

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET
LES HOMMES AU SEIN DE L'ONERA**

000

Entre l'Office National d'Études et de Recherches Aérospatiales,
agissant par son Président, d'une part,
et
les organisations syndicales représentatives du personnel soussignées, d'autre part,
il est convenu ce qui suit :

Préambule :

La Direction de l'ONERA et les représentants du personnel réaffirment par la conclusion du présent accord, que l'égalité professionnelle est une source de richesse et de créativité ainsi qu'un facteur d'adaptation positif notamment dans un organisme de recherche. C'est pourquoi, ils souhaitent contribuer à son développement, autant par l'affirmation volontaire de la place des femmes à l'ONERA, que par l'égalité de traitement entre elles et leurs collègues masculins.

Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 09 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que la loi du 09 novembre 2010 portant réformes des retraites.

Il se situe dans la continuité de l'accord d'entreprise conclu le 14 décembre 2006 portant sur la Mixité à l'ONERA. Conformément au décret du 07 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le présent accord comporte :

- des objectifs de progression concernant les domaines touchant à la vie professionnelle des salariés de l'ONERA ;
- des actions permettant d'atteindre ces objectifs ;
- des indicateurs chiffrés afin d'évaluer l'efficacité des actions mises en œuvre.

La Commission de suivi de l'accord prévue à l'article 12 analyse chaque année les indicateurs développés dans le présent accord.

Ces éléments de constat formalisés permettent de décrire de façon précise la situation de l'ONERA en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il convient de noter qu'en 2011:

La répartition des effectifs est de 23% de femmes et de 77% d'hommes (soit 460 femmes et 1535 hommes). Cette proportion reste stable par rapport à 2006. Ce dernier taux, s'il peut s'expliquer par l'activité de l'ONERA (secteur aérospatial, formations scientifiques et techniques fortement masculines) et par des phénomènes sociétaux extérieurs, doit néanmoins pouvoir évoluer en faveur d'une présence accrue de la population féminine afin que l'ONERA puisse tirer parti de la diversité des talents des hommes et des femmes y travaillant, et cela quels que soient leurs métiers.

by

67
BS 6

Depuis 2006, la proportion de femmes ingénieurs et cadres à l'ONERA a légèrement augmenté. Le pourcentage de femmes relevant de cette catégorie passe de 17.9% à 19.2%.

En revanche, le pourcentage de femmes exerçant les fonctions listées à l'indicateur 5-3 du présent accord au sein de l'ONERA reste faible. Il est constaté que 15% de ces postes sont occupés par des femmes. Par ailleurs, 27.4% des femmes ingénieurs et cadres exercent ce type de fonction contre 37.2% des hommes.

Malgré un taux de promotion en 2011 des femmes ingénieurs et cadres sensiblement égal à celui des hommes (respectivement 9,8% et 10%), le manque de femmes occupant des fonctions listées à l'indicateur 5-3 de l'accord peut être susceptible d'entraîner des décalages individuels en matière d'évolution de carrière et de rémunération par rapport aux hommes.

Au vu de ce constat, les partenaires sociaux ont décidé de rendre prioritaires les 3 domaines suivants :

- la promotion : l'Office souhaite favoriser l'accès des femmes aux postes où elles sont sous représentées, notamment les postes listés à l'indicateur 5-3 de l'accord;
- la rémunération : l'ONERA s'engage à poursuivre ses efforts de correction des déséquilibres en matière de rémunération ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale : les partenaires sociaux veilleront à privilégier une harmonisation des temps de vie.

A travers ces 3 axes, les partenaires sociaux restent donc attentifs à corriger les déséquilibres entre la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans la seconde partie de leur carrière. Ils ont également souhaité garantir à chacun, par accord, une égalité des chances notamment par un traitement équitable et formaliser des évolutions de rémunération et de carrière, pour tendre vers une proportion équilibrée d'hommes et de femmes sur des postes listés à l'indicateur 5-3 de l'accord.

C'est dans ces conditions que l'ensemble des partenaires sociaux a rédigé le présent accord. La Direction et les représentants du personnel reconnaissent ainsi la volonté de l'ONERA de favoriser, par une action collective ou individuelle, l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il est alors convenu ce qui suit,



Article 1 : Principe général :

Les partenaires sociaux de l'ONERA réaffirment le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière et souhaitent promouvoir l'évolution des mentalités à travers la sensibilisation des différents acteurs de l'Onera sur ce sujet notamment en rappelant l'ensemble des dispositions du cadre légal existant.

Ils dénoncent, à cet effet, tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminatoire à l'encontre des salariés(es) et rappellent que tout acte de gestion, et notamment en matière de ressources humaines, doit s'appuyer sur des éléments objectifs indépendants de tous critères liés au sexe.

Les dispositions suivantes prévues par l'accord reposent sur la reconnaissance de ce principe à toutes les étapes de la vie professionnelle du salarié à l'ONERA.

La Direction des Ressources Humaines a pour mission de garantir la bonne application de ce principe.

Article 2 : Champ d'application :

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés(es) de l'entreprise quels que soient leur catégorie professionnelle et leur type de contrat.

Elles s'appliquent également dans tous les centres de l'ONERA.

my

3/17

GP
BS
C

Article 3 : Embauche

En 2011, il est constaté que 25.5% des nouveaux embauchés étaient des femmes (contre 22% en 2006). L'ONERA souhaite poursuivre ses efforts en matière de recrutement féminin tout en assurant le respect du principe d'égalité de traitement.

3-1 : Objectif

L'ONERA réaffirme son engagement à respecter le principe d'égalité tout au long du processus de sélection et de recrutement, fondé exclusivement sur la recherche de compétences, de qualification et d'expérience professionnelle en adéquation avec les besoins et les perspectives d'évolution de l'ONERA.

L'Onera se fixe comme objectif que le pourcentage global d'embauches féminines tende vers le pourcentage de candidatures féminines reçues.

3-2 : Actions à mettre en œuvre

3-2-1 : Offres d'emplois

L'ONERA doit utiliser une terminologie pour les offres d'emplois et la définition des postes (en externe comme en interne) qui ne soit pas discriminante, permettant ainsi à tout homme ou femme de postuler.

3-2-2 : Processus de recrutement

Le processus de recrutement à l'ONERA doit se dérouler de façon à ce qu'à aucun moment la sélection des candidats ne se fonde sur une discrimination liée au sexe.

3-2-3 : Salaire d'embauche

Le salaire d'embauche de chaque salarié intégrant l'ONERA doit tenir compte exclusivement d'éléments objectifs tels que, notamment, la qualification, les compétences, l'expérience professionnelle. L'ONERA rappelle qu'en aucun cas, il ne peut être déterminé en considération du sexe de la personne.

3-3 : Indicateurs de suivi

- Rapport pour chaque poste entre le nombre de candidatures H/F reçues et le nombre de recrutements H/F réalisés (avec une indication de l'âge de la personne recrutée)
Représentativité de chacun des sexes dans les filières de formation initiale.
- Informations globales relatives à l'accueil des stagiaires et doctorants à l'ONERA (nombre, sexe)
- Nombre d'embauches Homme/Femme CDD/CDI

Article 4 : Gestion des carrières

4-1 : Objectif

La Direction se fixe comme objectif, à travers l'étude de l'évolution de la carrière des salariés de l'ONERA, de détecter et de corriger tout décalage individuel de carrière non justifié entre les hommes et les femmes.

4-2 : Actions à mettre en œuvre

Les partenaires sociaux estiment que le meilleur moyen pour identifier d'éventuels retards de carrière individuels non justifiés passe par l'élaboration d'entretiens individuels avec les salariés.

4-2-1 : Entretien annuel

Le processus annuel d'appréciation demeure une étape importante dans la gestion de la carrière des salariés de l'ONERA. Il constitue un moment d'échange privilégié, source d'efficacité professionnelle, au cours duquel le salarié peut échanger librement avec sa hiérarchie sur son évolution de carrière et son positionnement.

Des guides d'entretien d'appréciation sont à la disposition des salariés et de la hiérarchie sur le site intranet de la DRH.

4-2-2 : Entretiens liés à une absence en rapport avec la parentalité

Afin de tenir compte de la situation particulière des femmes partant en congé maternité en cours d'année, chaque salariée concernée doit être reçue par son responsable hiérarchique, lors d'un entretien individuel, pour examiner les conditions d'aménagement du temps de travail éventuelles avant le départ, et également, les conditions de la reprise d'activité professionnelle à l'issue du congé.

Un entretien identique est organisé à l'initiative de la hiérarchie pour tout salarié demandant à bénéficier d'un congé d'adoption ou un congé parental d'éducation à temps plein.

De même, au terme du congé (maternité, adoption, parental), le ou la salarié(e) est reçu(e) par le responsable hiérarchique lors d'un entretien individuel au cours duquel sont abordées les conditions de la reprise d'activité (objectifs professionnels, souhaits de mobilité...). A cette occasion, les éventuels besoins en matière de formation professionnelle sont évalués.

La DRH mettra à disposition des hiérarchies et des salariés, une grille d'entretien permettant de formaliser cet échange. La commission de suivi de l'accord prévue à l'article 12 sera consultée sur l'élaboration de la grille d'entretien.

4-2-3 : La pérennisation de l'entretien REBOND

Depuis 2007, l'ONERA s'engage à effectuer, chaque année, un bilan notamment sur les aspects carrière et rémunération pour les femmes qui atteignent 45 ans.

Entre 2007 et 2010, sur 299 femmes éligibles, 105 femmes ont été reçues par la DRH afin de s'entretenir sur leur parcours professionnel dans le cadre de l'entretien Rebond (soit 35% des femmes concernées).

30 femmes ont bénéficié d'une mesure salariale à l'issue de cet entretien.

ky

Par ailleurs, sur les 28 salariées ayant émis au cours de cet entretien un souhait de mobilité, 14 d'entre elles ont pu concrétiser ce souhait.

Concernant les promotions, sur les 15 femmes ayant exprimé un tel souhait, 11 d'entre elles ont effectivement été promues.

Ce dispositif est pérennisé. Les femmes éligibles qui le souhaitent seront reçues par la DRH afin d'examiner leur parcours professionnel, et les possibilités d'évolution ou d'enrichissement des responsabilités. Les femmes de plus de 45 ans qui n'auraient pas déjà bénéficié de ce dispositif peuvent demander à être reçues par la DRH.

Le dispositif est étendu aux salariés (homme/femme) ayant bénéficié d'un congé parental à temps plein d'au moins un an.

Ceux-ci seront invités par la DRH dans un délai maximal de 12 mois après la reprise de leur activité.

Cet entretien REBOND vient en complément de l'entretien prévu à l'article 4-2-2 et s'axe en priorité sur l'évolution de carrière.

Un bilan de compétences et/ou des formations seront décidés si cela s'avère nécessaire.

4-3 : Indicateurs de suivi

- Nombre d'entretiens REBOND réalisés au cours de l'année et nombre de mesures décidées à l'issue de ces entretiens ou au cours des 3 années qui suivent cet entretien
- Taux d'évolution moyen de la rémunération des femmes (AI moyenne + moyenne des mesures Mixité) ayant bénéficié d'une mesure mixité par rapport aux AI moyennes de la catégorie
- Nombre d'entretiens relatifs à une absence liée à la parentalité

Ben

Article 5 : Promotion professionnelle

En 2011, 10.6% des femmes ont été promues toutes catégories confondues contre 10.7% des hommes. En revanche, il est observé que certains sexes restent sous représentés dans certains métiers. C'est notamment le cas des femmes sur les postes listés à l'indicateur 5-3 de l'accord.

L'ONERA souhaite réaffirmer le principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'évolution professionnelle et notamment en ce qui concerne les promotions et/ou les prises de responsabilité. La gestion des carrières repose exclusivement sur la prise en compte de critères identiques pour tous comme les connaissances, les compétences professionnelles, la motivation, l'initiative ainsi que les capacités d'évolution de chacun.

Les partenaires sociaux de l'ONERA estiment que l'égalité de traitement doit permettre un parcours professionnel identique pour tous les salariés, homme ou femme, et offrir les mêmes possibilités d'évolution, notamment dans l'accès aux postes listés à l'indicateur 5-3 de l'accord.

5-1 : Objectifs

L'ONERA s'efforcera de susciter des candidatures du sexe sous représenté sur les postes ouverts dans les métiers où il fait défaut.

A ce titre, l'ONERA s'engage à tendre vers une présence plus significative de femmes au sein des fonctions listées à l'indicateur 5-3 de l'accord, où elles sont actuellement les moins représentées.

Par ailleurs, l'ONERA s'engage à ce que le pourcentage d'hommes et de femmes promus, par rapport à leur effectif respectif, soit égal.

5-2 Actions à mettre en œuvre

5-2-1 : Les promotions charnières

Une attention particulière sera portée par la DRH à la situation des femmes à l'occasion de certaines promotions charnières de l'évolution de carrière : passage niveau 5 et niveau 6 pour les ingénieurs et cadres, passage cadre et promotion au coefficient 315 et coefficient 395 pour les Non Cadres.

5-2-2 : Commissions de promotion

La Direction s'engage à favoriser la parité parmi les membres des commissions de promotion qu'elle désigne.

5-2-3 : Cas des salariés n'ayant pas connu de promotion depuis plus de 10 ans

La Direction s'engage à examiner, avec la hiérarchie, la situation individuelle de tout salarié qui n'aurait pas connu de promotion depuis plus de 10 ans.

Une promotion se définit par un changement de niveau ou de coefficient.

5-2-4 Recours

Conformément aux dispositions de l'annexe 2 de l'accord de base de l'Onera, les salariés peuvent saisir la Commission Consultative Paritaire en matière d'avancement et selon les règles en vigueur au sein de l'Office.

my

Dans ce cadre, la Commission peut s'appuyer sur les indicateurs présentés à la commission de suivi de l'accord sur l'égalité professionnelle pour rendre son avis.

5-3 Indicateurs de suivi

- Statistiques sur les promotions 315, 395/passage cadre et niveau 5 et 6 présentant pour ces « moments clé » de la carrière à l'ONERA, et sur une période de 3 années, le nombre de personnes concernées, l'âge moyen et le délai moyen de promotion (temps passé au coefficient ou à la position précédente). Cet indicateur sera fourni annuellement sur la base des promotions des 3 dernières années.
- Evolution du pourcentage de femmes, avec indication de l'âge moyen, sur les fonctions suivantes :
 - Directeur et Adjoint au Directeur ;
 - Chef d'Unité, Chef de Service/Centre ;
 - Chargé de mission ;
 - Chef de projet
 - MR1, MR2 et DR
- Pourcentage de candidatures féminines reçues sur les postes mentionnés ci-dessus ayant été ouverts sur une année.
- Nombre de recours relatifs à l'ajournement d'une proposition de promotion par les instances compétentes selon les conditions définies au paragraphe 5-2-4 du présent accord.
- Nombre de salarié (e)s n'ayant pas connu de promotion au cours des 10 dernières années.
- Bilan triennal : Répartition des effectifs H/F, par catégorie, par groupe de coefficients ou par position (1 à 7), et par tranches d'âge de 5 ans.

6/17

6/17
8/17 BS
C

Article 6 : Mobilité interne

L'accord sur la mobilité interne et individuelle à l'ONERA signé le 16 juin 2003, s'applique à tous les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI). L'ONERA, notamment à travers l'action de la DRH, veillera à ce que les principes garantis par l'accord soient respectés quel que soit le sexe du salarié concerné par la mobilité.

Ainsi, toute candidature à la mobilité sera examinée en prenant exclusivement en considération des critères objectifs liés au poste à pourvoir et aux compétences professionnelles requises.

De même, les mesures d'accompagnement (mesures de formation, mesures financières ...) décidées en application de l'accord par la DRH ou les services RH locaux, ne pourront aucunement prendre en considération le sexe du salarié.

Indicateur de suivi

- Statistiques H/F et par catégories professionnelles, sur la composition du vivier mobilité et sur le nombre de mobilités réalisées

am

9/17

607
BS

6

Article 7 : Rémunération

7-1 : Objectif

L'ONERA poursuivra sa politique de rémunération garantissant une évolution de rémunération des femmes et des hommes, selon les mêmes critères, basés uniquement sur les performances de la personne, ses compétences et son expérience professionnelle.

Ainsi chaque année à l'occasion de la politique salariale, la DRH s'assurera du respect de l'égalité de traitement entre tous, homme ou femme. Ces principes seront d'ailleurs rappelés à l'occasion des consignes transmises annuellement à chaque Directeur de département ou Chef de service.

7-2 : Actions à mettre en oeuvre

7-2-1 : Mécanisme de correction

Tout décalage salarial individuel non justifié, constaté par l'intéressé et la DRH, à l'occasion d'un entretien individuel et notamment lors de l'entretien Rebond, fera l'objet de mesures correctives adaptées, en particulier lors de l'application des politiques salariales annuelles.

De même, toute situation faisant apparaître un écart injustifié entre deux populations de sexe opposé identiques sur un ensemble des critères observés (diplôme, ancienneté, âge...), et constaté par les membres de la commission de suivi de l'accord et par la DRH à l'aide des statistiques transmises, fera l'objet de mesures correctives spécifiques négociées par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations salariales annuelles.

7-2-2 : Prise en compte de la maternité

L'absence pour congé maternité ou d'adoption ne peut être prise en compte pour décider du niveau des augmentations individuelles.

La DRH veillera donc à ce que ce principe soit strictement respecté et s'assurera que chaque salariée concernée, ayant eu un congé maternité au cours de l'année écoulée (ou pendant l'année en cours selon la date d'application de la politique salariale la plus proche) bénéficie d'une augmentation individuelle au moins égale à une somme, déterminée selon la formule suivante:

$$\text{« (Taux d'AI } ^1 \text{) x (Salaire moyen de la catégorie } ^2 \text{) »} ^3$$

¹ Défini par l'accord ou la décision unilatérale sur la politique salariale de l'année considérée par catégorie, en tenant compte des mesures particulières éventuellement définies (mesure jeune, mesure catégorielle, ...)

² Chiffre fourni aux organisations syndicales avant la première réunion de négociation de la politique salariale de l'année considérée par catégorie (IC, TDAM, Employés, Ouvriers)

³ Ou mesures techniques plus avantageuses le cas échéant

Ce principe s'applique également aux salariés ayant eu un congé d'adoption.

7-2-3 : Prise en compte du congé parental

L'absence lors d'un congé parental d'éducation à temps plein ne peut avoir de conséquence sur l'application des mesures techniques éventuelles prévues dans le cadre des mesures salariales, telles que notamment les mesures mises en place pour favoriser les débuts de carrière.

Ainsi, l'ancienneté du ou de la salarié(e) concerné (e) sera neutralisée pour la période correspondant à la durée de ce congé parental à temps plein pour l'application de ces mesures.

by

De surcroît, à l'occasion de la politique salariale, la Direction garantit d'examiner, pour tout salarié ayant été en congé parental d'au moins un an, les éventuelles conséquences de cette absence sur sa progression salariale, et ce durant un nombre d'années équivalent à son absence.

Des mesures salariales complémentaires à l'AI pourront être mises en œuvre et seront versées à l'occasion de la politique salariale récompensant la contribution individuelle de chacun des salariés concernés.

7-2-4 : Congé Paternité

Il est rappelé que l'ONERA s'engage à verser la différence entre les indemnités journalières payées par la sécurité sociale et le salaire net du salarié pour chaque salarié demandant à bénéficier d'un congé paternité.

7-2-5 : Recours

Tout salarié, homme ou femme, qui estimerait l'évolution de sa rémunération, discriminée en raison de son sexe, peut saisir la commission consultative paritaire, dans les conditions prévues par l'annexe de l'accord de base.

Dans ce cadre, la Commission peut s'appuyer sur les indicateurs présentés à la commission de suivi de l'accord sur l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, la Direction s'engage à favoriser la parité parmi les membres de la Commission Consultative Paritaire qu'elle désigne.

7-3 Indicateurs de suivi

- Statistiques sur la politique salariale de chaque année H/F : présentant sur une période de 3 années, l'évolution de la rémunération de base après application des AI, distinguant pour chaque catégorie, l'évolution H/F dont l'évolution H/F « jeune »
- Rémunération moyenne par position ou coefficient sur une période de 3 années, différenciant la situation H/ F avant et après 45 ans
- Taux d'AI pour les femmes ayant bénéficié des garanties spécifiques prévues en cas de congé maternité
- Statistiques sur les rémunérations des personnels H/F à temps partiel : comparaison des rémunérations des salariés à temps partiel avec ceux à temps plein par coeff./niv et par sexe
- Nombre de salariés ayant bénéficié du maintien de leur salaire à l'occasion d'un congé paternité
- Nombre de recours devant la Commission Consultative Paritaire
- Nombre de salariés de retour de congé parental
- Bilan triennal :
 - => Rémunération par catégories (moyenne, mini, maxi), moyenne d'âge et d'ancienneté par tranche d'âge et par catégorie (type bilan social), sans distinction des coefficients ou positions
 - => Rémunération IC - H/F (moyenne, mini, maxi), moyenne d'âge et d'ancienneté par tranche d'âge de 5 ans et positions (de 1 à 7).

by

11/17

67
BS
6

Article 8 : Formation

L'ONERA considère que la formation professionnelle continue, en accompagnant le développement des compétences de tous les salariés(es) en lien avec les orientations de l'entreprise, est un moyen privilégié pour assurer l'égalité professionnelle de tous, homme ou femme.

8-1: Objectif

L'objectif de l'ONERA consistera à garantir une participation des femmes à la formation professionnelle, dans une proportion au moins équivalente à la part qu'elles représentent dans la population de la catégorie.

8-2: Actions à mettre en œuvre8-2-1: Accompagnement de la reprise d'activité professionnelle

A l'occasion de l'entretien prévu à l'article 4-2-2, pour les salariés(es) reprenant un travail à l'issue d'un congé parental à temps plein d'au moins six mois, il sera décidé de formations nécessaires à une remise à niveau ou au développement des connaissances. Les intéressés(es) pourront également bénéficier d'un bilan de compétences afin de faciliter leur reprise d'une activité professionnelle.

8-2-2: Organisation des formations

Pour tenir compte des contraintes liées à la conciliation vie privée / vie professionnelle, l'ONERA veillera à privilégier l'organisation de formations sur le lieu de travail ou à proximité, respectant les horaires de travail affichés dans l'établissement.

8-2-3 : DIF

Conformément aux dispositions légales, L'ONERA neutralise intégralement pour l'acquisition des droits individuels à la formation (DIF), les périodes d'absence liées au congé maternité, congé d'adoption et/ou congé parental d'éducation. Ces périodes d'absence sont donc assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à DIF et génèrent ainsi 100% des droits.

8-2-4 : Cas des salariés n'ayant pas suivi d'action de formation depuis plus de 3 ans

La Direction s'engage à examiner, avec la hiérarchie, la situation individuelle de tout salarié qui n'aurait pas suivi de formation depuis plus de 3 ans.

8-3 : Indicateur de suivi

- Nombre moyen d'heures d'actions de formation par homme et par femme.
- Nombre de femmes et d'hommes n'ayant pas bénéficié de formations au cours des 3 dernières années

by

Article 9 : Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Les partenaires sociaux ont conscience de l'impact des contraintes sociales et notamment du rôle le plus souvent dévolu aux uns et aux autres dans la cellule familiale. Toutefois, afin d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans le cadre de leur activité professionnelle à l'ONERA, ils souhaitent porter une attention particulière aux dispositions permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

9-1 : Objectif

L'ONERA se donne donc comme objectif de poursuivre l'harmonisation des temps de vie de manière à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Les partenaires sociaux de l'ONERA reconnaissent que de nombreuses mesures « facilitatrices » ont déjà été prises par le passé en matière d'accompagnement de la maternité ou de la paternité, de souplesse ou d'aménagement du temps de travail, d'autorisations ponctuelles d'absence pour des raisons personnelles et/ou familiales¹. Ils souhaitent néanmoins apporter des garanties particulières sur les thèmes suivants :

9-2 : Actions à mettre en œuvre

9-2-1 : Temps partiel

Tout salarié, homme ou femme, peut demander à bénéficier d'un aménagement de son temps de travail et réduire celui-ci pour une durée d'une année renouvelable avec l'accord de la hiérarchie.

Le retour à temps plein est automatique à l'issue de chaque période de temps partiel en l'absence de demande de prolongation adressée à la DRH, au plus tard trois mois avant l'échéance.

Les partenaires sociaux de l'ONERA réaffirment le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

En effet, le temps partiel ne saurait fonder, en lui-même, des différences de traitement concernant l'évolution professionnelle et/ou salariale des salariés(es) concernés(es). La DRH veillera au strict respect de cette consigne à l'occasion des opérations liées à l'application des mesures individuelles de revalorisation de salaire ou de promotion.

9-2-2 : Aménagement du temps de travail et réunions de travail

Afin de favoriser le respect de la vie privée de tous, la Direction rappellera auprès des responsables, que les réunions de travail doivent être organisées en tenant compte des horaires habituels des salariés(es). Les réunions planifiées à l'avance devront indiquer et respecter les horaires de début et de fin.

L'utilisation de moyens de communication adaptés (visioconférence, conférence téléphonique,...) doit être privilégiée pour limiter les déplacements.

¹ Un rappel de ces dispositifs sera effectué à l'occasion de la communication organisée pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'ONERA.

ray

607
BS
C

Les réunions doivent, dans la mesure du possible, être organisées de façon à se dérouler entre 9h et 17h et éviter le mercredi.

9-2-3 : Adaptation des conditions de travail

Toute femme enceinte peut bénéficier, après avis du médecin du travail, d'aménagements particuliers de son poste de travail, notamment du fait de l'exposition à un risque mettant en danger sa grossesse ou l'allaitement.

A ce titre toute femme peut bénéficier d'une réduction d'horaire de quarante minutes quotidiennes pendant la période de grossesse et le mois suivant le congé de maternité.

9-2-4 : Maintien du lien d'entreprise

Afin d'assurer une continuité du lien entre l'ONERA et ses salariés(es) s'absentant pour congé maternité et/ou congé parental, les responsables des départements et services devront s'assurer que les documents de communication interne soient envoyés au domicile de ces salarié(es).

9-2-5 : Accessibilité des sites aux femmes enceintes

Afin de faciliter l'accès des différents sites de l'ONERA, des places de parkings seront réservées, en priorité, aux femmes enceintes.

9-2-6 : Facilitation du rapprochement domicile/travail

Consciente que le rapprochement domicile/travail est un levier important en faveur d'une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, la direction de l'Onera s'engage à favoriser la prise en compte des demandes des salariés en ce sens, auprès des organismes collecteurs.

Une information détaillée devra être fournie auprès des CE concernés à l'occasion de la présentation du bilan annuel relatif à la participation de l'Onera à l'action logement (« 1% logement »).

9-3 Indicateurs de suivi

- Nombre de salariés par sexe ayant demandé le bénéfice d'un temps partiel, nombre et délai d'acceptation
- Nombre de salariés par sexe ayant demandé le bénéfice d'un congé parental et délai de prise en compte par la DRH

my

Article 10 : Accompagner les conditions d'une plus grande mixité des équipes**10-1 : Objectif**

Dans le cadre de ces négociations, l'ONERA affiche sa volonté de renforcer la mixité de ses équipes.

10-2 : Actions à mettre en œuvre**10-2-1 : Actions de communication externe**

Pour atteindre cet objectif, l'ONERA s'attachera à renforcer sa collaboration avec les universités ou les écoles, et favoriser ainsi la promotion de ses métiers liés à la recherche aérospatiale, notamment à l'égard du public étudiant féminin traditionnellement moins attiré vers eux.

Par ailleurs, l'ONERA, entend poursuivre ses actions de communication de recrutement dans le but de mieux faire connaître ses domaines d'excellence.

10-2-2 : Actions de communication interne

L'ONERA veillera, à l'occasion d'une embauche ou d'une mobilité interne, à favoriser l'intégration de toute personne, féminine ou masculine, dans une équipe composée exclusivement ou très majoritairement de personnes du sexe opposé.

Des actions de sensibilisation sur les principes d'égalité entre les hommes et les femmes tout au long de leur carrière, seront organisées auprès de tous les salariés(es) de l'ONERA et tout particulièrement auprès des salariés(es) ayant des responsabilités managériales.

A cet effet, une identification des départements ou services au sein desquels les femmes sont sous-représentées sera effectuée afin de permettre d'axer les actions de sensibilisation à prioriser.

Une campagne de communication dédiée, s'appuyant notamment sur l'ensemble des médias de l'entreprise, sera mise en œuvre à cet effet, visant à mettre en avant les bonnes pratiques en matière de non discrimination.

10-2-3 : réseau professionnel féminin

Afin de favoriser la présence des femmes à l'ONERA ainsi que valoriser leurs carrières professionnelles, la Direction souhaite entamer une réflexion sur la création d'un réseau social féminin interne à l'ONERA et développer des partenariats avec des associations de femmes en entreprise.

10-3 : Indicateurs de suivi

- Nombre d'actions de communication (internes et externes réalisées au cours de l'année)

mm

Article 11 : Représentation Homme/Femme au sein des instances représentatives du personnel et au Conseil d'Administration

Considérant que l'égalité professionnelle passe également par une meilleure représentation des femmes au sein des différentes instances représentatives du personnel, les organisations syndicales s'engagent donc à favoriser la représentation des femmes au sein des différentes instances existantes.

Dans ce cadre, elles veilleront à augmenter le nombre de femmes parmi les membres de la Commission Consultative Paritaire qu'elles désignent.

S'agissant des prochaines élections des représentants du personnel au Conseil d'Administration et par anticipation de l'application de la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration, les listes des candidats présentés au suffrage des salariés devront intégrer un nombre de candidatures féminines au moins équivalent au taux de féminisation de l'Office.

Article 12 : Commission de suivi

Une commission de suivi de l'accord est créée, composée par 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative du personnel de l'ONERA et de 2 représentants de la DRH.

Celle-ci se réunit une fois par an, sans se substituer aux instances représentatives du personnel, et notamment aux membres de la commission du CCE sur l'égalité professionnelle.

Les membres de la commission de suivi seront destinataires chaque année du rapport sur la situation comparée présentée au CCE, ainsi que des résultats des indicateurs de suivi définis dans l'accord.

Un bilan qualitatif de l'accord sera également présenté.

Le compte rendu de la réunion annuelle de la commission de suivi sera transmis aux membres des délégations des organisations syndicales participant dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire à la définition de la politique salariale de l'année.

bay

607
BS
6

Article 13 : Application de l'accord

L'accord entre en vigueur à compter de la date de la signature.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 et suivants du Code du travail.

ooo

Fait à Palaiseau, le - 5 FEV. 2013

Le Président de l'ONERA



*malgré le peu d'avance par rapport
à l'accord actuel*

*- Pas d'indicateur pour le passage
du niveau 4*

**Pour les organisations syndicales
représentatives du personnel.**

Pour la CFDT *Gilles MARCON*

Pour la CFE-CGC

Beatrice SORRENTE

Pour la CFTC

C. SANCHEZ

Pour la CGT