

# Plan égalité professionnelle de l'ONERA

## Préambule

En tant qu'établissement de recherche, les compétences des femmes et des hommes constituent la première richesse de l'ONERA. Facteur déterminant de cohésion sociale et de diversité au sein de l'Office, l'égalité professionnelle est un élément essentiel de son attractivité et de sa performance.

L'ONERA s'est engagé dès 2006 à promouvoir l'égalité professionnelle en son sein en concluant un accord d'entreprise avec les organisations syndicales représentatives sur la mixité.

L'Office a souhaité réaffirmer son attachement à ce sujet en enrichissant cet accord une première fois en 2013 puis très récemment en novembre 2021.

Ce nouvel accord s'inscrit dans une démarche volontaire de s'engager au-delà des obligations légales en fixant des objectifs ambitieux et variés tels que favoriser la mixité des équipes, prohiber toutes actions fondées sur le sexe des personnes, limiter les impacts liés à la parentalité sur la carrière ou prévenir les phénomènes de harcèlements sexuels et d'agissements sexistes.

Chaque objectif est assorti d'actions et d'indicateurs pour en mesurer l'efficacité.

Une commission de suivi de cet accord, composée de représentants des organisations syndicales et de la Direction, est mise en place. Elle se réunit tous les ans pour analyser les indicateurs.

Ce document est une synthèse des mesures définies dans l'accord d'entreprise conclu à l'ONERA. Il présente à titre d'illustration quelques données chiffrées sur l'évolution de cette mixité depuis plusieurs années.

Il est à noter également, qu'au titre de l'année 2020, l'ONERA a obtenu un résultat de **89 sur 100** à l'index égalité professionnelle.



Bruno SAINJON, PDG de l'ONERA

## 1/. ACCOMPAGNER LES CONDITIONS D'UNE PLUS GRANDE MIXITE DES EQUIPES

### Objectif :

- Renforcer la mixité des équipes

### Actions :

- Communication externe : participation à des forums de recrutement, organisation de visite école, contribution à la journée nationale « les Sciences de l'Ingénieur au Féminin »
- Communication interne : sensibilisation du personnel sur les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Bilan :

Catégorie professionnelle	2020			
	Femmes		Hommes	
	Effectif	Répartition par catégorie	Effectif	Répartition par catégorie
Ingénieurs et cadres	188	16,8%	930	83,2%
Cadres administratifs	92	54,4%	77	45,6%
Doctorants	55	21,1%	206	78,9%
TDAM	29	12,0%	212	88,0%
Employés	128	67,7%	61	32,3%
Ouvriers	0	0,0%	1	100,0%
<b>Total hors doctorants</b>	<b>437</b>	<b>25,4%</b>	<b>1281</b>	<b>74,6%</b>
<b>Total</b>	<b>492</b>	<b>24,9%</b>	<b>1487</b>	<b>75,1%</b>

L'ONERA connaît un taux de féminisation qui progresse de manière constante depuis 2013. Les effectifs féminins ont augmenté de 12,36 % durant cette période.

En 2021, l'ONERA a conclu un partenariat avec l'association « Elles Bougent » qui encourage les femmes à envisager des carrières dans les secteurs scientifiques et technologiques.

## 2/. RECRUTEMENT

### Objectif :

- Tendre vers un pourcentage global d'embauches féminines équivalent à celui des candidatures féminines reçues.

### Actions :

- Utilisation d'une terminologie neutre pour les offres d'emplois et la définition des postes.
- Prise en compte uniquement de critères objectifs professionnels pour élaborer le salaire d'embauche.
- Formation au recrutement, pour les managers, intégrant les principes de non-discrimination, notamment selon le sexe.
- Bilan annuel du recrutement détaillé par sexe et rappel des principes de l'accord, adressé aux Directeurs.

### Bilan :

#### Répartition des embauches par sexe

		2020		
		Hommes	Femmes	Total
Ingénieurs et cadres	CDI	55	12	67
	CDD	23	10	33
Doctorants	CDI	0	0	0
	CDD	75	22	97
TDAM	CDI	14	1	15
	CDD	8	0	8
Employés	CDI	0	5	5
	CDD	5	13	18
Ouvriers	CDI	0	0	0
	CDD	0	0	0
Total		180	63	243

Le taux d'embauche féminine en 2020 représente **25,5 %** des recrutements en 2020 (CDI+CDD).

### 3/. GESTION DES CARRIERES

#### Objectif :

- Détection et correction de tout décalage individuel de carrière non justifié entre les hommes et les femmes.

#### Actions :

- Entretien professionnel annuel avec la hiérarchie pour aborder les perspectives d'évolutions professionnelles
- Entretien REBOND pour toutes les femmes de 45 ans et plus : cet entretien avec la DRH permet à chaque salariée de faire un point sur sa carrière et de voir son positionnement salarial. Il peut être assorti de mesures salariales ou d'une promotion.

A compter de 2022, cet entretien sera ouvert aux salariés ayant bénéficié d'un congé lié à la parentalité à temps plein d'au moins 6 mois.

#### Bilan :

Depuis que l'entretien REBOND est mis en place à l'ONERA (2007), 162 femmes ont été reçues par la DRH. Ces entretiens ont débouché sur 45 mesures salariales, 17 évolutions individuelles (promotion, prise de responsabilité), 16 mobilités et 3 formations diplômantes.

Taux d'évolution de la rémunération des ayant bénéficié d'une mesure égalité professionnelle par rapport aux augmentations moyennes de la catégorie

	Évolution de la rémunération des Femmes suite aux mesures salariales annuelles		Évolution de la rémunération des Femmes ayant bénéficié d'une mesure d'égalité professionnelle*	
	Ingénieur et cadre	Non cadre	Ingénieur et cadre	Non cadre
<b>Évolution 2018-2020</b>	5,80%	5,98%	12,46%	13,32%

\* Augmentation individuelle moyenne + mesures égalités professionnelles

#### 4/. PROMOTION

##### Objectifs :

- Obtenir un pourcentage égal d'hommes et de femmes promus, par rapport à leur effectif respectif.
- Susciter des candidatures du sexe sous représenté sur les postes ouverts dans les métiers où il fait défaut.
- Tendre vers une présence plus significative de femmes au sein des fonctions dites à responsabilité, où elles sont actuellement les moins représentées.

##### Actions :

- Une attention particulière portée par la DRH sur les promotions charnières.
- Examen de la situation de tous les salariés n'ayant pas connu de promotion depuis 10 ans

##### Bilan :

##### Répartition des promotions 2020

	Ingénieurs et Cadres		Techniciens		Employés		Ensemble					
<b>Femmes</b>	32	sur 280	11,4%	3	sur 29	10,3%	11	sur 128	8,6%	46	sur 437	10,5%
<b>Hommes</b>	115	sur 1007	11,4%	20	sur 212	9,4%	9	sur 61	14,8%	144	sur 1281	11,2%
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>sur 1287</b>	<b>11,4%</b>	<b>23</b>	<b>sur 241</b>	<b>9,5%</b>	<b>20</b>	<b>sur 189</b>	<b>10,6%</b>	<b>190</b>	<b>sur 1718</b>	<b>11,1%</b>

Entre 2013 et 2020, la proportion de femmes occupant des postes dits « à responsabilité » est passée de 15% à 19%.

## 5/. REMUNERATION

### Objectif :

- Poursuivre la 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.

### Actions :

- Mécanisme de correction intégré à la politique salariale annuelle en cas d'écart injustifié entre les femmes et les hommes sur des critères professionnels.
- Prise en compte de la maternité dans la politique salariale annuelle: versement de l'augmentation individuelle moyenne de la catégorie pour les femmes ayant été en congé maternité sur l'année considérée.
- Prise en compte du congé parental dans le cadre de la politique salariale annuelle: versement d'une mesure « parentalité » pour les personnes ayant pris un congé parental à temps plein d'au moins 4 mois.

### Bilan :

#### Évolution sur 3 ans de la rémunération de base après application des augmentations

	2018		2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Ingénieurs</b>	2,36%	2,28%	2,36%	2,30%	2,82%	2,73%
<b>Cadres</b>	2,44%	2,12%	2,41%	2,18%	2,95%	2,64%
<b>Techniciens</b>	1,80%	1,72%	2,23%	2,27%	2,70%	2,87%
<b>Employés</b>	1,68%	1,73%	2,18%	2,27%	2,78%	2,88%

## 6/. FORMATION

### Objectif :

- 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.

### Actions :

- Examen, avec la hiérarchie, la situation individuelle de tout salarié qui n'aurait pas suivi de formation depuis plus de 3 ans.

### Bilan :

Nombre de stagiaires de la formation en 2020

Catégorie professionnelle	Femmes	Hommes	Total
Ingénieurs et Cadres	121	397	518
Doctorants	41	157	198
Techniciens	16	127	143
Employés	31	20	51
<b>Total</b>	<b>209</b>	<b>701</b>	<b>910</b>

En 2020, 42,5 % des femmes ont suivi une action de formation contre 47% des hommes.

## 7/. ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

### Objectif :

- Poursuivre l'accompagnement de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

### Actions :

- Facilitation du recours au temps partiel ;
- Planification des réunions de travail entre 9h et 17h ;
- Mise en place du télétravail
- Exercice du droit à la déconnexion

**Bilan :** 10 hommes et 15 femmes sont passées à temps partiels en 2020.

Déploiement du télétravail en 2021.

Diffusion d'une charte de la déconnexion.



## 8/. CONDITIONS DE TRAVAIL

Afin de permettre à chaque salarié de travailler dans des conditions propices à son épanouissement professionnel tout en préservant les droits relatifs à sa personne, l'ONERA s'engage dans la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

### Actions :

- Désignation et formation d'un référent ONERA et de 5 référents représentants du personnel sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Procédure d'enquête interne en cas de signalements de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ;
- Sensibilisation du personnel sur le sexisme « ordinaire » et le harcèlement sexuel ;
- Service social à la disposition du personnel pour orienter vers les professionnels spécialisés et aider dans les démarches nécessaires à leur protection, y compris en cas de violence extra-professionnelle.

### Bilan :

5 sessions de sensibilisation sur le sexisme et le harcèlement ont été réalisées en 2020 et 2021.

**ANNEXE**

**INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE de l'ONERA**  
**ANNEE 2020**

**4.1. Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes**

*Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (1° de l'article D. 1142-2)*

Résultats obtenus:                    0,3%    Nombre de points:    39 / 40

**4.2. Indicateurs relatifs aux écarts de taux d'augmentations individuelles et de promotions entre les femmes et les hommes**

*Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes (2° de l'article D. 1142-*

Résultats obtenus:                    0,1    Nombre de points:    20 / 20

*Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (3° de l'article D. 1142-2)*

Résultats obtenus:                    1,5    Nombre de points:    15 / 15

**4.3. Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité**

*Pourcentage de salariées revenues de congé maternité et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé (4° de l'article D. 1142-2)*

Résultats obtenus:                    100%    Nombre de points:    15 / 15

**4.4. Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations**

*Nombre de salariés du sexe sous- représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (5° de l'article D. 1142-2)*

Résultats obtenus:                    0    Nombre de points:    0 / 10

**NIVEAU DE RESULTAT**

**Nombre de points total:                    89 / 100**