

## Négociations salariales 2020 : travailler plus pour gagner plus ?

Votre avis compte : Répondez au sondage CGT-ONERA d'ici le 6 septembre !

### La mesure du temps de travail renvoyée aux calendes grecques ?

« Engagement de la Direction à négocier sur les modalités d'aménagement et de décompte du temps de travail en 2021 » : telle est la communication laconique de la Direction sur le sujet fin juillet 2020 (Envol sur l'intranet de l'Office), suite à la dernière réunion de négociation avec les organisations syndicales, se gardant bien de dévoiler à l'ensemble du personnel (cela inspire confiance !) son intention de mettre en place des **conventions annuelles de forfait jours**, pour l'avenir.



**De quoi s'agit-il ?** Une convention annuelle de forfait jours fixe une durée de travail sur l'année (en jours) en contrepartie d'une rémunération forfaitaire (lissée sur l'année), incluant les jours de repos. La CGT alerte : la convention annuelle de forfait jours est porteuse de durée du travail excessive. Or, le sondage réalisé fin mai par la CGT auprès de vous a révélé qu'une majorité de répondants souhaitait récupérer leurs heures supplémentaires effectuées au-delà de 39h/semaine. **La mesure du temps de travail, que ce soit en télétravail ou sur site, est donc plus que jamais nécessaire et d'actualité pour permettre une juste récupération.**

**La question de la maîtrise du temps de travail, de la quantité et de la qualité du travail est donc cruciale et ne doit pas attendre 2021 ! Les risques psycho-sociaux générés par le surtravail sont en jeu !**

**Pourquoi un dispositif de suivi du temps de travail ?** Le code du travail spécifie que l'employeur doit être en mesure de justifier le temps de travail de son personnel (LPP compris). La loi Aubry des 35 heures impose un dispositif de mesure du temps de travail du personnel qui aurait dû être discuté en 1999. Le régime actuel à l'ONERA, spécifié dans vos contrats de travail, est de 39 heures hebdomadaires. Les agents effectuant des heures supplémentaires sans y être invités par leur hiérarchie sont dans l'illégalité et il n'y a pas de procédure légale pour récupérer des heures excédentaires d'une semaine sur l'autre.

**Faudrait-il vraiment « travailler plus » ?** La mise en place négociée de la mesure du temps de travail a dès le début des NAO été demandée et défendue par la CGT et la CFE-CGC, pour dénoncer la volonté dogmatique de la Direction de la suppression de la « semaine de Noël » à tout prix.

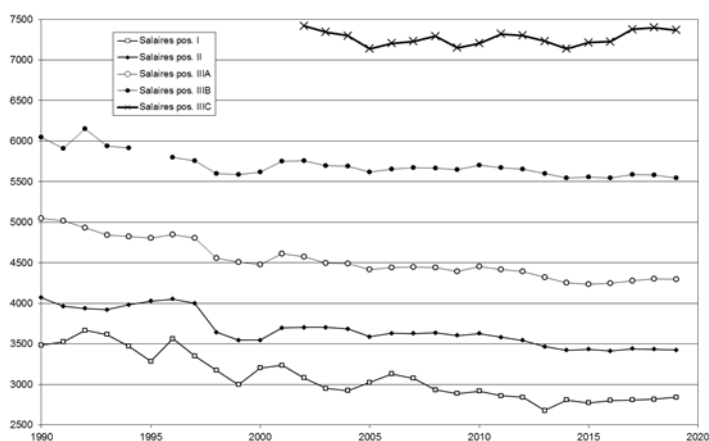
Ce système existe au centre ONERA de Lille, et il est remis en cause. La CGT en demandait la même application dans tous les centres de l'ONERA au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Impossible à faire techniquement en 6 mois ? Non. La réponse est surtout que cette Direction, comme les précédentes, ne veut pas ouvrir cette « *boite de Pandore* », de peur de voir le résultat, comme lors d'une expérimentation en 2004 à l'ONERA Châtillon, où il avait été mesuré dans les départements pilotes des heures travaillées bien supérieures aux heures théoriques. Le report à 2021 proposé par la Direction est donc clairement un leurre.

### Le problème c'est le niveau des salaires !

La Direction a transformé ce problème de niveau des salaires en une cause : il faudrait travailler encore plus pour gagner plus ! C'est totalement injustifié, voici pourquoi :

- En euros constants, les salaires n'ont jamais cessé de diminuer depuis 1990 à l'ONERA.
- La première cause de cette baisse, ce sont les politiques salariales successives, validées ou non par certaines organisations syndicales, jamais par la CGT qui ne cautionne pas cette baisse des salaires à l'ONERA.
- La seconde cause a été l'accord des 35h à l'ONERA (non signé par la CGT) qui s'est traduit par un gel des salaires pendant 2 ans. Pour rappel, à l'IRSN (EPIC de taille comparable à l'ONERA), le passage aux 35h s'est traduit par 25 jours de RTT (contre 22,5 puis 21,5 à l'ONERA) sans gel des salaires.

En analysant les chiffres des politiques salariales sur les 30 dernières années, la CGT a établi que la progression du salaire moyen des cadres de l'ONERA est de 26% sur une carrière complète (en euros courants) et des non-cadres de seulement 6% ! On est bien loin du doublement du salaire moyen revendiqué par notre organisation syndicale pour une carrière complète.



Evolution de la rémunération mensuelle brute des ingénieurs et cadres de l'ONERA depuis 1990 en euros constants (corrigé de l'indice INSEE)

## Et la situation est encore pire pour les non-cadres

IC	% salaire	OETAM	% salaire
Pos. 1	-18,5	Coef. 270	-25,0
Pos. 2	-15,5	Coef. 290	-19,5
Pos. 3A	-15,0	Coef. 315	-15,0
Pos. 3B	-8,0	Coef. 365	-15,0
Pos. 3C	-1,0	Coef. 395	-12,0

Evolution en % des salaires cadres et non-cadres

## Voilà la triste réalité !

**Le chantage à la signature est inacceptable** et n'est vraiment pas la preuve d'un dialogue social soit disant voulu par un Président qui n'assiste plus à aucune négociation salariale ou sociale.

**Pourtant, le Président de l'ONERA s'est engagé à revaloriser les salaires et l'attractivité à l'ONERA en 2020 :** "Je salue également l'avancée opérée par notre tutelle, qui vise à porter à 110 M€ la subvention pour charges de service public en 2020 et 2021 (au lieu de, respectivement, 106 M€ et 107 M€). **Cet accroissement va permettre de combler partiellement le décrochage des rémunérations** intervenu par rapport au reste du secteur. C'est donc un signal fort de reconnaissance qui fait écho à notre excellence tant scientifique que technologique. C'est aussi une contribution appréciable pour accroître notre attractivité dans un marché de l'emploi tendu pour tout le secteur aérospatial." (cf. rapport annuel 2019).

**Jamais la tutelle n'a demandé d'augmenter le temps de travail « théorique » à l'ONERA** par la perte de 5 jours de congés. Le Président le reconnaît, c'est bien d'un rattrapage partiel dont il s'agit, car le décrochage est 2 fois plus important que ce qui est proposé dans la politique salariale 2020. C'est cependant un premier pas, à condition de ne pas en faire payer la moitié aux salariés par une augmentation de leur temps de travail, qui va de plus à contresens de l'histoire, le syndicat IG Metall en Allemagne demandant le passage à 32h (comme la CGT) pour les salariés de la métallurgie afin de limiter les effets de la crise liée au Covid-19 que nous traversons actuellement.

## Il est dommage d'être obligé de négocier pour juste préserver l'existant !

**La CGT demande l'organisation d'un référendum sous le contrôle des organisations syndicales, en particulier sur la proposition de la Direction de la suppression (et paiement à 2,5%) de la semaine de Noël.**

La CGT invite toutes les organisations syndicales à la rejoindre sur cette demande. Actuellement si un syndicat peut signer seul le package d'accords, il faudra un référendum pour le valider. Si deux syndicats signent, cet accord s'appliquera à tous et les 5 jours de congés seront perdus par tous.

La CGT demande la revalorisation des salaires à hauteur du budget obtenu par les tutelles et dont le Président se félicite à juste titre, sans augmentation du temps de travail théorique.

La CGT demande l'ouverture d'une négociation sérieuse sur la mesure du temps de travail dès 2020.

Enfin, nous vous invitons à répondre au sondage NAO organisé par la CGT-ONERA

[http://onera.reference-syndicale.fr/2020/09/01/sondage\\_nao2020/](http://onera.reference-syndicale.fr/2020/09/01/sondage_nao2020/)

Consultez le site web et abonnez-vous à la newsletter du "fil d'Ariane CGT ONERA" : « [ici](#) »