



Association des Anciens
de l'Office National d'Études et de Recherches Aérospatiales
29 avenue de la Division Leclerc
92320 Châtillon

Bulletin Hors-Série – Janvier 2019
Rédacteurs : Daniel LOUIS – Jacques ZEYONS

Les cotisations des retraités ONERA à IPECA-Prévoyance

C'est au cours du CA de l'AAO du 6 novembre 2017 que Jean-Pierre CHAQUIN, président de l'AAO, nous a fait part d'un problème soulevé par Alain PIERNAS concernant l'évolution des contrats ONERA1 et ONERA2 de l'IPECA-Prévoyance pour les retraités. Lors de cette réunion Daniel LOUIS et Jacques ZEYONS ont accepté de représenter l'AAO dans un futur contact avec un représentant d'IPECA-Prévoyance après examen du dossier. Georges BAUDIN, Jean-François LOZIER, Jean-Luc PETITNIOT et Jean-Pierre EVRARD étaient également destinataires du courriel et des documents envoyés par Alain PIERNAS.

Peu de temps après, Jean-Pierre EVRARD et Jean-Luc PETITNIOT nous ont fait part de leur désaccord avec M. Arnaud SIGNORET, responsable marketing et commercial individuel d'IPECA, qui considère les contrats ONERA1 et ONERA2 pour les ex-salariés de l'Onéra comme des contrats individuels. Leur opinion était que ce sont des contrats collectifs puisque négociés par des actifs de l'Onéra (direction et syndicats), mais à adhésion individuelle libre. Pour Gilles MARCON, par contre, ce sont des contrats individuels dans le sens où les actifs qui ont négocié n'ont plus aucun pouvoir sur l'évolution de ces contrats. Mais les points importants abordés portaient surtout sur l'évolution des cotisations avec un manque de justification et de communication, sur les frais de gestion avec le dépassement considérable de la marge de solvabilité réglementaire.

Nous avons rassemblé le plus d'informations possible sur les contrats IPECA Retraités, rencontré la DRH de l'Onéra (le 6 avril 2018), puis enfin rencontré l'IPECA (le 12 juin 2018). Nous avons bénéficié de l'aide précieuse de Didier BLAISE, salarié Onéra et élu du Collège Participants au Conseil d'Administration d'IPECA.

Présentation d'IPECA-PREVOYANCE

C'est une institution de prévoyance gérée paritairement (50% salariés et 50% employeurs). Rappelons que les institutions de prévoyance sont juridiquement régies par le Code de la Sécurité Sociale, à la différence des mutuelles qui le sont par le Code de la Mutualité, et des sociétés d'assurances, qui le sont par le Code des Assurances.

Une institution de prévoyance est une société de personnes de droit privé. Comme une mutuelle, elle est à but non lucratif, ce qui signifie que les excédents financiers dégagés par son activité servent, non pas à rétribuer des actionnaires (puisque'il n'y en a pas), mais à proposer de nouvelles garanties, à améliorer les garanties déjà existantes, à renforcer la qualité de ses services ou la sécurité de ses engagements.

Depuis le 1er janvier 2016, les normes prudentielles de la Directive "Solvabilité 2" de l'Union Européenne s'appliquent aux institutions de prévoyance, aux assurances et aux mutuelles, avec des règles de gouvernance particulières pour chaque groupe.

Organes de décision d'IPECA-Prévoyance :

Les propositions de décision sont élaborées au sein du bureau, qui comprend 12 membres, dont 6 représentants des salariés et 6 représentants des entreprises. Ces propositions sont ensuite présentées pour adoption par le Conseil d'Administration, comprenant 30 membres, (15 pour le Collège Adhérents, représentant les entreprises et 15 pour le Collège Participants, représentant les salariés et les retraités).

Chiffres d'IPECA-Prévoyance

En 2017, IPECA-Prévoyance avait 127.531 participants et 277.790 bénéficiaires. Les cotisations se montaient à 196,60 M€ pour 164,46 M€ de prestations. IPECA-Prévoyance figurait au 13^{ème} rang des 36 institutions de prévoyance en terme de chiffre d'affaires.

Contrats IPECA-Prévoyance pour les retraités

IPECA a l'obligation de proposer aux nouveaux retraités un régime de protection équivalent à celui des salariés (loi Evin de 1989). Beaucoup de retraités de l'Onéra ont choisi une complémentaire santé IPECA : soit le contrat "SANTÉ ONERA" mis en place en 1995 que nous appelons "ONERA1" (voir bulletin hors-série de l'AAO rédigé par Jean MONTAMBAUX en novembre 2000), soit, depuis 2010, le contrat dit "ONERA2", négocié par les 5 Délégués Syndicaux Centraux de l'époque. D'autres anciens de l'Onéra ont choisi un des contrats "Performance" de l'IPECA ou ont adhéré à d'autres mutuelles.

- Le contrat ONERA1 n'était pas à l'origine un contrat "responsable". Pour rappel, le contrat santé responsable doit respecter des plafonds de remboursement de certains soins (précédemment la loi imposait uniquement des planchers de garantie).
- Le contrat ONERA2, négocié difficilement en 2009 par la direction et des représentants syndicaux de l'Onéra, est un contrat responsable qui répond aux dispositions du décret 2005-1226 du 29 septembre 2005.

Le passage de ONERA1 à ONERA2 en 2010 est la conséquence du changement du contrat salariés ONERA.

Après plusieurs contributions (notamment de Georges BAUDIN et de Claude INDRIGO pour le contrat ONERA1) nous avons pu comparer les deux contrats ONERA1 et ONERA2 entre 2010 et 2018 en complétant le tableau initial envoyé par Jean-Pierre EVRARD. Dans ce tableau les cotisations sont exprimées en % du PMSS (Plafond Mensuel Sécurité Sociale évoluant chaque année) qui a augmenté de 14,77 % entre 2010 et 2018.

Comparaison des niveaux de cotisations entre ONERA1 et ONERA2 en 2018:

EVOLUTION DES COTISATIONS ONERA 2								EVOLUTION DES COTISATIONS ONERA 1						
Année	PMSS	Evolution annuelle du PMSS	Evolution du PMSS /2010	Taux de cotisation /PMSS	Cotisation 1 pers.	Cotisation couple (x 2)	Evolution annuelle cotisation	Evolution cotisation /2010	Année	Cotisation 1 pers.	Cotisation couple	Taux de cotisation /PMSS	Evolution annuelle cotisation	Evolution cotisation /2010
	Euros	%	%	%	Euros	Euros	%	%		€	€	%	%	%
2010	2885			2,80	80,8	161,6			2010	116,0	187,0	4,02		
		2,11	2,11				2,12	2,12					3,53	3,53
2011	2946			2,80	82,5	165,0			2011	120,1	193,6	4,08		
		2,89	5,06				6,56	8,81					11,49	15,51
2012	3031			2,90	87,9	175,8			2012	133,9	216,0	4,42		
		1,81	6,97				10,24	19,96					0,00	15,51
2013	3086			3,14	96,9	193,8			2013	133,9	216,0	4,34		
		1,39	8,46				1,39	21,63					0,97	16,67
2014	3129			3,14	98,3	196,5			2014	135,2	218,2	4,32		
		1,31	9,88				12,28	36,57					0,00	16,67
2015	3170			3,48	110,3	220,6			2015	135,2	218,2	4,26		
		1,51	11,54				1,51	38,64					0,00	16,67
2016	3218			3,48	112,0	224,0			2016	135,2	218,2	4,20		
		1,58	13,31				3,04	42,86					0,00	16,67
2017	3269			3,53	115,4	230,8			2017	135,2	218,2	4,13		
		1,28	14,77				1,28	44,69					0,96	17,81
2018	3311			3,53	116,88	233,76			2018	136,5	220,3	4,12		
Evolution du PMSS entre 2010 et 2018 : 14,77%								Evolution de la cotisation entre 2010 et 2018 : ONERA2 44,69% ONERA1 17,81%						

L'évolution de la cotisation tient compte, outre le PMSS pour le contrat ONERA2, des objectifs de l'IPECA en terme de S/P (rapport sinistres/ primes, les sinistres incluant les frais de gestion). Cet objectif est fixé à **97 %**. Si le S/P d'une année le dépasse, alors les cotisations sont augmentées l'année suivante. On peut toutefois remarquer que dans le cas contraire, les cotisations ne sont pas diminuées, ce qui peut paraître anormal.

Voici, à titre d'exemple le tableau des propositions d'augmentation pour 2018 des complémentaires santé des retraités Onéra, communiqué par Didier BLAISE :

Augmentations préconisées : individuels santé sociétés

Les « augmentations selon S/P » visent à atteindre un S/P prévisionnel de 97 % pour l'année 2018.

PRODUIT	Effectifs Bénéficiaires 2017	Cotisations 2017	Tarifs 2017	S/P 2015	S/P 2016	S/P 2017	S/P 2016 - 2018 Prévisionnel	S/P 2018 Prévisionnel	Augmentation selon règle	Augmentation proposée	Tarifs 2018 (avec augmentation proposée)
IPECA Santé ONERA (fermé) (ONERA 1)	916	1 295,87 k€	135,20 € 218,10 €	94,8%	88,2%	95,6%	94,5%	98,0%	1,0%	1,0%	136,50 € 220,30 €
IPECA ONERA 2	510	654,21 k€	115,40 €	89,7%	101,4%	77,0%	82,1%	78,9%	-	-	115,40 €
Total ONERA SANTÉ	1 426	1 950,08 k€									

Conseil d'Administration 19/10/2017

Pour **ONERA1** la cotisation mensuelle de **136,5 €** pour une personne seule représentait au 1er janvier 2018, **4,12 % du PMSS** (220,3 € pour un couple). Rappelons qu'à l'origine en 1995 la cotisation était fixée à **0,79 % du PMSS** (soit 15,57 € par mois).

Pour **ONERA2** la cotisation mensuelle de **116,9 €** pour une personne seule représente au 1er janvier 2018, **3,53 % du PMSS** (233,8 € pour un couple). Pour une personne seule la cotisation est moins élevée pour le contrat ONERA2, alors que pour un couple c'est le contraire.

Le montant de la cotisation a augmenté **entre 2010 et 2018 de 17,8 % pour ONERA1 et de 44,7 % pour ONERA2 !**

Les taux tendent à se rapprocher pour les 2 contrats, mais pour des garanties légèrement différentes, tantôt à l'avantage de l'un ou l'autre des contrats. Vous trouverez sur le site AAO un tableau (Excel) de comparaison d'ONERA1 et ONERA2 et l'ensemble des autres contrats IPECA accessibles aux retraités ONERA.

N.B. : Dans la négociation de 2009, l'IPECA-PREVOYANCE a consenti, pour le contrat ONERA2, un taux de départ à 2.8 % du PMSS très avantageux pour emporter le contrat face à ses concurrents (dont Vauban Humanis). Pour Jean-François LOZIER qui a participé à la négociation, « aucune clause du contrat ne stipulait que cette cotisation de 2,80% du PMSS devait ou ne devait pas évoluer les années suivantes ». L'indexation sur le PMSS était peut-être une stratégie pour compenser la faiblesse des cotisations initiales.

Compte-rendu succinct de la réunion AAO - DRH ONERA du vendredi 6 avril 2018

*Présents : Daniel LOUIS, Jacques ZEYONS (AAO)
Charlotte DURIEZ, Joëlle DUMAS (Onera/DRH)
Didier BLAISE (Onera, représentant des salariés au CA de l'IPECA-Prévoyance)*

Une liste de questions posées par l'AAO a été envoyée par mail avant la réunion.

La discussion a essentiellement porté sur le contrat ONERA2, voici les réponses :

Le montant initial de la cotisation ONERA2 était de 2,8 % du PMSS et la cotisation subit une augmentation annuelle proportionnelle à celui-ci. Cependant la cotisation doit permettre d'équilibrer le régime à 97% du S/P sur plusieurs années, d'où des augmentations parfois supérieures à celles du PMSS. Il nous semble toutefois que ce second terme ne joue toujours que dans le sens des augmentations et jamais des baisses.

La DRH nous dit ne pas avoir connaissance de clauses spécifiques concernant les retraités dans le contrat (avec par exemple une clause explicite de revalorisation des cotisations indexée à minima sur l'évolution du PMSS). Elle en continue toutefois la recherche.

La DRH affirme elle aussi que les contrats retraités sont des contrats individuels, même s'ils ont été négociés par des représentants de l'Onéra.

Les propositions du bureau sont entérinées (ou non) par le CA. Elles s'appuient sur des calculs et des estimations.

Le contrat ONERA2 est toujours proposé aux salariés prenant leur retraite.

On peut mentionner que les retraités de l'Onéra ont gardé majoritairement (82,3 %) un contrat IPECA-Prévoyance. Ce taux de rétention est un des plus élevés parmi les entreprises adhérentes. Toutefois, ils choisissent fréquemment un des contrats Performance (il y en a trois) plutôt qu'ONERA2.

-Contrat « Loi Evin »

Les nouveaux retraités peuvent bénéficier, depuis le 1^{er} juillet 2017, mais pour eux seuls, d'un « contrat Loi Evin », qui leur permettra de bénéficier des mêmes prestations que les salariés à l'instant de leur départ pour la même cotisation que les salariés (basé sur une moyenne et incluant les cotisations patronales), les cotisations subissant les augmentations prévues dans la loi. Ils pourront alternativement choisir le contrat ONERA2.

Le montant de sa cotisation mensuelle est actuellement fixé à 104,19 € la première année. Cette cotisation est augmentée de 25% la deuxième année (soit 130,24 €) puis de 50 % la troisième année

(par rapport à la cotisation initiale), soit 156,28 € (à partir de la 4^{ème} année la hausse de cotisation n'est plus limitée). La première année est donc plus favorable, avec notamment un meilleur remboursement d'optique que ONERA2 à 116,88 €.

La conversion, pour un retraité qui aurait choisi le contrat « contrat Loi Evin » vers un contrat ONERA2 après la première année n'était pas clairement énoncée, de même que le choix du contrat ONERA2 pour leurs ayants droit.

Dans ce contexte, il ne devrait pas y avoir apparition d'un contrat ONERA3, et il semble très difficile de regrouper ONERA1 et ONERA2.

Didier BLAISE nous a fait part de la possibilité de rencontrer M. Elie EL HAWA, directeur général délégué d'IPECA Prévoyance pour discuter des demandes des retraités Onéra. Il doit le rencontrer le jeudi 12 avril pour lui en parler. Nous avons évidemment accepté cette proposition.

N.B. : Le compte-rendu complet a été envoyé aux représentantes de la DRH Onéra mais n'a pas fait l'objet de nouveaux commentaires de la DRH.

Compte-rendu de la réunion AAO - IPECA du 11 juin 2018

La réunion s'est tenue dans les locaux provisoires d'IPECA-Prévoyance au 14 rue Brancion à Paris 15^{ème} et a duré environ 2 heures. Etaient présents :

- Arnaud SIGNORET (Responsable marketing et commercial individuel de l'IPECA),
- Didier BLAISE salarié Onéra et représentant des salariés au CA de l'IPECA-Prévoyance,
- Daniel LOUIS et Jacques ZEYONS représentant l'AAO pour les retraités de l'Onéra.

Présentation de A. Signoret :

Monsieur SIGNORET nous a distribué un dossier papier publicitaire et a commencé une présentation, de 40 diapositives, des contrats individuels proposés aux retraités de l'Onéra. (En fait il est prévu qu'il fasse cette présentation dans les locaux de l'Onéra aux futurs retraités. Il nous a envoyé par courriel le fichier pdf de cette présentation). Nous l'avons informé que nous avons déjà connaissance de tous ces contrats et que notre préoccupation principale était l'évolution des contrats « Santé ONERA » et « ONERA2 ». Nous sommes passés directement à ce sujet.

Nombre de cotisants IPECA selon les contrats :

- **Santé ONERA** depuis 1995 jusqu'à 2010 : 650 ex-salariés Onéra (env. 900 personnes)
- **ONERA2** depuis 2010 : 350 ex-salariés Onéra (env. 500 personnes)
- **Performance** : plus de 6000 dont 80 % sur Performance 1 et 2, avec une prépondérance de Performance 2.
- **Excellence** : 200

Evolution des contrats :

La Direction de l'Onéra n'est pas (et ne peut pas être) impliquée dans la gestion des contrats individuels même spécifiquement conçus pour ses retraités, ce qui serait contraire au caractère individuel des contrats des retraités.

Le contrat ONERA1 (Santé ONERA) est passé contrat responsable au 1er janvier 2016, comme l'ensemble des contrats. Il n'est plus commercialisé donc son nombre d'adhérents va baisser.

Le contrat ONERA2, qui remplace ONERA1, reste proposé aux nouveaux retraités en plus du contrat

« Loi Evin » dont seul l'ex-salarié peut bénéficier.

Un nouveau retraité ayant opté pour le contrat "Loi Evin", plus favorable la 1^{ère} année, pourra adhérer ensuite au contrat ONERA2, dès la 2^{ème} année, en remplissant, en temps voulu, un nouveau bulletin d'adhésion. Toutefois seuls les nouveaux retraités célibataires ou ceux dont le conjoint travaillait à l'Onéra ont intérêt à opter provisoirement pour un contrat "Loi Evin".

Evolution des cotisations :

M. SIGNORET fait observer que l'âge n'intervient pas dans ces contrats (contrairement aux contrats d'un grand nombre de mutuelles).

Pour le contrat ONERA1 seul est pris en compte le rapport S/P (Sinistres/Primes). L'objectif de l'IPECA-Prévoyance étant de le maintenir à 97 %. Pour les années 2013, 2015, 2016, 2017 le montant de la cotisation est resté le même malgré l'augmentation régulière du PMSS.

Pour le contrat ONERA2, sont pris en compte à la fois le rapport S/P et l'évolution du PMSS. Ainsi même si le rapport S/P est inférieur à 97 % la cotisation augmente comme le PMSS. Cela a été le cas au 1er janvier 2018 : augmentation de 1,28 % alors que le S/P pour 2017 est de 77,0 % donc très favorable.

Nous n'avons pas pu contester le fait que la cotisation soit indexée à minima sur l'évolution du PMSS puisque nous n'avons toujours pas connaissance des clauses écrites du contrat ONERA2 en principe négocié et signé par des représentants de l'Onéra. Si en 2010 la cotisation représentait « seulement » 2,80 % du PMSS elle s'élève à 3,53 % cette année. Au 1er janvier 2018 ce contrat pour une personne seule est moins cher que le contrat ONERA1 mais pour combien de temps ?

Mesures pour limiter les augmentations :

Nous rappelons à M. SIGNORET les augmentations supérieures à 10 % les années 2013 et 2015 pour le contrat ONERA2. En 2015, l'excès de dépenses était dû à une dérive du risque hospitalisation. Il pense qu'avec un nombre croissant d'adhérents cela ne devrait plus se reproduire.

Il n'est pas possible de fusionner les contrats ONERA1 et 2. Par contre il est envisageable de mutualiser ces deux contrats en prenant en compte simultanément les rapports S/P de ces deux contrats. Cette hypothèse, indiquée à la page 13 de la présentation IPECA, a été envisagée plusieurs fois mais jamais retenue par le bureau. Didier BLAISE nous dit que cette mesure n'a jamais été proposée au conseil.

Actuellement seul le rapport S/P de l'année précédente est pris en considération pour la revalorisation de la cotisation ONERA2 pour l'année à venir. Il est toutefois possible de prendre en compte, par dérogation, le S/P sur trois années consécutives. M. Signoret propose de prendre en compte les années 2016 à 2018 pour 2019.

Pour certains contrats, mais cela n'a pas été prévu pour l'Onéra, l'excédent peut être mis dans une réserve qui peut être utilisée pour résorber un déficit. Dans le cas des contrats ONERA, cette mesure n'est pas prévue et l'excédent est versé dans les fonds propres de l'IPECA.

Modification de contrats :

Il est toujours possible de résilier son contrat pour adhérer à un autre par demande écrite en respectant les dates.

Chaque année, les assurés ont la possibilité de demander la modification de leur contrat à l'échéance (31 décembre). Pour ce faire, il convient d'envoyer à l'IPECA-Prévoyance un courrier par LRAR avant le 31 octobre, à condition d'avoir au moins 12 mois d'ancienneté dans sa garantie.

En cas de volonté de passer d'un produit à l'autre (ONERA2 vers Performance par exemple), il faudra remplir un nouveau dossier d'adhésion.

Suite à l'envoi de son appel à cotisations, le participant dispose de 20 jours pour demander la résiliation (ou modification) de son contrat dans le cadre de la loi Châtel. Cette disposition permet d'éviter d'être pris de cours par une augmentation tarifaire jugée trop importante.

Surcomplémentaire.

Une surcomplémentaire est obligatoire pour rembourser au-delà des limites imposées par les contrats responsables. Cela a été ajouté pour tous les salariés dans le nouveau contrat.

M. SIGNORET pense que cette possibilité est inapplicable pour les contrats retraités Onéra. Le faible nombre d'adhérents qui l'adopteraient rendrait son coût prohibitif.

Marge de solvabilité

La marge de solvabilité représente les fonds propres minimum dont doit disposer tout organisme pour pratiquer des opérations d'assurance, le minimum réglementaire étant de 1 fois la marge.

En 2017, IPECA Prévoyance couvre 3,43 fois son capital de solvabilité requis (SCR) et 11,49 fois son capital minimum requis (MCR) selon Solvabilité 2.

Au vue de ces chiffres, il peut sembler qu'IPECA Prévoyance accumule des réserves disproportionnées par rapport à une mission à but non lucratif. Un des anciens représentants du personnel qui avaient négocié ONERA2 avait l'intention de saisir l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution pour savoir si ces pratiques d'IPECA sont bien légitimes. Ces réflexions concernent toutefois l'ensemble de l'IPECA et devraient être traitées par les membres du conseil d'administration.

Comparaison des ratios Solvabilité 2 en 2017 pour quelques institutions de prévoyance :

Organisme	Ratio de couverture du SCR*	Ratio de couverture du MCR**
IPECA Prévoyance	3,43	11,49
Humanis Prévoyance	1,54	3,33
APICIL Prévoyance	2,81	9,48
Uniprévoyance	4,15	16,61
Kerialis Prévoyance	2,85	11,40
IRCEM	2,92	11,69
ANIPS	3,8	3,54

* SCR : Solde de Capital Requis (niveau de capital-cible nécessaire pour que la probabilité de faillite de l'organisme soit inférieure à 0,5 % à l'horizon d'un an)

** MCR : Minimum de Capital Requis (exigence minimale de fonds propres en dessous de laquelle l'intervention de l'autorité de contrôle est automatique)

On voit que les ratios IPECA sont analogues à ceux d'une bonne partie des institutions de prévoyance.

Communication de Didier BLAISE le 18 octobre 2018 :

Suite à la réunion du 11 juin avec l'IPECA, voici les modifications tarifaires du contrat ONERA2 qui ont été présentées au CA de l'IPECA par M. *SIGNORET*.

Le montant de la cotisation est établi directement en euros. La référence au PMSS est supprimée.

Le montant de la cotisation 2019 restera le même que celui de 2018 (soit 116,88 €).

Les personnes qui ne souhaitent pas cette évolution du contrat pourront en sortir pour prendre une autre couverture (à l'IPECA ou pas).

Contacts ultérieurs avec Arnaud SIGNORET :

Les modifications du contrat ONERA2 sont confirmées par celui-ci au téléphone.

Elles ont fait l'objet d'un courrier de l'IPECA envoyé courant décembre.

Par contre, les cotisations resteront établies en fonction du rapport S/P de la seule année précédente.

Nous pensons que ces mesures répondent en partie à notre attente, mais nous sommes prêts à discuter d'une suite éventuelle de notre action auprès de l'IPECA.

En ce qui concerne l'accumulation d'importantes réserves, M. SIGNORET nous dit que le bon ratio de solvabilité d'IPECA lui permet d'être bien placée dans la réponse aux appels d'offres pour garantir un portefeuille de sociétés relativement stable. Cela permet de limiter les augmentations de cotisation, notamment par mutualisation entre contrats en cas de déficit important de l'un d'entre eux. Cela rend aussi possible l'ajout de services sans frais supplémentaires, comme par exemple le service d'assistance ajouté à ONERA2 et un futur service de téléconsultation. Nous suivrons toutefois avec attention la démarche de recours à l'ACPR si elle se concrétise.

Notes d'information de fin d'année d'IPECA

La note d'information de l'IPECA du 10 décembre 2018 confirme les informations du paragraphe précédent pour ONERA2. Pour ONERA1, les cotisations 2019 augmentent de 2,1% par rapport à 2018. Ce chiffre est dans la fourchette basse des augmentations des complémentaires santé qui vont de 2 à 4% en 2019 (selon l'UFC-Que Choisir, la moitié des mutuelles augmenteraient leurs tarifs de 4%).

L'AAO remercie l'ensemble des contributeurs de ce travail (actifs et anciens représentants du personnel de l'Onéra).