



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 - Mai 2018**

Point sur la négociation salariale

### Négociation salariale

# Pas d'accord pour 2018.



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

La négociation salariale pour 2018 vient de s'achever, après 4 réunions, sur un constat d'échec comme en 2017.

Toutes les organisations syndicales de l'ONERA sont d'accord pour dire que le montant de la provision pour la politique salariale (2%), inscrite au COP, est trop faible pour couvrir l'inflation et les progressions de salaires. Cette provision a été inscrite dans le COP alors que l'inflation était très faible (0 à 0,2% en 2015 et 2016). L'inflation 2017 étant plus forte, il était logique de remonter cette provision.

Pour assurer une progression de salaire correspondant en moyenne au doublement (hors inflation) du salaire sur une période de 40 ans, il est admis que cela peut se faire par des augmentations individuelles à hauteur de 1,7%. Ce principe appliqué pendant de nombreuses années n'a jamais été inscrit dans le marbre mais le remettre en cause revient à admettre un recul des salaires à l'ONERA aboutissant à une perte d'attractivité. La direction reconnaît elle-même que cette perte d'attractivité entraîne des difficultés de recrutement. Or on ne peut à la fois dénoncer ce constat auprès des tutelles et l'accepter, voire l'accentuer, par une politique salariale qui renforce la tendance observée.

Donc 2%, était donc trop peu une nouvelle fois. Il aurait fallu 2,7% pour couvrir l'inflation et permettre une progression de salaires. Malgré la demande de l'intersyndicale d'une augmentation à 2,6%, il est ressorti très rapidement de la négociation que le niveau de 2% ne serait pas dépassé, COP oblige ...

A partir de là, soit nous considérons qu'il n'y avait rien à négocier puisqu'on ne s'engagera pas, soit nous considérons que dans ce cadre de pénurie la répartition des mesures était importante. A la CFDT, nous nous inscrivons dans cette démarche de répartition équitable et solidaire.

C'est notre ligne de conduite depuis plusieurs années, c'est celle qui nous a amenés à valider les accords salariaux de 2014, 2015 et 2016. En effet, de 2014 à 2016, la direction de l'ONERA était revenue à des politiques salariales plus humaines instaurant des augmentations générales pour tous quelles que soient les catégories de personnels.

Mais c'est cette même ligne de conduite qui nous a interdit toute signature en 2017 et en 2018.

La CFDT revendique donc :

- des augmentations générales pour tous : la dernière proposition de la direction se base, comme l'année dernière, sur une augmentation générale pour les Non-Cadres et une augmentation individuelle minimale pour les Ingénieurs et Cadres. Quelles raisons objectives justifient cette différence de traitement ? Pourquoi les cadres n'auraient-ils pas le droit à une augmentation générale dont, pour rappel, l'objectif est le maintien à niveau du salaire en regard de l'inflation ?
- des augmentations générales en € et non en % : dès lors qu'il n'y a pas suffisamment d'augmentation pour couvrir l'inflation et garantir les progressions de salaire, il nous semble plus équitable et solidaire de prévoir une augmentation identique pour tous, en €. Tout le monde comprend qu'une augmentation en % favorise les plus hauts salaires. Lorsque le gâteau est trop petit, la CFDT préfère des parts égales. Après plusieurs modifications, la direction propose pour les Non-Cadres 0,5% d'AG avec un plancher de 15€ (le principe est le même pour l'AI mini des Ingénieurs et Cadres). C'est à dire moins qu'en 2017 (22€) et 2016 (20€). Rappelons qu'en 2016, c'était 20€ pour toutes les catégories confondues.
- Un barème d'embauche unique pour les doctorants et des augmentations générales réelles. La direction envisage enfin de supprimer une des 3 catégories d'embauche pour n'en garder que 2 (dont une d'élite pour environ 15% des doctorants). Cela va dans le bon sens même s'il reste encore une étape à franchir ! Rappelons que la signature, en 2008, par l'ONERA de la charte européenne du chercheur exclut les barèmes d'embauche en fonction de l'école d'origine. Concernant les salaires des doctorants, la direction a fini, en toute fin de négociation, par entendre les revendications syndicales en ajustant l'augmentation à 1,2%, le double de 2017.

- Une allocation unique pour les stagiaires Bac+5 quelle que soit leur école d'origine. La direction donnera suite à cette revendication.
- Un rattrapage salarial des temps partiels. La perte de salaire des temps partiels par rapport aux temps plein, constatée et mise en évidence par Syndex (expert du CCE), est en moyenne de 920€/an sur la période 2010-2016. La réponse de la direction est de s'engager à surveiller ce point lors des prochaines années ... peu de chance donc que cela change quelque chose et tant pis pour le passif ! Réponse consternante !
- Alignement des indemnités de départ à la retraite sur la convention de la métallurgie. A l'ONERA, les indemnités de départ à la retraite sont plafonnées à 5 mois de salaires pour 40 ans de présence. Dans la métallurgie, il est prévu 5 mois de salaire après 35 ans et 6 mois après 40 ans. La CFDT a, depuis longtemps, demandé l'application de la convention de la métallurgie et cela ne devrait pas avoir d'impact sur la négociation salariale. La direction a étudié deux hypothèses (6 mois après 50 ans de présence et plafonds métallurgie) ... et n'en a retenu aucune. Le coût (<0,2%) serait trop élevé.
- Refonte du système de primes à l'ONERA : la direction a prévu d'ouvrir une négociation sur la refonte du système de primes à l'ONERA. A l'origine de cette proposition, une forte demande syndicale depuis plusieurs années, en particulier de la CFDT, pour revenir sur le versement des primes sur contrat et des PEI qui sont des primes particulièrement injustes et qui ne concernent qu'une faible partie du personnel. L'objectif de la CFDT n'est pas de perdre les montants distribués mais de les redistribuer de façon plus collective et homogène même si cela doit passer par l'instauration d'une prime "d'intéressement". Ce sont les critères d'attribution de cette prime qui seront primordiaux. Ceci dit, cette négociation sera compliquée entre ceux qui s'opposent par principe à toute forme de prime d'intéressement (quitte à laisser en place des primes particulièrement injustes) et ceux qui s'opposent à la suppression des primes sur contrat au profit d'une prime versée à plus de monde (et donc plus faible).

Parmi toutes ces mesures les deux premières sont évidemment les plus importantes. On ne peut obtenir un accord salarial sur la base de propositions secondaires comme l'étude de la mise en place d'indemnités kilométriques vélo pour les trajets domicile/travail.

L'examen du tableau ci-dessous, qui rappelle les mesures principales des politiques salariales depuis 2014, montre qu'avec plus d'argent en 2017 et 2018, on offre moins de garanties pour les petits salaires et on revient par petites touches vers des politiques salariales d'individualisation sans augmentation générale que nous avons connues durant les années 2009-2013 et qui se sont soldées par un mécontentement important du personnel. Ces décisions ne vont pas dans le sens de favoriser l'humain à l'ONERA ou encore de faire baisser les RPS, objectifs affichés en parole par la direction, bien au contraire.

|                                  | 2014        | 2015             | 2016        | 2017                 | 2018              |
|----------------------------------|-------------|------------------|-------------|----------------------|-------------------|
| Inflation année n-1              | 0,9%        | 0,5%             | 0%          | 0,2%                 | 1,0%              |
| <b>Total politique salariale</b> | <b>1,6%</b> | <b>1,5%</b>      | <b>1,6%</b> | <b>2%</b>            | <b>2%</b>         |
| AG Non-Cadres                    | 0,6%        | 0,5%<br>mini 15€ | 20€         | 22€                  | 0,5% mini 15€     |
| AG Cadres                        |             |                  |             | 0%                   | 0%                |
| AI Non-Cadres                    | 1%          | 1%               | 1%          | 1,05%                | 1,5%              |
| AI Cadres                        |             |                  |             | 1,9% mini 0,6% / 22€ | 2% min 0,5% / 15€ |
| AG doctorants                    | 20€         | 15€              | 20€         | 0,6%                 | 1,2%              |
| Accord salarial                  | CFDT/CFTC   | CFDT/CFTC        | CFDT        | Non                  | Non               |

Ces négociations n'ont pas été tout à fait inutiles car la direction, jusque dans le constat de désaccord, a fait évoluer ses propositions en fonction des demandes syndicales, mais malheureusement dans un périmètre trop étroit. D'autres négociations doivent être ultérieurement engagées, notamment concernant la refonte des primes. A suivre...

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