retraites.

Mesures salariales

Au mois d'octobre, les mesures de la politique salariale 2009 ont été mises en place. Pour rappel, si vous manquez de visibilité pour apprécier votre augmentation si vous souhaitez en savoir plus, nos Délégués du Personnel sont à votre disposition. N'hésitez pas à les contacter (coordonnées disponibles sur l'intranet, <http://iris.onera/syndicats/cfdt/>).

Sachez par ailleurs qu'il existe une commission consultative et paritaire de recours, en matière de salaires en particulier. Si vous faites partie des personnels n'ayant eu aucune augmentation (ou une augmentation dérisoire), nous vous conseillons de nous contacter. Ne rien faire, peut être interprété comme un accord sur le bien fondé de la mesure.

Procédures judiciaires

Après la condamnation de la Direction de l'ONERA par le TGI de Nanterre à propos du refus de communication de documents, nécessaires à l'analyse par le cabinet Syndex des politiques sociales et en particulier des rémunérations, la Direction de l'ONERA vient d'être déboutée par le TGI de Nanterre de l'ensemble de ses demandes vis-à-vis du CHSCT de Châtillon. Il en ressort ainsi que :

- Le CHSCT devait être consulté sur le projet de construction de Palaiseau devant accueillir du personnel de Châtillon.
- L'expertise demandée par le CHSCT de Châtillon (analyse des conséquences sur les conditions de travail de ce projet) n'est pas abusive. Par conséquent la Direction de l'ONERA doit transmettre tous les éléments nécessaires à cette expertise.

Concernant la prime semestrielle des apprentis, un premier jugement curieux a été rendu en faveur de la Direction de l'ONERA. Le jugement retient que tous les arguments juridiques avancés par la CFDT, en particulier l'interdiction de toute discrimination vis à vis des apprentis, étaient valables. Mais en pratique comme l'application réglementaire des textes entraînerait le versement d'une prime semestrielle représentant 90% du salaire d'un apprenti, loin des 50% prévus, la Direction de l'ONERA serait fondée à prendre seule la décision de ne pas respecter les textes.

La juge ne s'est pas étonnée sur le fait que, pour nombre de cadres, la prime ne représente pas non plus 50% et peut descendre à moins de 20% !! Si l'on suit la logique défendue par la Direction de l'ONERA et validée en première instance par le tribunal, le plafond de la prime semestrielle devrait aussi sauter.

Bien évidemment, nous étudions avec notre fédération la possibilité de faire appel de cette décision, encore une fois, très surprenante.

Concernant la concomitance en 2008 du 1^{er} mai et de l'Ascension devant conduire à une indemnisation du personnel de l'ONERA, la procédure suit son cours et devrait être jugée d'ici la fin de l'année.

Le COM 2009 - 2014

Le COM (Contrat d'Objectifs et de Moyens) 2009 - 2010 était tombé dans les oubliettes à l'automne 2008, faute d'un accord entre notre direction et les tutelles sur l'application à l'ONERA de la notion d'opérateur d'état et sur les moyens associés.

Le COM a ressurgi près d'un an plus tard dans une version revue et augmentée (dans le secret des bureaux du président et de ses proches collaborateurs sans que la contribution du personnel, y compris via ses représentants, ne soit sollicitée).

Le document actuellement soumis au CCE (par obligation légale) est un catalogue de bonnes intentions ne comportant aucune information précise sur la stratégie de l'ONERA, le montant de la subvention, son niveau en pourcentage, les effectifs et la politique de recrutement, la politique de gestion des emplois et des compétences, la politique vis-à-vis des régions, etc...

Bien entendu, ce n'est qu'après que des réponses auront été fournies à ces questions que le CCE sera en mesure d'émettre un avis.

Statut des allocataires de recherche (doctorants)

Le statut des allocataires de recherches a évolué dans beaucoup d'organismes, Ces derniers ont étudié les nouveaux textes en vigueur et ont adopté des mesures plus favorables pour les allocataires.

La CFDT a alerté plusieurs fois la Direction sur leur statut (allocations du groupe 3 inférieures à celles des ministères, politique salariale d'attribution d'AI à des étudiants dont la vraie évaluation est leur diplôme et incompatible avec le statut en cours à l'ONERA, ..).

La CFDT a décidé d'analyser le statut des doctorants (objectifs, allocations,...) pour le faire évoluer et ce sujet était à l'ordre du jour du CCE du 22 septembre.

Egalité professionnelle : encore du chemin à faire !

Si l'examen de la situation comparée des hommes et des femmes à l'ONERA ne met pas en évidence de discriminations flagrantes, par exemple, en terme d'embauches ou de formations, il n'en reste pas moins que les évolutions sont forcément lente et surtout qu'il subsiste des inégalités forte en terme de salaire, pour toutes les catégories. Il est difficile actuellement de les mettre partout en évidence parce que la Direction refuse pour l'instant de communiquer des statistiques complémentaires suffisamment précises. Evidemment, les périodes liées à la maternité ainsi que le faible accès des femmes aux postes à responsabilités doivent jouer pour beaucoup. En 2010, dans le cadre de l'accord sur la mixité, les partenaires sociaux doivent reprendre l'ensemble de ces statistiques. Espérons que la Direction jouera le jeu pour qu'on y voie plus clair !

Subrogation

Cette mesure est demandée de très longue date par la CFDT. Elle permettrait à l'ONERA de maintenir les salaires durant les arrêts « maladie » sans déduction des indemnités journalières qui seraient perçues directement par l'ONERA. Cette mesure n'aurait aucun coût financier pour l'ONERA et entraînerait simplement un suivi des dossiers pour récupérer les IJ de la Sécurité Sociale. C'est ce travail « insurmontable » qui justifie depuis plusieurs années le refus de la Direction de (re)mettre ce système en place.

En revanche, ce qui est nouveau, c'est que la DRH, noyée dans ses soucis de réduction des effectifs administratifs, d'optimisation des ressources humaines au sein même de son service, n'est plus en mesure de fournir dans les délais les attestations nécessaires pour toucher les indemnités journalières. Conséquences : certains salariés ont vu leur salaire amputé sans le remboursement SS correspondant et, se retrouvant, pour certains, dans des situations très difficiles.

C'est tout simplement inadmissible et nous ne pouvons pas admettre la réponse de la Direction (DP Châtillon d'octobre 2009) qui semble vouloir ignorer l'existence de tels cas et qui, par ailleurs, semble reporter la faute sur les délais de traitements de la Sécurité Sociale.

Il faut que cela cesse : la mise en place de la subrogation est la seule solution sérieuse et durable !