



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

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

## **Infos CFDT - Octobre 2011**

Négociations salariales 2011, cotisations IPECA

### **Politique salariale 2011 Des négociations à l'ONERA ?**

Le 13 septembre, le président Maugars signait pour la 4<sup>ème</sup> année consécutive un PV de désaccord sur la politique salariale et concluait ainsi les négociations ouvertes le 29 mars 2011.

# 2140 jours

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

### **Pourquoi l'ONERA ne parvient plus à obtenir des accords salariaux ?**

⇒ Parce que la politique mise en place par M.Maugars et ses scribes est injuste, inéquitable et contre productive.

Depuis maintenant 3 ans, la direction refuse toutes les mesures d'augmentation générale et toutes les mesures qui pourraient bénéficier à l'ensemble du personnel, comme par exemple, une participation accrue de l'employeur dans la mutuelle. La Direction estime, sans s'en cacher, que les hauts salaires ne sont pas assez hauts et que la différence avec les bas salaires n'est pas assez marquée. Ainsi, toutes les mesures prévues dans la politique salariale 2011 vont dans le sens de donner plus aux hauts salaires. Jugez par vous-même :

- Lorsqu'au cours des discussions, le montant des AI proposé passe de 1,8% à 2,4% puis 2,6%, le seuil d'AI mini reste lui bloqué irrémédiablement à 0,9%. C'est bien la preuve que ce ne sont pas les moins augmentés qui vont bénéficier de ces dernières surenchères !
- L'augmentation d'environ 10% proposée à une dizaine de nos cadres dirigeants (pour un changement de statut), ce n'est pas l'ensemble du personnel qui va en bénéficier ! Et pourtant, nombreux sont ceux qui font, eux aussi, régulièrement plus que leurs 39h/semaine.
- La monétisation des jours CET, soumise à double accord de la hiérarchie directe puis de la DRH ne pourra forcément pas concerner tout le monde puisque c'est 23300 jours qui étaient déposés fin 2010 sur les CET ! Donc impossible, de tout indemniser.
- La prime initialement proposée par la Direction qui devait représenter le 1/3 de l'AI annuelle, par définition, ne concernait que les salariés les mieux augmentés !
- L'intégration de la prime semestrielle, souhaitée par la direction, ne pourrait bénéficier qu'aux plus hauts salaires et ferait surtout sauter l'obligation de verser la même prime semestrielle légale aux apprentis ... qui sont, de très loin, les plus bas salaires de l'ONERA !

En revanche, toutes les mesures qui pourraient bénéficier à l'ensemble du personnel sont exclues :

- Augmentations générales ... Refusées !
- Augmentation de la part patronale dans la mutuelle ... Refusée !
- Augmentation du seuil d'AI mini ... Refusée ! Alors que ce seuil n'en est finalement pas un puisque depuis maintenant 3 ans, l'augmentation mini c'est ... 0% !

Et les conséquences de cette politique menée depuis 3 ans :

Des salariés à 0% d'augmentation chaque année : 16 en 2009, 30 en 2010 (+87.5%).

Des salariés à 1% ou moins d'augmentation : 56 en 2009, 110 en 2010 (+96%).

Des augmentations inférieures à l'inflation : 56 en 2009, 428 en 2010 (+664% !!! ).

Notre direction a fait le choix d'une politique salariale qui stigmatise les plus faibles, qui individualise, qui appauvrit les plus précaires d'entre nous et qui génère ainsi de la rancœur et des situations de stress.

⇒ Parce que M.Maugars ne cherche pas à avoir d'accord.

Pour qu'il y ait un accord, il faut que des syndicats ayant au moins 30% de représentativité signent cet accord, le mieux étant d'obtenir 50% ou plus pour éviter toute opposition et invalidation de l'accord.

A l'ONERA, dès le début de la négociation, il est clair qu'aucune des revendications de la CFDT et de la CGT ne seront prises en compte ni même discutées alors que ces deux syndicats ont une représentativité de plus de 60%.

Ensuite, les revendications de l'intersyndicale CFDT-CFTC-CGT-FO ont, elles également, été rejetées. Dans ces conditions comment obtenir un accord en ne négociant qu'avec un syndicat qui ne représente qu'à peine 20% des salariés ?

Et malgré cela, la DRH a cru, un instant, qu'elle pourrait obtenir un accord en sautant sur la proposition de signature de la CGC (pour une surenchère de 0,2%) et en promettant à la CFTC une augmentation du seuil mini (qu'elle avait refusée auparavant à la CFDT et à la CGT). Seulement, c'était compter sans le Président Maugars qui, 3 jours après, a refusé cette augmentation du seuil indiquant ainsi qu'il ne voulait vraiment pas d'un accord.

Témoignage supplémentaire de son désintérêt pour les négociations : alors que c'est lui, et lui seul, qui décide de la politique salariale il n'a daigné participer aux réunions successives que de façon sporadique, laissant la DRH conduire les négociations. Or, de fait, la DRH n'a aucune délégation de pouvoir ni aucune marge pour réellement négocier avec la organisations syndicales ; la preuve en est son coup de fil au président en réunion après avoir fait sortir tous les participants ou encore sa proposition formulée en séance d'un seuil à 1,2% et refusée ultérieurement par le Président.

⇒ Un nouveau moyen de pression.

De cette période de négociation, on peut retirer un point important : la seule chose qui a fait réagir (trop faiblement) notre Président c'est la grève déclenchée en juillet dans les souffleries. Depuis de longues années, nous avons fait le constat qu'à l'ONERA les grèves de l'ensemble du personnel n'ont aucun impact sur la Direction. En fait, le travail non effectué est rattrapé dans les jours suivants et le salaire des personnels grévistes est amputé : tout bénéf pour la direction !

En revanche, des grèves ciblées sur les souffleries sur des périodes d'essais et sur des durées courtes mais suffisantes pour compromettre la réalisation de ces campagnes d'essais ont un effet bien plus important : ça touche directement au portefeuille et cela garantit un retour immédiat du client insatisfait.

Comme il n'est pas question que seuls les salariés des souffleries assument les grèves, la proposition de la CFDT, dans un souci d'efficacité, est que l'ensemble du personnel participe, directement ou indirectement, à ces grèves, par exemple en « finançant » des jours de grève dans les souffleries. Cette proposition a été évoquée et approuvée lors des assemblées générales du personnel en IdF et à Toulouse.

### Augmentation des cotisations IPECA.

La direction de l'ONERA a annoncé, en juillet sur l'Intranet, sa décision unilatérale d'augmenter les cotisations prévoyance et frais de santé pour répondre à une demande de l'IPECA.

Grâce à l'intervention immédiate de la CFDT puis de la CGT et de la CFTC, ces mesures ont été annulées. D'une part, l'accord ONERA-syndicat sur la mutuelle implique qu'avant toute modification il y ait négociation avec les syndicats, en particulier sur les modalités et les niveaux d'augmentation. D'autre part, notre régime santé-prévoyance affichant des résultats positifs en 2010, il n'y avait aucune justification pour répondre favorablement à l'IPECA même si les nouveaux dispositifs gouvernementaux impliqueront à terme des augmentations.

Cet épisode témoigne encore une fois de la façon dont sont traités et considérés le personnel et ses représentants.