



COTATION DES EMPLOIS A L'ONERA

La Direction de l'ONERA, toujours en première ligne pour imposer la régression sociale

Après la forte réduction de l'abondement des CET, le rachat de la semaine de Noël, perdu rapidement avec l'inflation, les augmentations au rabais, et la négociation sur le Temps de Travail qui piétine, continuant de bloquer ainsi le décompte du temps de travail malgré les injonctions de l'inspection du travail, c'est maintenant à la **suppression de nos qualifications** que la direction s'emploie ardemment.

Sur ce point, la Direction avait déjà proposé en 2018, suite à une longue politique d'embauche de techniciens à des rémunérations en dessous des rémunérations minimales annuelles (TGA), un accord à la signature des OS en 2018 permettant notamment de ralentir les progressions de carrière, en proposant par exemple la suppression de l'automatisme de promotion au coef. 290 des titulaires d'un bac+2...

→ **Objectif : la perte des repères** de progression des compétences, et in fine, une pression sur les salaires.

Une adaptation nécessaire de nos accords sur la Nouvelle Convention Collective ?

L'adaptation de la nouvelle convention collective nationale (NCC) de la métallurgie à l'ONERA nécessite de renégocier plusieurs de nos accords avec les organisations syndicales, négociations qui risquent d'être longues et difficiles, surtout si la direction souhaite y inclure les dispositions régressives de la NCC.

Alors, plutôt que d'engager préalablement ces négociations (comme chez Airbus) qu'elle reporte à l'automne, notre direction a préféré lancer au plus vite le chantier de la classification des emplois à l'ONERA destinée à remplacer notre système de classification des personnes, seul garant d'une progression de carrière positive et de la reconnaissance des compétences individuelles.

Pourtant, **aucune obligation légale n'impose à l'ONERA d'appliquer la NCC directement*** et certains établissements, comme le CNES, ont d'ailleurs décidé de garder le système actuel sur ce point, la classification des emplois s'avérant particulièrement inadaptée pour nos métiers.

- **La CGT a fait d'autres propositions**, mais la Direction a fait le choix d'appliquer la NCC sur la classification, sans consultation des Instances Représentatives du Personnel (IRP) ni demande formelle auprès des Organisations syndicales. Elle contrevient ainsi selon la CGT à la fois aux dispositions du code du travail et à l'article 2* de l'accord de base !
- **Que la Direction commence à respecter l'accord de base ONERA***, avant d'imposer ses choix !

**Accord de base ONERA, chapitre 2 – art 2.1 et suivants : « La mise en application à l'Office d'un texte conventionnel nouveau est subordonnée à une demande formelle d'extension dont l'initiative appartient soit à la direction de l'Office à l'égard des organisations syndicales [...] soit à ces dernières à l'égard de l'Office. »*

Pour les détails sur la classification des emplois, nous vous renvoyons à quelques-uns de nos anciens tracts, ici :

<https://onera.reference-syndicale.fr/2022/11/16/nov-2022-classification-par-la-cotation-des-emplois-a-lonera-commission-paritaire/>

<https://onera.reference-syndicale.fr/2021/11/12/12-novembre-2021-negociations-et-defense-de-notre-convention-collective-de-la-metallurgie-cest-maintenant/>

Cotation des emplois : où en sommes-nous à l'ONERA ?

Disparité de traitement selon les emplois : ce chantier qui a mobilisé moult encadrants, qui avaient certainement autre chose à faire dans leurs départements, a abouti à ce jour à 170 fiches emploi (plus une dizaine encore en projet) ; certaines très génériques pour les emplois du cœur de métier, et d'autres, très spécifiques pour les emplois annexes.

Ainsi, pour les techniciens et les ingénieurs qui représentent plus de 90% de l'effectif, on trouve une quinzaine de fiches, avec des filières différentes sur 3 ou 4 niveaux.

C'est peu comparé au nombre de niveaux actuels (9 pour les techniciens, 7 pour les ingénieurs) qui autorise encore un peu d'évolution en comparaison aux emplois particuliers, comme infirmier décrit dans une seule fiche, soit toute une carrière avec la même cotation et le même minimum garanti (base de calcul pour la prime d'ancienneté).

Par contre, on compte une quinzaine de fiche pour les directeurs, mais une seule fiche pour leurs assistant(e)s, en lieu et place de 11 niveaux aujourd'hui !! Les fiches ayant été principalement conçues par les directeurs avec la direction, on s'interroge sur cette disparité de spécification.

Dans l'attente des fiches emplois : Après avoir annoncé que les fiches seraient adressées aux salariés en mars, puis en juin, la direction nous répond maintenant en réunion RP que ce devrait être en septembre, laissant ainsi les salariés dans l'expectative de savoir comment ils seront traités.

Malgré tout, et pour vous permettre de réagir, la CGT vous aide à prendre en main votre classification, en vous expliquant comment coter votre emploi ([explications ici](#)) et mettant à disposition un outil informatique :

<https://classification.azureedge.net/>

Utile pour mieux comprendre et évaluer la fiche qui vous sera transmise...

Vers une classification emplois/compétences ?

Face à la perte des qualifications, les trois organisations syndicales qui participent à la commission de suivi (donc non décisionnaire) ont exprimé leur inquiétude, voire leur indignation (on note le décalage pour les deux syndicats qui ont signé la NCC).

Dans une démarche encore floue, la direction admet alors qu'il sera étudié dans les négociations de l'automne une reconnaissance des qualifications des personnes, les positionnant ainsi sur une matrice emploi/qualification.

→ **La CGT restera toujours très attentive sur le point de la reconnaissance des qualifications.**

Les tribunaux donnent raison à la CGT : Suite à la décision du patronat de la métallurgie de mettre en place cette NCC en s'affranchissant de nos Conventions Collectives Territoriales (celle d'IDF pour les non-cadres de l'ONERA) par une procédure « révision extinction », les syndicats CGT ont porté l'affaire devant les tribunaux qui ont invalidé cette procédure. Ce n'est que le début d'un long processus juridique (probablement suite en appel et cassation), mais une première victoire, y compris sur le fond, le tribunal de Nanterre (pour l'IDF) jugeant également « *que les parties signataires – c'est-à-dire la CFE-CGC, FO, la CFDT et la chambre patronale métallurgie Ile de France – ont porté atteinte à l'intérêt collectif de la profession* ». [Voir le Flash Info CGT IdF sur le sujet.](#)

Suite à cette décision juridique qui risque de retarder, voire d'annuler, la mise en place de la classification des emplois, nous attendons après l'avoir sollicité, les intentions de la direction.

La perte de nos repères salariaux est un des objectifs de la « cotation des emplois » :

Pour rappel, voici un état des lieux Salaires depuis 1985 dans notre grille actuelle : <https://onera.reference-syndicale.fr/2022/11/16/novembre-2022-etat-des-lieux-des-salaires-a-lonera/>. **Quelles références et correspondances après l'application en 2024 de la classification de la NCC de la métallurgie ?** Aucune, nous aurons perdu nos repères... pratique, non ?

Les propositions de la CGT-ONERA :

- **Abandonner cette classification des emplois**, initialement prévue pour l'industrie et complètement inadaptée pour un centre de recherche comme l'ONERA ;
- **Garder notre grille de classification**, avec la spécificité du décalage des niveaux techniciens qui permet un minimum garanti supérieur à celui de la métallurgie ;
- **Réévaluer nos minimums garantis du même taux que celui appliqué annuellement à la métallurgie**, en gardant la spécificité des +12,5% pour les ingénieurs et cadres ;

→ **Pour cela, la CGT propose un accord d'entreprise qui ne modifie pas les autres et tient en quelques lignes : conservation des grilles de classification actuelles et revalorisation automatique des minima de ces grilles à hauteur de celles de la métallurgie (+4,7% en 2023).**

Refusons le déclassement généralisé et soutenons les propositions de la CGT !

La bataille du maintien de nos classifications et rémunérations ne fait que commencer !

La CGT ne croit pas à la fatalité.

Rejoignez la CGT maintenant et ensemble nous serons encore plus forts !

**VENEZ PARTICIPER NOMBREUX AUX PROCHAINS MOUVEMENTS
POUR DECIDER TOUS ENSEMBLE DES ACTIONS À MENER**

Votre implication auprès de la CGT est essentielle pour la qualité de vos conditions de travail, rejoignez un syndicat sérieux et à votre écoute. Adhérez à la CGT !

La CGT, ce sont avant tout des salarié(e)s de l'ONERA qui s'engagent, des élu(e)s, des militant(e)s, à votre écoute pour porter des revendications dans l'intérêt de tout le personnel.

En 2023, je rejoins les nouveaux adhérents de la CGT et m'implique pour mon futur, j'y apporte mes revendications !

La CGT, c'est vous, c'est nous !

Vos Contacts ONERA :	Délégués Syndicaux CGT	Téléphone*
DSC ONERA	Bernard TANGUY	05.62.25.26.13
DSC ONERA adjoint	Arnaud RISTORI	01.80.38.60.39
DS Châtillon	Jean-Michel ASTIER	01.46.73.37.29
DS Meudon	Gilles PEUGNIER	01.46.23.51.42
DS Palaiseau	Arnaud RISTORI	01.80.38.60.39
DS Ile-de-France	Gilles VIEILLARD	01.80.38.63.01
DS Salon de Provence	DSC ONERA	05.62.25.26.13
DS Fauga-Mauzac	Philippe SIRGANT	05.62.25.63.24
DS Lille	DSC ONERA adjoint	01.80.38.60.39
DS Modane	DSC ONERA	05.62.25.26.13
DS Toulouse	Franck MOREL	05.62.25.26.58

* contact mail DSC : cgt-central@onera.fr ou prenom.nom@onera.fr

Site Web CGT : <https://onera.reference-syndicale.fr/>

Contact : cgt-central@onera.fr

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