

C'est inscrit dans le COP : diminution de la masse salariale et limitation à 2% de la progression annuelle de la RMPP (Rémunération Moyenne des Personnes en Place)

Comme l'an dernier, et l'année d'avant, la négociation salariale se limite aux modalités de répartition de ces 2% : augmentations générales ou individuelles, coup de pouce pour les débuts de carrière, augmentation des primes et minima, revalorisation des salaires des doctorants, primes vélo, monétisation de jours CET...

On se croirait au marché à déambuler entre les étals avec un billet de 20€ dans le porte-monnaie alors qu'il faut faire les courses pour la semaine !

Pour la CGT, une bonne politique salariale est constituée de deux volets :

- le maintien du pouvoir d'achat par des augmentations générales (AG) à hauteur de l'augmentation du coût de la vie,
- des augmentations individuelles (AI) assurant au minimum un doublement de salaire sur la carrière (soit 1,75% par an).

Pour mémoire, l'inflation est de 1,8% pour 2018, contre 1% en 2017, et 0,2% en 2016. Avec un plafond de 2% d'augmentation pour la politique salariale 2019, l'exercice est impossible. Entre assurer un maintien du pouvoir d'achat, récompenser l'effort individuel du personnel et les progressions de carrière, il y a des choix à faire. Celui de la Direction de l'ONERA était fait dès le départ : tout en AI, pour une politique salariale unique au mérite. Elle ne veut pas entendre parler d'augmentations générales. Les Organisations Syndicales ont alors avancé d'autres modalités, certaines proposant des valeurs planchers fixes en Euros à l'intérieur des AI. Le choix entre des augmentations en pourcentage ou en somme fixe n'est pas sans incidence sur le long terme. Une somme fixe donne un coup de pouce aux plus bas salaires, au détriment des salaires plus élevés, dans un souci de solidarité, mais pénalise finalement l'ensemble de la grille de salaires (voir l'argumentation au verso de ce tract).

N'oublions pas pour autant le fait que l'ONERA peine à recruter des jeunes en raison de salaires d'embauche trop bas et peine à conserver ceux qui ambitionnent de poursuivre une carrière reconnue et valorisée. Ajoutons à cela, les problèmes rencontrés au quotidien en matière de conditions et de charges de travail, sources de stress et de démotivation.

**Pour la CGT, le compte n'y est pas
 Pas de dynamique salariale = Pas de dynamique au travail...
 Toujours pas de reconnaissance pour l'ensemble du personnel !
 Il est temps de retrouver une politique salariale digne et collective**



La réorganisation de l'ONERA en 2018 a fait beaucoup de dégâts et a créé de nombreux points de tensions aggravés par des équipes en sous-effectif. Les départs à la retraite ne sont remplacés qu'à raison d'un départ sur trois (page 44 du COP).

Devant ces difficultés flagrantes et sous la pression des Organisations Syndicales, la Direction a engagé une démarche auprès de la DGA pour desserrer l'étau de la contrainte budgétaire. Pour le secrétaire général, l'ONERA est dans une stratégie pour augmenter son attractivité (il serait temps !...) mais rien n'est dit sur le montant et l'affectation de ce budget supplémentaire sauf à préciser qu'une partie sera utilisée pour la négociation du temps de travail (!!!).

Les propositions de la CGT

Dès le début des négociations sur la politique salariale, nous avons dénoncé la contrainte des 2% qui permet tout juste de compenser les 1,8% d'inflation et avons réclamé un budget supplémentaire pour des AI permettant une véritable reconnaissance de la compétence de chacun. C'est pourquoi, la CGT a souhaité remettre en place en priorité des augmentations générales. Nos revendications ont été les suivantes :

- 1,8% en AG pour tous, y compris l'allocation des doctorants
- Revalorisation des primes et minima de 1,8%
- prime semestrielles pour tous (doctorants)
- mesures jeunes de 3,2% pour les moins de 35 ans et 2,6% pour les max 10 ans d'ancienneté
- remises à niveaux pour les salariés concernés afin de ne plus avoir recours aux apurements
- inscrire dans l'accord la demande formelle d'un budget supplémentaire pour des AI et ses modalités d'affectation.



Augmentation générale : **pourcentage** **OU somme fixe**

Les luttes pour des augmentations de salaires se développent. Les salariés de toutes les catégories agissent pour cela. Souvent, les mobilisations s'organisent autour d'une revendication unique, à défaut d'être commune. Si le salaire, c'est le paiement de la force de travail dans un temps donné et mesuré, c'est avant tout la reconnaissance d'un ensemble constitué de savoir-faire, de diplômes et de formations, des expériences acquises au fil des années.

Une revendication unique correspond-elle à ce que tous les travailleurs attendent de leurs salaires ?

Les points de vue sont évidemment différents, alors débattons-en !

La bataille pour des augmentations de salaire amène à se poser la question de ce qu'est le salaire...

C'est évidemment un moyen de couvrir ses besoins personnels et familiaux. Dans cette optique, la revendication d'un minimum d'augmentation pour tous est juste. Aux salariés de décider s'ils veulent 15, 100 ou 300 euros ou 1, 3 ou 10% pour tous, mais le salaire ne représente pas que cela.

C'est d'abord le paiement, la reconnaissance de la qualification de l'individu. C'est à dire l'ensemble des acquis, de la formation initiale et continue, de l'expérience acquise tout au long de la vie et l'enrichissement dans l'acte de travail.

Revendiquer le paiement de la qualification, c'est revendiquer d'être payé pour ce que l'on est et pas pour ce que l'on fait, d'être payé pour notre potentiel et non pour le poste occupé. On est tous d'accord pour reconnaître la pertinence d'une hiérarchie des qualifications allant de l'ouvrier à l'ingénieur, en passant par le technicien.

On sera également tous d'accord pour reconnaître et revendiquer un véritable déroulement de carrière pour tous les salariés, quelle que soit

leur catégorie initiale. Ceci doit d'ailleurs s'appuyer sur des salaires minis. Ainsi la CGT propose :

- l'embauche du salarié le moins qualifié au niveau du Smic et de l'ingénieur sans expérience à 2 fois le Smic,

- au minimum, un doublement du salaire sur la carrière pour tous les salariés quelque soit le diplôme acquis.

Il est illusoire de penser qu'avec une faible progression des salaires des plus qualifiés, le salaire des moins qualifiés progresserait fortement. On a besoin de donner de l'espace aux grilles de salaires, en les tirant le plus possible vers le haut, dans le respect d'une amplitude de 1 à 5, comme nous le demandons.

La nécessité d'un salaire minimum (à 1 800 € comme le revendique la CGT) et d'une grille des salaires allant de 1 à 5 pour permettre la reconnaissance des diplômes et l'acquisition de qualifications tout au long de sa vie professionnelle. Cette logique plaide pour des augmentations de salaires en pourcentage.

Tout autre forme de mesure viendrait inévitablement écraser cette grille et à terme les augmentations individuelles se réduiraient à peau de chagrin du fait d'un déroulement de carrière réduit.

C'est pourquoi, la FTM-CGT propose comme repères revendicatifs :

- 10 % d'augmentation générale pour tous les salariés. Ce pourcentage permettant le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat subit depuis la crise de 2008.

- Un salaire minimum à 1 800 € pour tout salarié entrant dans le monde du travail sans aucune qualification. Ceci impliquerait une revalorisation de celui-ci de plus de 18% par rapport au smic actuel.

- Des mesures spécifiques permettant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.