

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE 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 sur l'égalité professionnelle analyse chaque année les indicateurs développés dans l'accord l'égalité professionnelle.

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

Il convient de noter qu'en 2010 :

La répartition des effectifs est de 23 % de femmes et de 77 % d'hommes (soit 470 femmes et 1546 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.

Depuis 2006, la proportion de femmes ingénieurs et cadres à l'ONERA a légèrement augmenté, le nombre de femmes de cette catégorie dans l'effectif total passant de 17.9 % à 19.2 %.

En revanche, le pourcentage des femmes ayant des responsabilités au sein de l'ONERA reste faible. Il est constaté que 27.4% des femmes ingénieurs et cadres ont des responsabilités contre 37.2% des hommes. En revanche, 5.3% des IC sont des femmes ayant des responsabilités contre 22% des hommes.

Malgré un taux de promotion en 2010 des femmes ingénieurs et cadres légèrement supérieur à celui des hommes (respectivement 11.1% et 9.7%), le manque de femmes occupant des responsabilités peut être susceptibles d'entraîner des décalages individuels en matière d'évolution de carrière par rapport aux hommes.

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

- la promotion : l'Office souhaite favoriser l'accès des femmes aux postes où elles sont sous représentées notamment les postes à responsabilités ;
- 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 formalisé des évolutions de rémunération et de carrière, pour tendre vers une proportion équilibrée d'hommes et de femmes sur des postes à responsabilités (scientifiques, managériales, projet, ...)

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.

Ils dénoncent, à cet effet, tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant 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 soit leur catégorie professionnelle et leur type de contrat.

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

Article 3 : Recrutement

En 2010, il est constaté que 29% 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 : Objectifs

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 d'embauches féminines soit supérieur au 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 réalisé. (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 à l'ONERA (nombre, sexe)

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 des éventuels retards de carrières 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 sa 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 : Entretien lié 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 doit être 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 reçue par le responsable hiérarchique lors d'un entretien individuel, afin de garantir les meilleures conditions de reprise (objectifs professionnels, souhaits de mobilité...). A cette occasion, les éventuels besoins en matière de formation professionnelle sont évalués.

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

Du fait de contraintes familiales plus ou moins importantes aux différentes étapes de la vie des salariées, celles-ci peuvent être amenées à effectuer des choix susceptibles de ralentir leur carrière professionnelle. Depuis 2007, L'ONERA s'engage à examiner tous les dossiers individuels des femmes âgées de 45 ans et plus, et notamment sur les aspects carrière et rémunération. Ce bilan est effectué chaque année pour les femmes qui atteignent l'âge de 45 ans.

Entre 2007 et 2010, sur 299 femmes éligibles, 105 femmes ont été reçues par la DRH afin s'entretenir sur leur positionnement de carrière dans le cadre de l'entretien Rebond (soit 42,5 % des femmes concernées).

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

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

Concernant les promotions, sur les 15 femmes ayant exprimées un tel souhait, 11 d'entre elles ont connu une évolution.

Ce dispositif est pérennisé. Les femmes éligibles qui le souhaitent pourront être reçues par la DRH afin d'examiner leur évolution de carrière, et les possibilités d'évolution ou d'enrichissement des responsabilités. Un bilan de compétence 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 type de mesures décidées à l'issue de ces entretiens.

Article 5 : Promotion professionnelle

En 2010, 11.3% des femmes ont été promues toutes catégories confondues contre 11.4 % des hommes. En revanche, il est observé que certains sexes restent sous représentés dans certains métiers. C'est notamment le cas des femmes à des postes à responsabilités.

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. 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 à responsabilités.

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 dans les niveaux de classification les plus élevés, où elles sont actuellement les moins représentées.

Par ailleurs, l'ONERA s'engage à ce que le pourcentage global d'hommes et de femmes promus 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 pour les Non Cadres.

5-2-2 : Commission de promotion

La Direction s'engage à accroître la proportion de femmes au sein des commissions de promotion pour arriver à une représentation paritaire en son sein.

5-3 Indicateurs de suivi

- Statistiques sur les promotions 315/passage cadre et niveau 5 et 6 présentant pour ces trois « moments clés » 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 sur des postes à responsabilité
- Evolution du nombre de candidatures du sexe sous représenté sur des postes ouverts où il fait défaut.
- Bilan triennal : Répartition des effectifs H/F, par catégories, par groupe de coefficients ou par position, et par tranches d'âge.

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

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 à l'occasion de la politique salariale de chaque année, la DRH et les services RH des sites s'assureront 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 chefs de service.

7-2 : Actions à mettre en oeuvre

7-2-1 : Mécanisme de correction

Tout décalage salarial individuel non justifié, constaté par l'intéressée et la DRH, à l'occasion d'un entretien individuel et notamment lors de l'entretien spécifique prévu pour les femmes d'au moins 45 ans à l'article 4-2-3, fera l'objet de mesures correctives adaptées, en particulier lors des politiques salariales annuelles, concrétisées par un accord ou un PV de désaccord.

De même, toute situation faisant apparaître un écart injustifié entre deux populations identiques de sexe opposé, et constaté par les membres de la commission de suivi de l'accord et par la DRH à l'aide des statistiques transmises, pourra faire 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 ou d'adoption 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:

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

¹ Définit 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

7-2-3 : Recours

Tout salarié, homme ou femme, qui estimerait la définition et/ou 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 s'appuie sur les indicateurs présentés à la commission de suivi de l'accord Mixité.

Par ailleurs, la Direction s'engage par ailleurs à augmenter le nombre de femmes 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
- 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 et positions (de 1 à 7)

Art 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, comme cela l'est depuis plusieurs années, 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 œuvre

8-2-1: Accompagnement de la reprise d'activité professionnelle

A l'occasion de l'entretien prévu à l'article 4-2-2, entre 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 de 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

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.

8-3 : Indicateur de suivi

- Nombre moyen d'heures d'actions de formation par homme et par femme.

Article 9 : Conciliation vie professionnelle/vie privée

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 apporter 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 la vie personnelle.

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 la fin.

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 traitements 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 promotions.

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.

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

¹ Un rappel de ces dispositifs sera effectué à l'occasion de la communication organisée pour promouvoir la mixité professionnelle à l'ONERA.

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.

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

Afin d'assurer une continuité du lien entre l'ONERA et ses salariés(es) tenus de s'absenter pour des raisons familiales, et notamment lors d'absence pour congé maternité et/ou congé parental, les femmes et les hommes qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un accès à leur messagerie « ONERA ».

De même, tous les responsables des départements et services devront s'assurer que les documents de communication interne soient envoyés à leur domicile.

9-2-5 : 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.

9-2-6 : Accessibilité du site aux femmes enceintes

Afin de faciliter l'accès des différents sites de l'ONERA, des places de parkings seront réservées, lorsque cela est possible, aux femmes enceintes.

9-3 Indicateurs de suivi

- Nombre de salariés par sexe ayant demandé le bénéfice d'un temps partiel
- Nombre de salariés ayant demandé le bénéfice d'un congé paternité

Article 10 : Favoriser 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.

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 de valoriser leurs carrières professionnelles, la Direction souhaite entamer une réflexion sur la création d'un réseau social féminin interne à l'ONERA ou de développer des partenariats avec des associations de femmes scientifiques.

10-3 : Indicateurs de suivi

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

Article 11 : Représentation Homme/Femme au sein des instances représentatives du personnel

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.

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.

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

Le Président de l'ONERA

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

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT