

29 septembre 2023

COTATION DES EMPLOIS (NCCN) : UN REcul SANS PRECEDENT A L'ONERA !

Soutenez les propositions de la CGT : Signez la pétition ici : <https://bit.ly/46xlp9h>

La distribution des fiches emploi est en cours



NON À LA COTATION DES EMPLOIS !

Il s'agit pour l'ONERA d'appliquer à marche forcée la nouvelle convention collective de la métallurgie. La direction se réfugie derrière le fait qu'il ne s'agirait encore que "d'un projet" pour faire avancer, sans consultation préalable des syndicats et du CSE-Central (CSEC), ce changement de référentiel qui va impacter tous les salariés durablement.

Une nouvelle "information" sur le sujet était à l'ordre du jour du CSEC des 26 et 27 septembre, alors que la "consultation" n'est pas prévue avant le mois de décembre et que les fiches emploi et leur cotation sont déjà validées par la Direction.

La CGT estime que la communication des fiches emploi aux personnels n'est plus constitutive d'un projet mais déjà de la mise en œuvre d'un changement des conditions de travail. Les premiers retours de nos collègues nous le confirment.

C'est pourquoi la CGT a considéré qu'il pouvait s'agir d'un délit d'entrave du CSEC et a soumis au vote des élus une motion pour saisir la justice. Cette motion a été rejetée du fait de 5 abstentions (4 CFDT et 1 CGC), abstentions équivalentes à 5 votes contre, et 4 voix pour (CGT).

MOTION SOUMISE AU VOTE DU CSE-Central le 27 septembre 2023 (non adoptée par 4 voix POUR sur 9 PRESENTS)

« Le CSEC réuni le 26 septembre 2023 mandate son secrétaire pour agir en justice pour entrave au fonctionnement du CSEC. Alertée le 17 juillet 2023 du risque d'entrave dans le cadre du processus engagé pour la mise en œuvre des classifications, la Direction a clairement répondu le 21 juillet 2023 que les réunions précédentes portaient sur l'information du CSEC et que l'information consultation sur cette question aurait lieu en septembre 2023 puis la négociation sur les modalités de mise en œuvre dans les mois suivants pour une mise en œuvre en janvier 2024. Or, nous constatons que la direction a déjà entamé un processus de diffusions individuelles des fiches aux salariés par l'intermédiaire de l'encadrement alors que les fiches descriptives d'emplois et les informations sur la cotation des fiches n'ont pas fait l'objet d'une consultation du CSEC.

Depuis le 15 septembre 2023 les fiches descriptives d'emplois sont pourtant diffusées aux salariés individuellement.

Dans ces conditions, où la direction est de toute évidence dans le processus de mise en œuvre alors que le processus de consultation n'est pas terminé, le CSEC mandate son secrétaire pour saisir toute juridiction afin de faire constater et mettre fin à cette entrave à son bon fonctionnement constituant un trouble manifestement illicite »

La déclaration CGT en CSE-Central du 27 septembre 2023

La CGT a alors fait la déclaration suivante en CSEC, pour dénoncer la méthode (la forme) et le fond :

« Une nouvelle convention collective de la métallurgie a été signée le 7 février 2022 par le patronat et les organisations syndicales de la branche, excepté la CGT. Il est prévu que ce "nouveau référentiel" entre en vigueur au 1er janvier 2024.

Unilatéralement, la direction de l'ONERA a décidé de tout mettre en œuvre pour appliquer rapidement cette nouvelle convention, en s'appuyant notamment sur un cabinet extérieur. Une première information a donc été faite en CSEC le 29 juin 2022, puis la direction a mis en place une commission dite "paritaire", pour que les Organisations Syndicales puissent suivre "en transparence" les travaux du cabinet conseil piloté par la direction de l'ONERA.

Pourtant l'ONERA n'applique qu'une partie des textes de la convention collective de la métallurgie de la région parisienne de 1954, modifiée ensuite plusieurs fois de 1962 à 1969 et, l'article 2 de l'accord de base ONERA précise que toutes évolutions ultérieures de cette convention doivent faire l'objet d'un processus formel de demande de la direction auprès des Organisations Syndicales (qui ont 15 jours pour répondre formellement), puis le cas échéant d'une négociation pour aboutir à un nouvel accord.

La CGT considère donc que la direction aurait dû commencer dans le processus par respecter l'accord de base de l'ONERA en ouvrant une négociation avec les Organisations Syndicales pour discuter de l'intérêt d'appliquer ou non, tout ou partie des évolutions de la convention collective. Au lieu de cela, elle a fait le choix de passer outre et de reporter cette négociation à l'issue du processus de cotation et de la fourniture des fiches emploi aux salariés dont la Cotation a déjà été réalisée.

De plus, la CGT rappelle qu'indépendamment des accords ONERA, le code du travail prévoit, dans son article L 2312-8 que le CSEC doit être "informé et consulté" sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les conditions d'emploi, de travail et de tout aménagement important modifiant les conditions de santé de sécurité ou les conditions de travail **avant** la décision de l'employeur.

La direction a clairement exprimé lors de la réunion du CSEC du 26 septembre que le CSEC ne serait consulté au mieux qu'en décembre 2023, alors que les fiches d'emploi non cotées auront déjà été transmises aux personnels depuis le 15 septembre, alors que la cotation a déjà été réalisée, ajoutant ainsi encore plus d'opacité et d'inquiétude. En agissant de la sorte la direction court-circuite volontairement cette instance représentative du personnel, l'empêche de donner un avis et des recommandations et commet selon la CGT un délit d'entrave.

Pour ces raisons, la CGT a soumis au vote du CSEC ce mercredi 27 septembre 2023 une résolution pour permettre à l'instance de saisir un juge afin qu'il décide de la réalité de l'entrave et fasse cesser ce trouble manifeste auprès de nos collègues.

Faute d'une majorité suite au vote de cette motion, le CSEC se retrouve dans l'incapacité d'exercer ses prérogatives et de défendre les droits élémentaires des salariés. Les élus CGT regrettent cette situation et dénoncent l'irrespect de la direction envers les instances représentatives du personnel, les accords en vigueur et in fine les salariés de l'ONERA.

La CGT poursuivra ses actions pour informer et mettre en garde les personnels contre les effets néfastes de cette nouvelle convention, qui classe et cote les emplois et non les salariés. La rupture de toute référence avec les qualifications et l'expérience acquise est un choix délibéré dans l'évolution de la convention de la métallurgie dans le but affiché de favoriser les mobilités pour qui voudrait évoluer, en plus de s'adapter à la compétition internationale et donc réduire le coût du travail. C'est l'exact contraire du processus de valorisation qui est nécessaire au sein d'un organisme de recherche comme l'ONERA ou l'expertise ne peut s'acquérir qu'avec une stabilité dans la durée. La direction pourra toutefois s'enorgueillir de diriger le premier organisme de recherche à appliquer la nouvelle convention de la métallurgie !

La CGT avait pourtant d'autres propositions concrètes à faire et les a formulées sans qu'aucune discussion ne soit possible.

En effet, puisque la seule justification de la direction pour appliquer la nouvelle classification consisterait à ne pas perdre la référence aux minima, la CGT a proposé de conserver les référentiels actuels et nos accords en l'état, tout en prévoyant de continuer à appliquer les revalorisations annuelles des minima ONERA dans les mêmes proportions que celles de la branche métallurgie. C'est notamment le choix qu'a fait le CNES.

Dans ces conditions, la négociation qui va s'ouvrir n'a pour objet que de négocier les quelques aménagements autour de cette régression sociale fondamentale, ne remettant pas en question son fondement. La CGT continuera de la combattre avec les salariés et poursuivra ses propositions alternatives dans l'intérêt des salariés. »

➔ **Objectif de la NCCN : la perte des repères** de progression des compétences, et une **pression supplémentaire sur les salaires**.

La Direction avait pourtant plusieurs options et obligations :

- Ne pas appliquer la nouvelle convention qui conduit à une perte complète de tous nos repères actuels et références salariales,
- Respecter la loi et nos accords en consultant le CSEC et les Organisations Syndicales dans les formes et en amont,
- Prendre en compte leurs avis et, en cas d'acceptation de la mise en place de la classification, commencer par négocier pour qu'il n'y ait pas d'impacts négatifs sur nos accords (comme chez Airbus),
- Et ensuite seulement, et si nécessaire, se lancer dans la classification.

Tout est fait à l'envers et nous ne sommes pas dupes. Avec la mise en place de la classification et le tassement déjà observé de la cotation des fiches, la Direction n'aura plus jamais à payer des apurements pour les revenus inférieurs aux minima, sauf à converger vers des salaires d'embauche proches du SMIC. Et dans le meilleur des cas, après une remise à plat complète de nos accords existants avec sans doute de nouveaux reculs de nos droits exigés par la Direction, peut-être pourra-t-on conserver des choses comme le niveau des primes d'ancienneté actuelles...

- ➔ **La CGT a fait d'autres propositions**, mais la Direction a fait le choix d'appliquer la NCCN sur la classification, sans consultation des Instances Représentatives du Personnel (IRP) ni demande formelle auprès des Organisations Syndicales (OS). 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 !
- ➔ **Une fois de plus, la Direction choisit sa méthode en dépit des revendications des organisations syndicales !**

***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. »

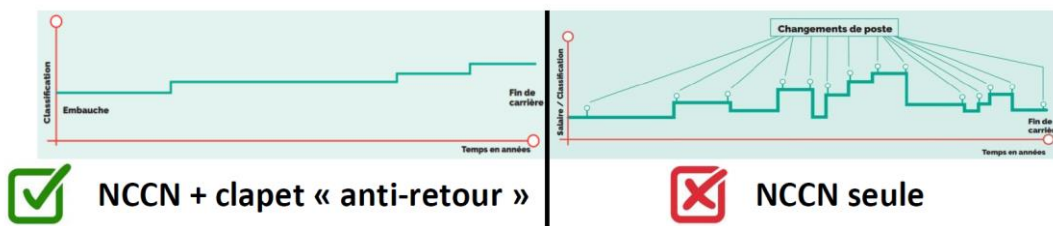
Rappel des propositions de la CGT-ONERA :

- **Abandonner cette classification des emplois**, initialement prévue pour l'Industrie et complètement inadaptée pour un centre de recherche comme l'ONERA ;
- **Réévaluer nos minima garantis du même taux que celui appliqué annuellement à la métallurgie**, en gardant la spécificité des +12,5% pour les ingénieurs et cadres et les coefficients intermédiaires pour les non-cadres ;
 - Pour cela, **la CGT propose un accord d'entreprise qui tient en quelques lignes et présente l'avantage de n'avoir aucune incidence négative sur tous les autres : 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).**
 - **Le CNES l'a fait depuis longtemps, pourquoi pas l'ONERA ?**

Cotation des emplois : compte-rendu de la réunion de négociation du 27 septembre

Dans la foulée de l'information du CSE-Central, la Direction a enchaîné avec la présentation de son projet unilatéral de « négociation ». Elle a indiqué que « si l'accord dans la démarche qu'elle propose n'aboutit pas, la nouvelle classification ne serait pas appliquée », sans préciser ce qu'il adviendrait de notre classification actuelle ! L'objectif pour la Direction était de présenter le planning de renégociation de nos accords en lien avec la nouvelle convention :

- Réunion n° 1 (27/9/2023) : Planning de la démarche unilatérale de la Direction
- Réunion n° 2 : Contrat de travail (modalités de formation, d'exécution et de rupture) -> impacte l'accord collaborateur
- Réunion n° 3 : Rémunération (salaires minima, prime ancienneté...) -> impacte l'accord collaborateur
- Réunion n° 4 : Dispositif permettant la reconnaissance individuelle des salariés -> négociation d'un dispositif pour tenter de compenser la perte due à la cotation des emplois... maigre lot de consolation : **La Direction reconnaît déjà qu'il s'agit d'un recul général. Mais peut-on encore leur faire confiance en termes de reconnaissance ? La dernière fois que la Direction l'a mise en avant, c'était en 2020 et s'il y a bien eu un petit rattrapage, cela nous a coûté une semaine de congés payés. Les politiques salariales suivantes et l'inflation ont tout balayé depuis...**
- Réunion n° 5 : Process RH -> suivi du référentiel dans le temps
- Réunion n° 6 : Période de transition -> mise en place du système de cotation
 - **Ainsi, si un accord d'entreprise intervient, il s'imposera à toutes et tous, par un avenant à notre contrat de travail indiquant votre fiche emploi et votre cotation.**
 - **La cotation de la Direction présentée au CSE-Central et non remise aux Organisations Syndicales (confidentiel !), montre une hiérarchie de celle-ci sans possibilité d'évoluer autrement qu'en changeant d'emploi.**
 - **Le risque est bien réel de stagner ou de baisser de cotation (à l'occasion d'une mobilité interne) dans le nouveau référentiel : en effet, la NCCN ouvre la possibilité d'avoir une carrière « en dents de scie » que ce soit pour votre cotation d'emploi conventionnelle mais également pour votre salaire (cf. ci-dessous). En effet, le maintien du salaire est uniquement garanti lors de la mise en place de la NCCN, à savoir le 1er janvier 2024. Ensuite les directions de chaque entreprise auront la main... la CGT demandera en cas d'application à l'ONERA, une clause avec un clapet anti-retour (pas de baisse de salaire).**



- **Le nouveau référentiel de la convention collective sur les minima, s'il était appliqué à l'ONERA, se traduirait aussi par une baisse de la prime d'ancienneté des non-cadres : il faudrait réadapter ce dispositif sur nos minima ONERA.**
- **Aussi, pourquoi ne pas faire droit aux propositions de la CGT-ONERA ?**

C'est avec une méconnaissance totale des méthodes d'acquisition de l'expertise technique et de l'excellence scientifique à l'ONERA, que la Direction a déjà classé les techniciens et ingénieurs bien en dessous des Directeurs et Chefs d'Unité. Inacceptable !

Vers une classification emplois/compétences ?

Face à la perte de la reconnaissance des qualifications et de l'expérience acquise, 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 NCCN). Dans une démarche toujours floue, la direction admet alors qu'il sera étudié dans les négociations de l'automne une reconnaissance des qualifications des personnes (réunion n° 4), les positionnant ainsi sur une matrice emploi/qualification.



- La CGT restera toujours très attentive sur le point de la reconnaissance des qualifications : Il est peu probable qu'une seule réunion suffira sur ce point
- En attendant, avec la complexité du sujet, l'ONERA va aussi être en décrochage dès le 1^{er} janvier 2024, sur la revalorisation de nos minima conventionnels ONERA qui sont d'ailleurs aujourd'hui bien supérieurs à ceux proposés dans la nouvelle cotation liée à la NCCN. La CGT demande des mesures conservatoires dès maintenant sur nos propres minima conventionnels : c'est le sens des propositions de la CGT

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 ?

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

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

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

La CGT-ONERA vous appelle d'ores et déjà à la grève et aux manifestations du VENDREDI 13 OCTOBRE 2023

**POUR : l'augmentation des salaires et l'amélioration des conditions de travail à l'ONERA
CONTRE : la cotation des emplois à l'ONERA**

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

<https://onera.reference-syndicale.fr/2023/08/31/31-aout-2023-info-flash-ete-2023/>

<https://onera.reference-syndicale.fr/2023/06/30/30-juin-2023-cotation-des-emplois-a-lonera-prenez-en-main-votre-classification/>

<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/>

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