



Salaires à l'ONERA

Etat des lieux

(Novembre 2022)



L'augmentation 2022 versée avec la paie de novembre pourrait satisfaire de nombreux salariés qui ne s'arrêteraient qu'au montant perçu. A bien y réfléchir, avec une inflation 2022 à 7% et le vote, au Conseil d'Administration du 24 nov. 2022, dans le budget initial 2023 d'une politique salariale à 2% pour 2023 (avec l'abstention de vos élus CGT bien sûr), le compte y est-il vraiment cette année 2022 ? Et qu'en est-il sur une plus longue période ? La CGT-ONERA dresse l'état des lieux ci-après, afin d'ouvrir le débat.

Préambule

Alors que **le taux de démission des chercheurs de l'Office atteint un niveau record en 2022**, il convient de se poser à nouveau les bonnes questions et notamment celles relatives à la fameuse « *attractivité de l'ONERA* ». **Pour la CGT, la question des salaires à l'ONERA est une conséquence du traitement des EPIC* en général et de l'ONERA en particulier.**

Le tournant à l'ONERA est arrivé quand le pilotage de l'Office a été retiré des mains des scientifiques pour être donné aux financiers en 1995. Mais là encore, ça n'est qu'une conséquence !

Pour la CGT, l'origine du mal est bien plus profond et vient de plusieurs facteurs dans l'ordre d'importance suivant :

- l'absence de vision stratégique à long terme de l'Etat dans les domaines applicatifs ASD qui concernent l'ONERA ;
- l'absence de vision stratégique de l'Office, partagé au plus haut niveau de l'Etat : le dernier Plan Stratégique de l'ONERA (PSO) date de 2002 et fait suite au plan social de 1998 (l'accord ARTT a permis de finir ce plan social) qui accompagnait la baisse de 30% des effectifs de l'ONERA qui devait suivre la même tendance que celle des Armées à l'époque ;
- une politique scientifique, qui devrait venir en réponse aux besoins sociétaux, mais qui s'exprime à travers différents Contrats d'Objectifs et de Performances (COP), essentiellement basés sur la performance financière, sans prendre en compte la véritable question des moyens nécessaires, notamment humains.

Des points précédents découle la construction de programmes de recherche avec une optimisation des moyens humains poussés jusqu'à l'absurdité et qui finissent malheureusement par freiner les chercheurs dans l'atteinte de leurs ambitions scientifiques et in fine, par rendre l'attractivité du métier de chercheur dans notre organisme beaucoup plus fade.

La suite délétaire de ces réorientations politiques de l'ONERA, ce sont des chercheurs qui nous disent « *partir dans le secteur concurrentiel pour travailler sur des projets comme ceux proposés par l'ONERA, mais avec 25 à 30% de plus à la fin du mois* ». Les salariés dans les Départements et Services de l'Office sont en souffrance, réalisant des horaires de travail qui ne sont ni comptés ni reconnus, toujours avec l'espoir de pouvoir avancer en compensant par leur propre force de travail l'ensemble des dysfonctionnements constatés et liés aux manques évidents de moyens. Certains finissent par se décourager et d'autres par craquer.

La CGT avait déjà en 2016 travaillé sur ces sujets et élaboré un [livret à votre disposition](#), il reste d'actualité.

Pour la CGT, l'amélioration des conditions de travail (salaires, effectifs, temps de travail, accords d'entreprise...) est liée en premier lieu aux moyens alloués à l'ONERA pour remplir sa mission. Ainsi, dans cet état des lieux, nous reviendrons sur plusieurs aspects qui sont en lien avec les moyens de l'Office, à travers :

- la dotation étatique qui baisse en euros constants et qui est remplacée par des contrats court terme en hausse ;
- la masse salariale et les effectifs qui stagnent depuis le plan social de 1999 ;
- les salaires qui baissent, faisant perdre de la valeur à notre travail pourtant à forte valeur ajoutée.

L'augmentation du temps de travail, déjà actée par la perte d'une semaine de congés en 2020 par la seule volonté du Secrétaire Général de l'ONERA qui l'a imposée comme un préalable à toute discussion aux Organisations Syndicales, a fortement contribué à la dégradation des conditions de travail. Le COP 2022-2026 qui a été combattu par la CGT poursuit cette logique...Mais jusqu'où ? Le budget 2023 de l'ONERA prévoit une augmentation de 2% des salaires ! L'IRSN prévoit une augmentation de 4,7%, pour un organisme qui rencontre les mêmes difficultés que l'ONERA, mais qui négocie véritablement tous ses accords, n'est pas rattaché à la métallurgie, et avec une CGT majoritaire dans cet EPIC.

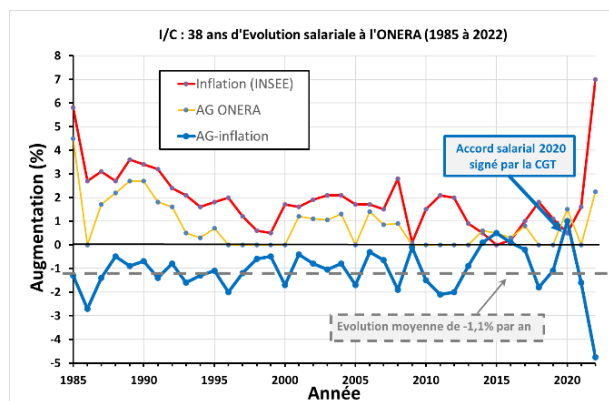
Un autre monde est possible, et à l'ONERA comme ailleurs, le VOTE CGT dans la durée comptera pour le changer !

* EPIC : Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial

Rappel : constats de la commission des finances du Sénat (2020)

- Démissions : « [L'ONERA] a été confronté, ces dernières années, à **une hausse du nombre de démissions, qui concernent essentiellement les ingénieurs**. Elles ont ainsi augmenté de plus de 40 % entre 2016 et 2019 et ont triplé depuis 2015. Un quart de ces départs non souhaités relève de préoccupations financières. »
- Salaires peu attractifs : « Les rémunérations à l'ONERA apparaissent toutefois également moins favorables que celles offertes dans des structures publiques comparables. Une comparaison des salaires moyens en fonction des tranches d'âge, pour le CNES, le CNRS, et les ingénieurs contractuels (ICT) de la DGA a fait apparaître que la **différence en moyenne est de l'ordre de 300 euros par mois**. »

Baisse des salaires en euros constants, du fait de l'inflation

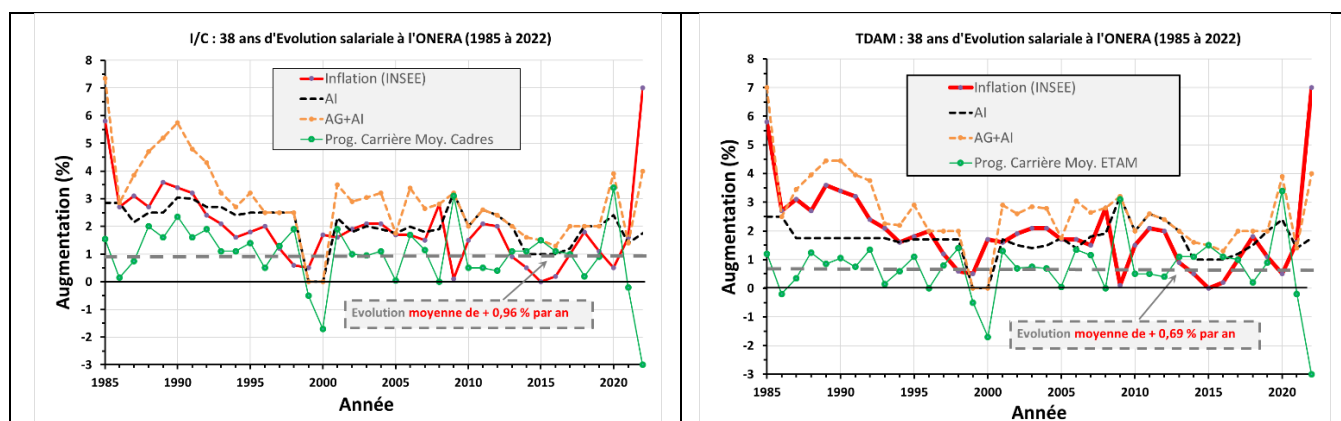


La CGT considère que l'augmentation générale (AG) sert à maintenir les conditions du contrat de travail signé lors de l'entrée dans l'entreprise (un salaire donc un pouvoir d'achat contre un travail). Sur le graphique ci-contre, nous avons reporté la valeur de l'inflation (source INSEE), ainsi que les valeurs des augmentations générales à l'ONERA pour les ingénieurs et cadres (IC) depuis 1985 ; les tendances sont identiques pour les techniciens (TDAM) et les employés. Les seules fois en 38 ans, où les salariés de l'ONERA ont eu une AG supérieure à l'inflation, c'était en 2015 quand l'inflation était nulle et en 2020 : dans les 2 cas, l'AG était supérieure de 0,5% à l'inflation. La CGT s'oppose à la baisse des salaires en euros constants à l'ONERA induite mécaniquement par la **perte de**

pouvoir d'achat de 1% en moyenne par an. Rappelons que les AG faibles impactent aussi les planchers de la prime semestrielle et les primes d'ancienneté pour les non-cadres.

Baisse des salaires, du fait des progressions de carrière insuffisantes

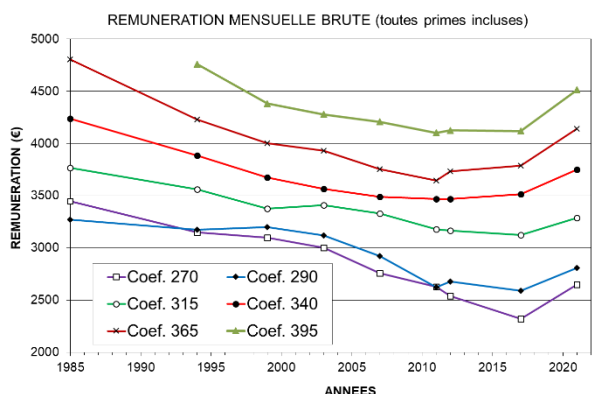
Sur le même principe, les augmentations individuelles sont le reflet de l'augmentation des compétences et donc de la progression de carrière en général. Sur les courbes ci-dessous, nous avons reporté la valeur de l'inflation (source INSEE), les valeurs des augmentations individuelles moyennes (AI), l'augmentation générale moyenne (AG+AI) et la progression de carrière moyenne annuelle qui est : AG+AI-Inflation. Ainsi, la progression de carrière moyenne des I/C est de 0,96% par an et celle des TDAM de 0,69% par an. Ces courbes montrent que **les AI moyennes suffisent en général à peine à maintenir le pouvoir d'achat** en compensant l'inflation. En 2022, la perte moyenne de salaire effectif est d'environ 3%.



Sur une carrière de 38 ans à l'ONERA, la progression (1985-2022) est de 43,4% pour les I/C et de 29,4% pour les TDAM. Pour rappel, la CGT revendique une augmentation annuelle permettant de doubler le salaire sur la durée d'une carrière, ce qui correspond à une AI annuelle de 1,75% et à une AG compensant intégralement l'inflation.

Baisse des salaires dans toutes les qualifications

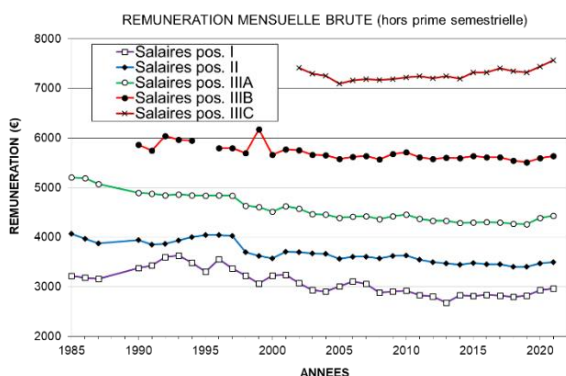
Les figures suivantes illustrent l'évolution des salaires mensuels bruts moyens, en euros constants (corrégés de l'inflation), pour les différents niveaux de qualification des TDAM et des I/C, depuis 1985. Pour les ouvriers et employés, les tendances sont similaires.



Non-cadres : entre 1985 et 2012, leur salaire a fortement diminué, illustrant le désintérêt de la Direction pour cette catégorie. En 2017, la faible augmentation (à partir du coef. 340) correspond au recrutement de personnel à la fois jeune et plus qualifié (mesures jeunes obligatoires).

L'augmentation générale observée en 2021 fait suite à la politique salariale de 2020 et au « rachat » de la semaine de Noël.

Ingénieurs et cadres : depuis 1985, les salaires en euros constants ont aussi baissé pour les ingénieurs et cadres toujours moins bien rémunérés, leurs qualifications étant de moins en moins reconnues, sauf pour le niveau 3C (ingénieur/cadre expert ou DR1). Autrement dit, la **grande majorité des cadres perd régulièrement du pouvoir d'achat depuis le début de leurs carrières à l'ONERA**.



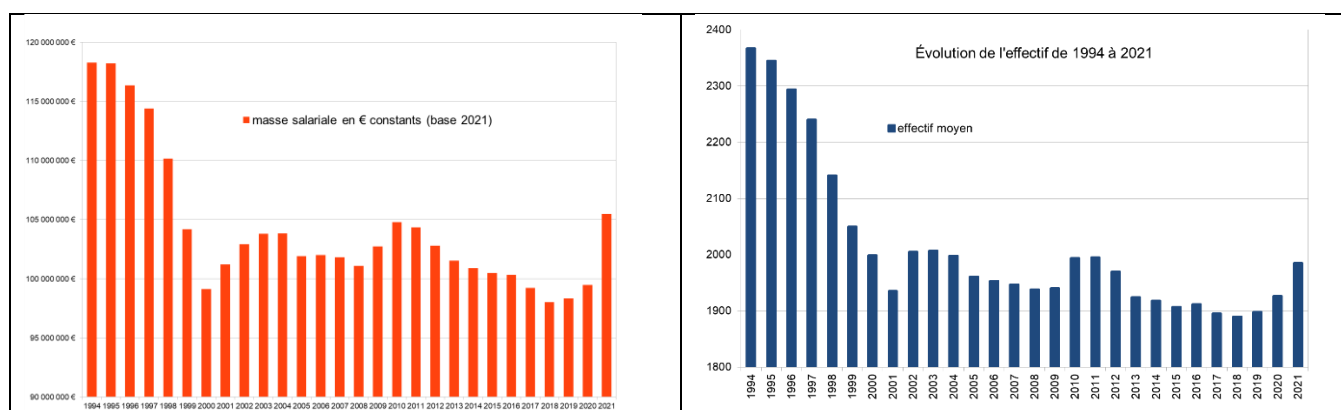
La suppression des coefficients de la métallurgie avec le nouvel accord national (NCC) aura d'abord pour effet d'empêcher tout suivi des évolutions de salaires en créant une réinitialisation au 1^{er} janvier 2024.

C'est l'heure de tous les dangers pour les salariés de l'ONERA !

Ce qui se profile, c'est un démantèlement complet des classifications qui ont du sens pour payer toujours moins la qualification. La CGT n'a pas voté pour cette nouvelle NCC.

Baisse malgré notre performance

Si la masse salariale a augmenté de 6% entre 2020 et 2021, c'est surtout dû à l'augmentation de l'effectif qui avait chuté à un niveau dangereusement bas. Malgré tout, le salaire moyen (masse salariale sur effectif moyen) n'a progressé que de 1,5%.



La Direction reconnaît volontiers notre implication à tous pour atteindre des objectifs ambitieux, sans compter notre temps non décompté et sans évaluation de la charge de travail, source de Risques Psychosociaux (RPS).

Ainsi, le taux d'activité contractuelle par rapport à la subvention pour charge de service public (SCSP) augmente d'environ 1% par an (46% en 2015, 52% en 2021), ce qui, associé aux baisses d'effectifs met en tension les équipes.

Comme de nombreux collègues en témoignent, le financement sur projet (a fortiori sur contrats externes) engendre une pression importante : compétition pour les financements, multitude des contrats simultanés, dispersion entre les sujets ; le tout donnant aux chercheurs le sentiment de ne pas pouvoir approfondir les sujets de recherche.

Comme déjà indiqué en préambule, un effet corollaire de cette pression, pour les salaires actuels, est l'augmentation des départs vers le secteur privé, avec des salaires 25% à 30% supérieurs : pourquoi rester à l'ONERA si le même travail est mieux payé ailleurs ?

L'ONERA et quelques autres EPIC :

Nous allons limiter notre propos à un bilan des progressions de salaires 2022 dans quelques EPIC avec lesquels la CGT-ONERA entretient des liens. Nous reviendrons vers vous sur l'ensemble des questions sur les conditions de travail et des accords, notamment celles relatives au décompte du temps de travail (le CNES dispose de badgeuses et pas du forfait-jour).

| Organisme | Nb salariés (~) | RMPP* 2022 | AG | AI | Mesures diverses | RMPP 2023 (nov 2022) |
|-----------|-----------------|------------|--------|--------|---|----------------------|
| ONERA | 2000 | 4 % | 2,25 % | 1,75 % | Prime 500 €, effet report 0,55%... | 2 % |
| CNES | 2000 | 5 % | 3,6 % | 1,4 % | Effet report 1,3% | |
| IRSN | 2000 | 3,8 % | 2,3 % | 1,5 % | | 4,7 % |
| CEA | 20 000 | 3,9 % | 2 % | 1,9 % | Prime 750 € | |
| CIRAD | 1650 | 3,7 % | 2,28 % | | Primes 125 à 300 € | 3,7 % |
| BRGM | 1000 | 3,7 % | | | | |
| INERIS | 600 | 2,7 % | | | Monétisation 10 jours CET. Prime de vacances de 840 €. | |

*RMPP : Rémunération Moyenne des Personnes en Place. Mesure l'évolution moyenne des rémunérations des agents présents deux années de suite

Ainsi, nous voyons que les EPIC n'ont pas été traités à l'identique, avec un même cadrage à 3,7 % en 2022 : rappelons que c'est votre mobilisation à l'ONERA qui a permis d'obtenir 2,25 % d'AG en 2022 au lieu des 1,7 % prévus initialement.

Partout dans ces organismes, les salariés et leurs organisations syndicales ont imposé une discussion sur les salaires et leur nécessaire revalorisation. Quelques avancées ont été arrachées, mais on est encore loin de la prise en compte de l'inflation. La CGT a porté des propositions et continuera à mobiliser pour que les salariés soient reconnus par une juste rémunération de leur force de travail et de leurs qualifications.

Résumé et issues possibles :



<https://www.cgt.fr/barometre-eco-2022>
(p18-19)

NB : le patrimoine correspond à la somme des salaires, revenus exceptionnels, et propriétés diverses (immobilier, œuvres d'art, chevaux, bateaux, avions...).

Depuis 1985, la part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée a baissé de 10 points au profit de la rémunération des actionnaires.

Le contexte de crise sanitaire, ou les crises économiques à répétition, servent souvent à justifier la modération salariale : or la crise n'est pas pour tout le monde. La figure ci-contre illustre l'évolution du patrimoine des 500 personnes les plus riches du pays, en proportion du PIB national. Elle montre que la fortune d'un très petit nombre de Français n'est pas du tout anecdotique par rapport aux besoins de l'ensemble de la population.

La question du réinvestissement des profits réalisés, dans l'outil de production industriel des travaux issus de notre recherche et sur le territoire français est une vraie question. L'enrichissement exagéré de quelques-uns ne profite pas au pays avec une délocalisation de la production notamment, comme c'est le cas pour l'industrie aérospatiale. Le constat fait par la CGT est qu'il n'y a jamais d'industrie sans recherche et de recherche sans industrie, il est grand temps que les citoyens se réapproprient ce débat.

Les revendications de la CGT-ONERA : un plan stratégique pour l'ONERA validé par une vision stratégique partagée entre les citoyen/les salariés/l'Etat ; une politique scientifique répondant aux besoins des citoyens ; le retour à des **conditions de travail de qualité et des augmentations de salaire significatives pour tous les salariés de notre Office National.**

L'ONERA et ses salariés sont force de proposition d'avenir dans le domaine de l'aéronautique et du spatial, civil et militaire. L'ONERA, comme tous les organismes de recherche, a un impérieux besoin de visionnaires, pas de gestionnaires !

Quelques références utiles pour aller plus loin :

EPIC : déclaration de la CGT au CNESER du 19 mai 2022 : « Actuellement dans de nombreux établissements publics de recherche, des intersyndicales naissent, les personnels se mobilisent. *Que ce soit au CNES, mobilisé contre les objectifs et les indicateurs du contrat d'objectifs et de performance et pour le maintien du pouvoir d'achat, que ce soit au BRGM, au CEA, comme à l'ONERA, les questions centrales des missions et des moyens sont posées par les personnels....* »

Analyse économique et stratégique :

CGT : Baromètre 2022 des indicateurs économiques et sociaux de la CGT : comprendre les chiffres pour mener la bataille des idées (avril 2022) : <https://www.cgt.fr/barometre-eco-2022>

UGICT-CGT (fév. 2022) : [A l'ONERA, un COP dangereux pour l'aéronautique, le spatial et la défense](#)

CGT-ONERA : Intervention du Secrétaire du CSEC au Conseil d'Administration (fév. 2022) : « *La subvention du Ministère de la Défense, destinée au financement des recherches en amont réalisées par l'ONERA représentait 69% des ressources de notre organisme en 1965, alors que le Général de Gaulle était Président de la France. Ce taux de subvention est le niveau actuel du DLR Allemand (78% pour l'aéronautique et 61% pour le spatial). On peut comprendre que les représentants étatiques approuvent ce COP, en cohérence avec la politique gouvernementale. Mais ce COP, sous doté en prévision de subvention comme en effectifs permanents et donc pérennes, va à l'encontre des intérêts à moyen/long terme des industriels français du secteur aéronautique, spatial et de Défense; dès lors, il serait incompréhensible que les représentants des industriels se prononcent en faveur de ce COP.* »

https://onera.reference-syndicale.fr/files/2020/09/Mai2016_Livret_ONERA.pdf

Inflation et salaires :

INSEE : <https://www.youtube.com/playlist?list=PLLfRO44HULrkP8OSpE4VG-HngmxGUJ0IS>

CGT : <https://youtu.be/jeE2coTRk4w>

UGICT-CGT : <https://ugictcgt.fr/echelle-mobile-des-salaires/>

CGT-ONERA : <https://onera.reference-syndicale.fr/2022/10/21/21-oct-2022-salaires-leffet-de-report-cest-quoi/>

<https://onera.reference-syndicale.fr/2022/09/24/journee-daction-nationale-du-29-septembre-ensemble-pour-les-salaires/>

<https://onera.reference-syndicale.fr/2022/08/31/31-aout-2022-salaires-mobilisation-generale-mardi-6-septembre-9h/>

<https://onera.reference-syndicale.fr/2022/08/31/31-aout-2022-salaires-mobilisation-generale-mardi-6-septembre-9h/>

<https://onera.reference-syndicale.fr/2022/07/22/salaires-2022-ou-en-est-lonera/>

<https://onera.reference-syndicale.fr/2022/06/17/16-juin-2022-salaires-deja-pres-de-6-dinflation/>

<https://onera.reference-syndicale.fr/2022/04/28/28-avril-2022-salaires-merci-pour-votre-mobilisation-en-avril/>

<https://onera.reference-syndicale.fr/2022/03/29/29-mars-2022-salaires-lonera-a-nouveau-en-decrochage/>

<https://onera.reference-syndicale.fr/2022/03/29/29-mars-2022-inflation-et-salaires/>

<https://onera.reference-syndicale.fr/2020/09/02/nao-2020-travailler-plus-pour-gagner-plus/>