



Lettre d'information CGT-ONERA : décembre 2024

Accès des CSE de l'ONERA au catalogue social de VEOLIA et Nouvelle offre complémentaire santé pour les anciens salariés et retraités de l'ONERA :



Sous l'impulsion de la CGT et avec le soutien et l'engagement de l'ensemble des Secrétaires de vos CSE mandatés par la majorité de vos élus, un [avenant à notre convention interne](#) a été signé le 7 octobre 2024 afin de mettre en place au niveau du CSE Central de l'ONERA des **Activités Sociales et Culturelles (ASC) communes et centralisées**.

L'engagement de vos élus désignés au niveau du CSE Central a permis de mettre en place une [convention d'adhésion et de partenariat](#) entre le CSE Central de l'ONERA et le CSE Central de l'UES VEOLIA EAU qui représente plus de 20000 salariés. Ce partenariat est une opportunité qui ne se présente que très rarement et a été rendu possible grâce au réseau de connaissances de la CGT. Cette convention va permettre de donner accès dès 2025, dans les différents CSE, au catalogue des ASC de VEOLIA. Ce sont **vos CSE d'établissements qui restent vos uniques interlocuteurs** dans les ASC qu'ils souhaitent souscrire, ainsi que les conditions de subventions accordées aux ouvriers-droits et ayants-droits sur leur périmètre.

Nous espérons que vous serez très nombreux à profiter des séjours proposés dans le **catalogue ouvert** pour nous tous par le CSEC VEOLIA, que cela soit pour **vos séjours familles ou les colonies pour vos enfants**.

Un lien sera assuré entre vos CSE et le CSE Central pour la mise en œuvre progressive et opérationnelle des ASC que vos CSE décideront d'ouvrir dans ce catalogue dès 2025.

À noter également, que la convention entre les CSEC de VEOLIA et de l'ONERA permet, sans contrepartie financière pour le CSE Central et les CSE de l'ONERA, de bénéficier des Services d'une association liée à VEOLIA, l'**APS-La NEPTUNE (APSLN)** à savoir :

- une **complémentaire santé VIASANTE pour les anciens salariés** (contrat viager, dont le tarif n'augmente pas avec l'âge de l'assuré)
- une **offre frais d'obsèques** pour les salariés et anciens salariés.

Cette complémentaire santé n'a pas pour objet de se substituer à l'offre de l'IPECA mais constituera une offre alternative.

Le CSEC en réunion du 10 Décembre a mandaté un cabinet d'expert pour effectuer une analyse fine des offres IPECA et VIASANTE proposées aux nouveaux retraités afin de leur apporter un avis éclairé lors de leur choix de mutuelle.

La fiche contacts de l'APS-La NEPTUNE est sur le site du CSEC de l'ONERA.

Temps de Travail :

En cohérence avec l'ensemble de nos tracts sur le sujet, la CGT n'a pas signé l'accord proposé par la Direction. Après la signature par deux OS de cet accord, la Direction a fait le tour des centres pour présenter son projet aux personnels. Les élus de la CGT étaient présents à vos côtés dans tous les centres, même dans les centres où nous n'avons aucun élu actuellement. Nous vous invitons dès maintenant à nous rejoindre sur les établissements de **Lille et de Modane, afin d'y défendre localement vos intérêts dans la durée** (contact : cgt-central@onera.fr ou cgtcentralonera@gmail.com).



Les mêmes questions sont très souvent revenues, principalement sur les **modalités pratiques de mise en œuvre**, sur les solutions proposées pour **limiter les différences de traitement des personnels** en fonction de leur choix (quand il existe) et sur les spécificités liées au centre d'appartenance.

Faute de réponse satisfaisante, nous ne pouvons qu'espérer que tout sera mis en œuvre pour limiter les écarts de traitement entre les deux régimes et entre les personnels, selon les centres, l'appréciation de chaque responsable hiérarchique, la connectivité de l'outil qui sera retenu avec les outils RH existants, etc.

La CGT ne peut que déplorer le fait que cet accord ait été signé sur des principes très généraux, sans lien direct avec le concret du quotidien, privant de fait toutes les OS d'influence dans les choix qui vont être faits en 2025, par la seule Direction.

Seule certitude, tous les salariés devront badger au moins deux fois par jour dès le 1^{er} janvier 2026. Les uns auront la possibilité de récupérer les heures excédentaires par journée ou demi-journée. Les autres, moyennant 5% de prime sur le salaire de base (si le ministère du budget acquiesce), devront se contenter, s'ils le souhaitent, de récupérer quelques heures excédentaires au fil du temps, mais avec présence tous les matins et après-midi, et si la charge de travail le permet...

Et ailleurs : La CGT a signé l'accord sur le temps de travail chez **Thales** avec mise en place d'un forfait-jour. Pourquoi ?

Parce que l'employeur s'est engagé en compensation, à abonder de 40% le CET des salariés pour permettre d'anticiper un départ en retraite, à payer intégralement l'ensemble des cotisations retraite (part patronale et salariale) pour tous les salariés à temps partiel et ce quel que soit leur âge, à participer au rachat de trimestres (max 48 000€), à limiter à 10h les journées de travail, à payer 85% le temps partiel des seniors à 80%, à donner 5 jours d'ancienneté à tous dès 2 ans d'ancienneté et à partir de 30 ans ...

C'est ce qu'on appelle une négociation.

En comparaison, l'accord ONERA sur le contrat de génération de 2014 permet à ceux qui remplissent les conditions légales pour bénéficier de la pré-retraite progressive, soit actuellement deux ans avant l'âge légal, de se mettre à temps partiel (après accord hiérarchique), et d'opter pour un calcul des cotisations sur une base temps plein, la part patronale étant à la charge de l'ONERA. Pour le reste, l'abondement du CET a été réduit à 5% en 2020 (20% auparavant), il faut toujours 20 ans pour obtenir 5 jours d'ancienneté et rien n'existe pour le rachat de trimestres...

Politique salariale 2024 et budget 2025 :



Avec un cadrage à 3,9% d'augmentation moyenne des rémunérations pour l'année 2024, les salaires ONERA ne suivent pas l'inflation totale de 2023, calculée à 5,7% par l'INSEE. La CGT avait demandé avec insistance et obtenue une dernière réunion dite de "revoyure", le 6 novembre 2024, en vue d'obtenir un reliquat d'augmentation, comme le CNES l'a obtenu l'an passé. Cette réunion n'a toutefois permis **aucune avancée supplémentaire**, la direction n'ayant semble-t-il rien demandé de plus à la tutelle. Maigre consolation, le plancher de 75€ d'AG pour tous (au 1^{er} juillet) aura permis un moindre recul des plus bas salaires.

Cependant, l'IRSN aura obtenu en 2024 des AG de 8,5%, des AI de 4% et une prime de 490 € pour ses personnels ; ainsi, si la décision politique de dissolution de l'IRSN dans l'ASNR n'a pas pu être empêchée par la Direction de cet établissement, elle aura au moins obtenu des compensations financières pour ses salariés sans augmentation du temps de travail.

Parmi les mesures techniques, le maintien de la prise en charge des transports collectifs à 75% est particulièrement appréciée par ceux qui peuvent en bénéficier. La CGT avait fait le constat dès 2023 que cette mesure ne pouvait profiter à aucun collègue des centres isolés comme le CFM et le CMA. Nous regrettons à nouveau que la Direction reste sourde aux propositions que nous avons alors faites.

Il ressort que la **prévision de dépenses 2024 pour "charge de personnel" reste inférieure* au budget voté au CA du 23 novembre 2023, ce qui rend d'autant plus inacceptable la faiblesse des augmentations en cette année 2024** qui s'annonce pourtant être une excellente année en termes de production contractuelle (notamment grâce aux personnels des souffleries).

La présentation du budget 2025 indique pudiquement que les catégories techniciens et ingénieurs sont toujours en tension et également que l'effectif en Équivalent Temps plein Travaillé (ETPT) est au maximum imposé. Ce constat ne peut que nous inquiéter pour la bonne réalisation des études avec des personnels déjà fortement chargés, un turn-over devenu systémique et des difficultés importantes pour recruter.

Devons-nous en conclure qu'à l'ONERA, nous n'avons plus le soutien de notre Direction et de nos tutelles, avec des salaires qui décrochent, le temps de travail qui augmente, des postes de techniciens qui ne sont pas pourvus, et au final une dégradation continue de nos conditions de travail ?

Le budget 2025 prévoit une **politique salariale 2025 de +2,5%** qui pourrait être fortement revue à la baisse dans le cadre du budget de l'état contraint pour les EPICS. Les représentants du budget nous rappellent sans cesse les augmentations de 2021, oubliant qu'il s'agissait d'augmenter le temps de travail de 5 jours (perte de notre 6^{ème} semaine de congés payés).

** à hauteur de 1,1 M€ (soit plus de 500 € par personne qui aurait par exemple pu être versé sous forme de multiples mesures proposées par la CGT à savoir une prime uniforme, la prise en charge des frais de scolarité des doctorants, une augmentation de la part patronale dans la mutuelle...)*

Intéressement :

Les estimations laissent penser que 2024 sera une bonne année qui aurait certainement permis le versement d'une prime d'intéressement. La CGT regrette qu'un accord n'ait pu être trouvé entre les OS et la Direction pour poursuivre cette politique de "versements raisonnables" d'un intéressement aux personnels. Nous demandions simplement que les personnels en arrêts maladie puissent aussi bénéficier de ces versements et ne pas subir une double peine, comme c'est déjà le cas pour la politique d'augmentation individuelle. **L'intransigeance de la Direction n'a permis aucun compromis.**



Projet PRISME en IdF : début en 2018, fin estimée en 2024, 2025, ..., 2028, ... ?



La CGT dénonce une nouvelle fois la **mauvaise gestion de ce projet et l'incertitude qui pèse sur les futures conditions de travail des salariés d'Ile-de-France.**

Rappel, le budget initial était à 160M€. Il est ensuite passé à 162M€, puis 180M€ en juin 2023. La Direction évoque à présent un chiffre de 215M€. Et ensuite ?

Lors du CSEC du 23 juin 2023 ([point 3, pages 20 à 30](#)), la CGT avait questionné la Direction sur la dérive des coûts annoncés en réunion à un maximum de 180 M€ et celles qui ne manqueraient pas de suivre. Le SG avait alors refusé de "commenter des ragots", insistant sur le fait que tout était sous contrôle.

En 18 mois, l'estimation du projet a ainsi bondi de 35M€ ! Une bien mauvaise SUR.PRIS(m)E !

Le prix des terrains a par ailleurs baissé, rendant moins attractive la vente de Meudon pour l'État. Le coût de la construction a lui continué de grimper avec celui des matières premières.

Du projet initial, la suppression de deux sous-sols a déjà été actée (bât EST et D2) ainsi que la réduction des espaces de travail. Les personnels devront se garer plus loin de leur lieu de travail pour aller travailler dans un bureau partagé et/ou plus petit.

De plus, il semblerait que la puissance électrique ne sera pas adaptée au fonctionnement simultané des bâtiments et des principales installations et bancs d'essais. Faudra-t-il couper le chauffage ou la climatisation pour faire tourner nos bancs d'essais et nos souffleries en alternance ou choisira-t-on de sacrifier aussi S3 après la soufflerie de recherche SR de MEUDON ? Le Secrétaire Général semble se satisfaire d'un fonctionnement au mieux en mode dégradé !

Pour finaliser le plus gros projet que l'ONERA ait jamais porté, **les dépassements pourraient être compensés par la baisse des crédits de fonctionnement et d'investissement**, mais cela suffira-t-il ? N'y a-t-il pas aussi le risque de voir les **futures politiques salariales impactées ?**

En juin 2023, la CGT questionnait la Direction sur un coût officiel à 215,8M€ qui aurait été discuté en COMEX (ce que la Direction contestait) et la CGT présentait alors un tableau à 221M€ dont la Direction disait alors que c'était des « ragots ». La direction a alors refusé de répondre plus avant, garantissant juste qu'elle maîtrisait le coût du projet qui était toujours à 180 M€ au maximum, voir pour plus d'infos le [PV du CSEC de juin 2023](#) (pages 20 à 29).

La CGT insiste à nouveau pour que l'État conserve le centre de Meudon afin de pouvoir maintenir nos capacités actuelles à l'ONERA et éviter des pertes historiques d'installations et de capacités qui nous handicaperaient pour plusieurs décennies voire nous mettraient hors-jeu définitivement !

Il devient urgent que la Direction présente enfin une mise à jour du projet aux élus avec un plan global de financement de ce projet avant toute fermeture de centre, en particulier Meudon !

Ce qui se joue va bien au-delà du projet PRISME, il s'agit de la compétitivité de l'ONERA à venir et de la soutenabilité financière de l'ONERA dans la période qui vient.

Négociation accord maladie :

Un changement législatif impose aux entreprises d'appliquer les règles européennes en termes de congés maladie. Historiquement et **dans le cadre de nos accords, l'ONERA permet d'acquérir 2,5 jours de congés payés par mois quand la nouvelle loi impose un minimum de 2.**

Vous avez des droits, faites-les respecter !

En revanche, pour des arrêts assez longs, le délai de conservation des jours acquis est un peu allongé. La direction a ouvert une négociation et semble ne vouloir appliquer que strictement la loi, **sans volonté de conserver nos acquis inscrits dans nos accords lorsque ceux-ci sont plus favorables que la loi.**

La CGT ne signera pas un accord qui réduirait encore une fois l'attractivité de l'ONERA !

IPECA :



La CGT participe avec les autres OS et la Direction, deux fois par an, à la commission de suivi des contrats IPECA.

Il ressort de la dernière réunion du 22 novembre 2024 que certaines évolutions récentes ne seraient pas systématiquement appliquées et parfois pas demandées par manque d'information des personnels. Il s'agirait de la prime naissance et de certaines prestations de médecines douces. La CGT vous conseille de bien consulter le tableau des garanties dans votre espace personnel et de rester vigilant en vérifiant vos remboursements.

Dans un souci d'amélioration, la CGT a fait la proposition à l'IPECA de mettre en place un questionnaire de satisfaction. Il sera mis en place.

Selon les estimations de l'IPECA, les comptes ONERA seront encore positifs pour cette année 2024 tout en se rapprochant très progressivement de l'équilibre : Coefficient S/P (Sinistre/Prestation) de 94% en prévision pour 2024 après plusieurs années à 91%, alors qu'un pilotage fin devrait s'approcher de 98%. $S/P = 91\%$ c'est **9% de cotisations de trop pour un équilibre parfait !** La CGT a dénoncé à plusieurs reprises la **politique qui consiste à trop cotiser chaque année, puis à épargner le trop-perçu dans le compte de réserve car il est particulièrement couteux : 15% de frais dès la mise en réserve !** C'est pourquoi des améliorations de prestations ont été négociées en 2023 et, comme cela n'a eu qu'un impact limité, il a été décidé de suspendre les cotisations salariales 3 mois en 2023 et 6 mois en 2024. Selon les estimations, **les baisses progressives des remboursements par la sécurité sociale vont engendrer des coûts supplémentaires pour l'ensemble des organismes complémentaires, donc des directions et des salariés, de l'ordre de 5 à 8% pour 2024 et aussi du même ordre pour 2025.**

Il ne devrait pas y avoir d'impact significatif pour nos contrats à court terme (du fait du S/P assez bas) mais la CGT s'inquiète pour les **contrats IPECA destinés aux retraités (+3,5% en 2025)** et regrette toujours de ne pas réussir à avoir accès aux informations de suivi détaillé de ces comptes, pourtant demandé au Conseil d'Administration de l'IPECA, lors des réunions des Délégués de l'IPECA et évidemment en commission de suivi des comptes IPECA à l'ONERA.

La CGT de l'ONERA regrette de ne pas pouvoir participer au pilotage des comptes IPECA pour les retraités et anciens salariés, comme le CSEC de VEOLIA peut le faire en toute transparence à travers son association APS LA NEPTUNE qui pilote le **contrat VIASANTE (+2% en 2025)** et son actuaire le cabinet ACTENSE.

L'ouverture par le CSEC de l'ONERA de l'accès à cette mutuelle VIASANTE/APSLN pour les anciens salariés et retraités permettra au moins une mise en concurrence et peut-être à terme un peu plus de transparence de la part de l'IPECA.

Classification/cotation des emplois en lien avec la nouvelle convention métallurgie :

Les discussions se poursuivent, alors que **la CGT a clairement fait d'autres propositions qui consistent à maintenir nos accords et à revaloriser nos minima.**



La CGT avait proposé de revaloriser annuellement les minima ONERA base 2023 et de conserver nos grilles de classification et la reconnaissance de nos qualifications, comme le CNES a su le faire jusqu'à ce jour.

La Direction a accepté de revaloriser nos minima 2024 de l'inflation constatée en 2023.



La Direction a annoncé clairement que l'ensemble de nos accords serait impacté par cette nouvelle classification... et pour cause, la CGT l'avait dit depuis le début.

La négociation sur la cotation des emplois qui se poursuit n'a-t-elle pas pour objectif principal de poursuivre la baisse des salaires en ne reconnaissant pas les qualifications ?

La CGT ne validera jamais le déclassement des salariés à l'œuvre dans cette classification.

Si la Direction veut l'imposer comme elle semble vouloir le faire, alors qu'elle dénonce ses accords, ceux-ci auront un délai de survivance de 15 mois.

Que chacun assume ses actes, le cinéma des pseudo-négociations, ça suffit !

Prochaine réunion de « négociation » : le 22 janvier 2025 à 14h30 à Palaiseau.

AZR (Autorisation d'accès à Zone à Régime Restrictif) : ATTENTION DANGER !

"Information sur l'évolution de la procédure de demande d'AZR", c'était le point 14 du CSEC du 10 décembre 2024.



La CGT y a rappelé une nouvelle fois son inquiétude en insistant sur l'épée de Damoclès qui menace l'ensemble des salariés de l'ONERA depuis la mise en place des ZRR sur l'ensemble des périmètres de tous les centres.

La Direction réfléchit pour réduire ces périmètres en retirant quelques zones du classement ZRR mais nous explique que cela n'aura que peu d'effet car en l'absence d'un second réseau informatique (comme c'est le cas à la DGA et au CNES par exemple), le simple fait de se connecter au réseau ONERA relève d'une AZR.

La Direction nous a une nouvelle fois répondu que tout allait bien puisqu'aucun personnel ne s'est jamais vu retirer son AZR une fois recruté. La réponse de la CGT a été très simple : "statistiquement, cela arrivera bien un jour et il serait regrettable que rien n'ait été prévu".

Eh bien voilà, c'est arrivé ! L'ONERA a reçu l'information que l'AZR était suspendue pour un salarié d'IdF.

Celui-ci a directement été raccompagné manu-militari jusqu'au poste de garde ...**bien sûr, aucune information des représentants du personnel n'a été faite...**

LA CGT VOUS SOUHAITE D'EXCELLENTE FÊTES DE FIN D'ANNEE ET VOUS PRESENTE SES MEILLEURS VŒUX POUR 2025 POUR VOUS ET VOS PROCHES.

**Tant qu'il y a de la lutte, il y a de l'espoir !
La fatalité n'existe pas, n'attendez plus, rejoignez la CGT maintenant et nous serons plus forts !**

Votre implication auprès de la CGT est essentielle pour la qualité de vos conditions de travail, rejoignez un syndicat 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 2024/2025, j'adhère à la CGT et j'y apporte mes revendications, c'est maintenant !

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	Yahya YOUJIL	01.46.73.46.63
DS Meudon	Gilles PEUGNIER	01.46.23.51.42
DS Palaiseau	Arnaud RISTORI	01.80.38.60.39
DS Ile-de-France	Sarah MEGY	01.80.38.68.31
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](#) »