Consultez notre site : ***http://wwwi.onera/syndicats/cfdt/***

Infos CFDT – septembre 2009

C'est la rentrée et l'occasion pour nous de faire un point sur l'actualité de l'ONERA : les nombreuses négociations en cours au début de l'été, les élections d'octobre au conseil d'administration de l'ONERA, etc.

Salaires 2009 : pas d'AG !

Les négociations salariales se sont terminées le 2 juillet avec les dernières propositions suivantes de la direction.

Augmentation Générale : 0%
Augmentations individuelles : 3,2%
Toute augmentation individuelle inférieure à 0,9% devra être justifiée auprès de la DRH.
Doctorants : 0,9% sauf justification auprès de la DRH.
Application des mesures sur la paie d'octobre avec effet rétroactif au 1er janvier.

La mobilisation du personnel, lors des assemblées générales, sous forme de pétitions ou encore en manifestant à Châtillon le 2 juillet et l'unanimité syndicale n'y aura rien changé. La direction n'a absolument rien lâché ; il n'y aura pas d'augmentations générales cette année à l'ONERA. Négociations, ouverture, dialogue social, … ?

Fort logiquement, en cohérence avec les positions défendues par l'ensemble des OS, en particulier devant le personnel lors des AG, la CFDT ainsi que la CFTC et la CGT n'ont pas signé ce projet d'accord que finalement la CGC a signé seule. Compte tenu des nouvelles règles de représentativité, cette unique signature ne permet pas de valider cet accord. La Direction a donc établi un PV de désaccord dans lequel elle a repris les mêmes mesures que lors de sa dernière proposition.

La politique salariale est un tout qui doit être équilibré entre d'une part des AG qui doivent maintenir le pouvoir d'achat de tous et des AI qui doivent permettre d'assurer des progressions de carrière et de reconnaître le travail des salariés à sa juste valeur. Ajoutons que les augmentations générales permettent également la revalorisation de nombreuses primes et indemnités et en particulier les primes d'ancienneté des non cadres et le plafond et le plancher de la prime semestrielle.

Par sa décision, la Direction remet complètement en cause cet équilibre et elle revient sur des principes mis en places lors des années précédentes. Cette absence de continuité et de visibilité à long terme est désastreuse en particulier pour les salariés les plus âgés ou pour ceux qui n'auront pas d'Augmentation Individuelle. L'absence d'augmentations générales est un élément de précarisation très fort.
Qu'en sera-t-il également des doctorants ? Alors qu'ils avaient, avant, une augmentation automatique, du niveau de l'Augmentation Générale permettant de compenser partiellement l'inflation, ils auront cette année une augmentation soumise à approbation de leur Direction. Et sur quels critères un Directeur pourrait diminuer cette augmentation, sachant que logiquement les doctorants ne font pas d'entretien annuel d'évaluation, n'ont pas les mêmes objectifs que les autres salariés ? Est-ce à dire que la masse des augmentations des doctorants sera prise sur le budget de chaque Département ? Va-t-on vers un changement progressif ou finalement le doctorant comme tous les agents devra répondre à des objectifs de rentabilité, de réalisations contractuelles minimisant ainsi les objectifs scientifiques d'une thèse ?

Pour la CFDT, nous sommes persuadés qu'il y avait, cette année une marge suffisante pour parvenir à un accord, mais du fait de l'intransigeance de la Direction, ce fut impossible. Impossible de valider par notre signature une absence d'AG au risque de pérenniser ça lors des prochaines années. Nous n'avons pas voulu prendre cette responsabilité.

Prévoyance et frais de santé : enfin un accord !

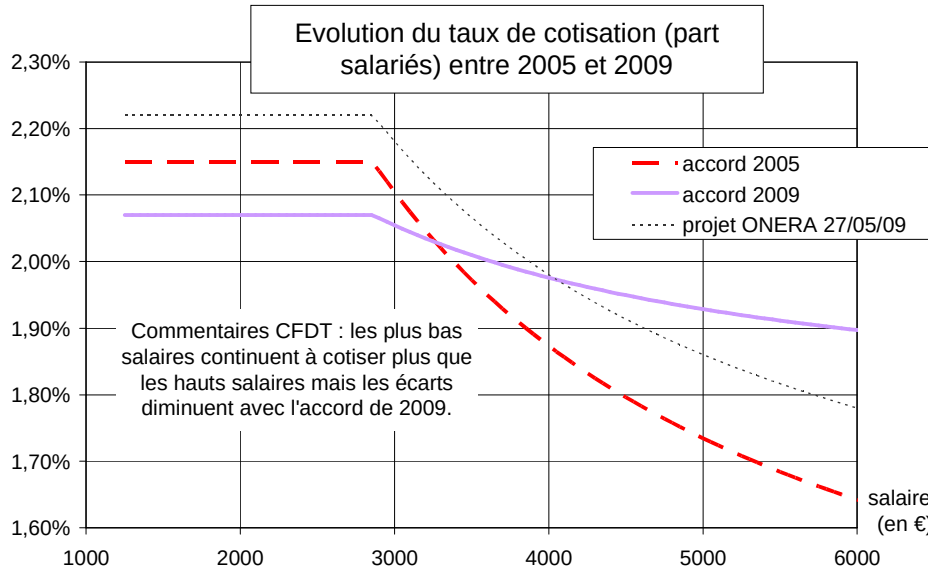
En parallèle de la négociation salariale, une autre négociation portait sur le régime de prévoyance et de remboursement des frais de santé ainsi que sur la journée de solidarité. Cette négociation engagée en 2008 a enfin abouti grâce aux signatures de la CFDT, de la CGT et de la CFTC de l'accord social proposé par la Direction.

Cet accord, tout d'abord lève les incertitudes que pouvaient avoir tous les salariés sur la pérennité de ce régime. Cet accord n'a pu intervenir plus tôt, en particulier parce que la Direction a utilisé ce dossier comme moyen de pression pour obtenir la mise en place de CDDOD à l'ONERA.

Cet accord est un compromis. En ce sens, il ne répond pas à l'ensemble de nos revendications mais il présente plusieurs avancées (cf. cadre ci-dessous) qui vont dans le sens de nos revendications.
Grâce à la hausse de la part patronale et au rééquilibrage des taux de cotisations en tranches A et B, cet accord permet d'absorber **une hausse des cotisations de l'IPECA d'environ 14%, sans que les cotisations n'augmentent pour tous les salariés dont le salaire est inférieur à 3200 €** ; l'augmentation de cotisation pour un salaire de 5200€ restant de l'ordre de 10 €. **Pour tous les salariés dont le salaire est inférieur à 4100€, il s'agit d'une amélioration par rapport au précédent projet de la direction (du 27/05/09),** c'est-à-dire pour tous les ouvriers, employés, techniciens et doctorants, pour tous les I&C de niveaux 1 et 2, une majorité des I&C 3A (niveaux 3 et 4) et une partie des I&C 3B (niveau 5 et 6) **soit pour environ 70 % du personnel** (cf. graphe ci-contre).

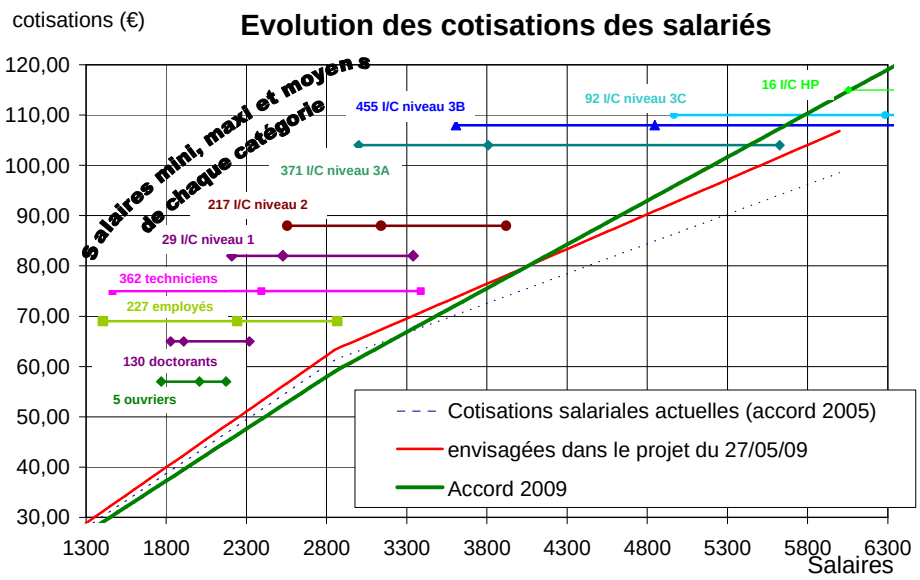
Cet accord permet également de régler le sujet de la journée de solidarité. Là aussi, l'issue n'est pas totalement satisfaisante, en particulier parce que la Direction n'a pas tenu compte de la situation particulière des temps partiels pour qui la journée de solidarité n'a pas la même durée que pour les autres salariés. Cependant la solution retenue (suppression d'un Jartt Direction) est la même qu'en 2008 sauf que la Direction a consenti en contrepartie une augmentation de la participation de l'employeur dans le régime de prévoyance et frais de santé, alors qu'elle pouvait comme en 2008, prendre une décision unilatérale sans contrepartie.

- **Augmentation de la part patronale dans les cotisations de 47 à 50,5%.** C'est une augmentation faible, en particulier au regard de ce qui se pratique dans les autres EPICs, mais une augmentation quand même.
- **Répartition plus juste des cotisations entre la tranche A des salaires (< 2859 €) et la tranche B et évolution vers un taux unique.** C'était une revendication forte de l'ensemble des syndicats (sauf la CGC) visant à supprimer l'injustice qui faisait que les salariés aux plus bas salaires (tranche A prépondérante) payaient plus que les hauts salaires (cf. graphe).
- **De nouvelles prestations non remboursées par la sécurité sociale** : l'ostéopathie, les implants dentaires, la chirurgie oculaire (myopie).
- **Amélioration du capital décès invalidité** avec une augmentation de 270% à 290% et surtout une nouvelle option permettant, pour ceux qui le souhaitent, d'opter pour une rente éducation au profit des enfants à la place d'une partie du capital décès.
- **Abandon des procédures de devis préalables à soumettre à Santéclair** (optique et dentaire).
- **Un appel d'offres tous les 5 ans**. Ce point aussi était une des revendications fortes de la CFDT ; il était inadmissible que ce marché ne soit pas, comme tous les autres à l'ONERA, soumis à concurrence. C'est un plus, en terme de transparence, qui ne peut que profiter à l'ensemble des salariés en remettant en cause le monopole automatique et historique de l'IPECA.



Taux de participation de l'employeur dans les EPICs

IRSN	85%
CEA	75%
CNES	78% en Tr.A et 50% en Tr. B
CIRAD	Entre 60 et 80%
ANDRA	60%
ADEME	60%
RFF	Santé : 50 % Prévoyance : 100% en Tr. A, 15% en Tr. B et 0% en Tr. C
EFS	53%
INA	51%
ONERA	50,5% (accord 2009)
INC	50%



En conclusion, cet accord démontre, contrairement à ce qui avait été écrit, que la CFDT sait prendre ses responsabilités dans l'intérêt de tous les salariés de l'ONERA et ce même si nous n'avons toujours pas accepté la façon dont la procédure d'appel d'offres a été faussée. Ce travail démontre aussi que la mobilisation de tous permet de faire reculer la Direction sur les projets qui ne nous conviennent pas et qui sont néfastes pour les salariés, comme pouvait l'être la mise en place du réseau Santéclair obligatoire. Enfin, cet accord est pour nous une étape vers un régime équilibré plus juste avec le même taux de cotisation unique pour tous que nous espérons bien obtenir lors des prochaines années.

Enfin si cet accord a pu aboutir c'est aussi en partie grâce aux nouvelles règles de représentativité et au poids que vous avez bien voulu nous donner par votre vote lors des dernières élections professionnelles. Notons qu'en octobre 2007, **il y a deux ans, la direction voulait imposer aux salariés une hausse des cotisations de 8% sans aucune amélioration des prestations. La CFDT n'a-t-elle pas bien fait de résister ?**

Signalons que la Direction fera une information au personnel sur les nouvelles prestations qui rentreront en vigueur au 1er octobre. Nous ne pouvons, par ailleurs que vous encourager à signaler toutes les éventuelles difficultés que vous pourriez rencontrer avec l'IPECA dans l'application de ces mesures.

Election des représentants du personnel au Conseil d'Administration

Le 6 octobre, vous serez amenés à choisir vos représentants au Conseil d'Administration de l'ONERA pour les 5 prochaines années. Il s'agit d'une élection importante puisque les représentants du personnel y côtoient les représentants des tutelles et que c'est là que sont proposées et validées les grandes orientations de l'ONERA.

La CFDT est quasiment la seule organisation à avoir marqué clairement son opposition aux orientations soutenues par le président et à leur mise en œuvre. Nous aurions souhaité échanger sur ces orientations et leurs conséquences avec l'ensemble du personnel lors d'Assemblées Générales du personnel mais du fait de l'opposition de l'ensemble des autres syndicats cela n'a pu être fait que sur le centre de Toulouse.
Il nous semble effectivement important d'exposer nos positions et de les expliquer mais aussi et surtout de les confronter, de les enrichir avec vos analyses, vos ressentis issus de situations toutes particulières.

Malgré tout, nous ne manquerons pas de vous informer par nos prochains tracts.

Contrats de mission (CDDOD) : Abandon du projet.

Lors des négociations 2009, le sujet des contrats de mission (CDDOD) a longtemps été au cœur des discussions. La Direction a cherché par plusieurs moyens à nous imposer un accord sur ce type de contrats. Mais devant la fermeté, à la fois de la CFDT et de la CGT, le projet a été abandonné.

En revanche, il y a fort à parier que ce projet ressortirait si la majorité obtenue par la CFDT et la CGT aux dernières élections CE/DP de 2008 venait à disparaître. Avec les nouvelles règles de représentativité, toutes les voix comptent et c'est bien votre vote qui a empêché, heureusement, la mise en place de ces contrats à l'ONERA.

Pour information, dans le collège I&C cette majorité tient à 4 voix !

Emploi des seniors : urgence !

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. A compter du 1er janvier 2010, si rien n'était mis en place, l'employeur subirait une pénalité de 1% de la masse salariale.

On peut s'interroger sur la mise en application de cette loi à un moment où la crise pénalise fortement l'emploi et en particulier l'embauche des jeunes mais, malgré tout, cette loi existe. Et curieusement, à l'ONERA, rien ne semblait avoir été envisagé avant ces derniers jours. Pourtant, il y a urgence et les 4 mois qui nous séparent de la fin de l'année ne seront pas de trop pour négocier sur ce sujet et éviter d'avoir à verser cette pénalité.

Première Réunion de négociation le 18 septembre.