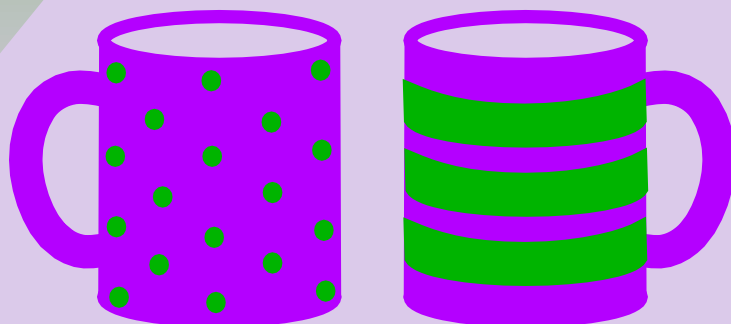


Les conditions de travail ne se résument pas à des statistiques !

La **CGT** vous invite TOUTES à venir parler de votre quotidien lors de réunions cafés en non-mixité choisie



- ✧ Pour créer de la solidarité à travers l'ONERA
- ✧ Pour créer de l'écoute et échanger des conseils
- ✧ Pour établir des demandes concrètes pour mettre fin aux violences sexistes et sexuelles et aux discriminations liées au genre

De 13h à 14h à Palaiseau :

- lundi 12 octobre 2026 - salle Raymond Castaing
- mardi 03 novembre 2026 - salle Jacques Dorey
- mercredi 02 décembre 2026 - salle Raymond Castaing
- jeudi 07 janvier 2027 - salle Jacques Dorey
- vendredi 05 février 2027 - salle Jacques Dorey

Si vous avez des questions,
contactez
flora.weissgerber@onera.fr

Lundi 8 mars 2027 – On fait grève !

À venir en 2027 : Des réunions en visio pour des discussions partagées entre tous les centres de l'ONERA !



Tract en ligne et charte des cafés en non-mixité :
<https://onera.syndicatscgt.fr/>

Parce qu'une formation en ligne ne suffit pas à instaurer l'égalité femmes-hommes !

Le rapport sur la politique sociale de l'ONERA de 2025 mentionne :

« La rémunération totale est en moyenne de 63761€ pour les femmes et 67894€ pour les hommes, car les femmes occupent plus majoritairement des postes moins bien payés. »

La CGT ONERA demande que l'ONERA revalorise de façon ambitieuse les salaires des métiers féminins au delà du marché car ils ont la même valeur que les métiers masculins.

Bien que la *rémunération totale* (salaire + prime + ...) des femmes et des hommes soient très proche par *coefficient* (position, indice, ...), « chez les cadres, on observe globalement que les rémunérations sont plus élevées chez les hommes, comparativement aux femmes. La rémunération moyenne chez les cadres administratifs est de 70345€ pour les hommes et seulement de 66942€ pour les femmes, elle est de 69413€ pour les ingénieurs et de 67461€ pour les ingénieures. »

La CGT ONERA demande que l'ONERA corrige ces inégalités de carrière avant l'entretien « REBOND » proposé aux femmes à 45 ans et compense ce manque à gagner !

En plus, 10,3% des femmes sont à temps partiel contre 3,3% chez les hommes, avec des temps partiels proches du temps plein (0,8 à 0,99)

Quel est l'impact du temps partiel sur les conditions de travail et l'évolution de carrière ?

La CGT ONERA demande que l'ONERA propose des organisations du travail qui ne nécessitent pas la mise à temps partiel.

Lutte contre les agissements sexistes et les violences sexistes et sexuelles

Il y a tous les ans des alertes et des enquêtes pour des cas d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel, dont 5 médiations effectuées en 2024 !

Le système de traitement interne des VSS au travail mis en place par l'ONERA demande une vigilance de chacun. Avec la CGT, on demande que l'ONERA :

1. Forme tout.es les employé.es à la lutte contre les VSS, afin que nous puissions ensemble détecter les VSS et supprimer nos agissements sexistes.
2. Forme toutes les cheffes, les chefs, les directrices et les directeurs régulièrement aux problématiques de VSS et à accueillir et orienter les victimes vers les référent.es de l'ONERA et des CSE.

La transparence sur les rémunérations, un levier pour gagner l'égalité femmes-hommes au travail !

La France doit transposer cette année en droit français **une directive européenne** qui prévoit notamment :

- l'obligation de transparence des rémunérations à l'embauche et pendant la carrière ;
- l'évaluation des inégalités de rémunération ;
- la refonte des grilles des métiers en prenant en compte la notion de valeur égale ;
- le renversement de la charge de la preuve en cas de recours en justice pour discrimination ;
- des sanctions dissuasives pour les entreprises et les administrations qui discriminent.

Ces dispositions changeront la donne en profondeur si l'esprit du texte européen est respecté.

75%

des femmes ingénieures et cadres estiment qu'il est nécessaire que leur entreprise soit transparente sur la grille des rémunérations, contre seulement 60% des hommes. (Apec, 2025)

Avec la CGT, on revendique :

- la création d'outils performants de mesure des inégalités salariales et professionnelles ;
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine, aujourd'hui dévalorisés et sous-payés ;
- la revalorisation du Smic et de tous les salaires ;
- la suppression des systèmes opaques d'individualisation des rémunérations ;
- de réelles et fortes sanctions contre les discriminations ;
- le conditionnement de l'octroi des marchés publics à l'égalité salariale ;
- un congé d'accueil de l'enfant de quatre mois pour le second parent ;

Gagner l'égalité, c'est mettre fin au dumping social lié aux différences de rémunérations entre femmes et hommes qui tire tous les salaires vers le bas. Tout le monde y gagne !

Charte des groupes de parole en non-mixité de genre de la CGT ONERA

- Les groupes de paroles sont **ouverts et inclusifs**. Ils sont politiques par essence, mais ne sont pas limités à un courant politique ou un syndicat. Leur objectif est l'égalité entre toutes, quelle que soit son identité ou sa position au sein de l'ONERA.
- **Chaque participant.e partage principalement des expériences personnelles. L'accord explicite de l'intéressé.e doit avoir été obtenu au préalable pour mentionner des événements qui ne nous concernent pas directement.**
- **Les violences de genre sont un continuum.** Si ce groupe de parole se focalise sur la lutte contre les violences de genre à l'ONERA, il est important de reconnaître qu'elles sont imbriquées avec les violences dans les foyers, dans l'espace public ou les transports par exemple.
- **Les violences de genres sont à l'intersection avec d'autres violences.** Se battre pour les droits de toutes les femmes implique de se battre pour les droits des personnes LGBTQIA+, racisées, en situation de handicap ou minoritaires par toute autre caractéristique physique, cognitive, religieuse ou démographique.
- Les groupes de paroles se veulent un **environnement bienveillant et respectueux** pour chaque personne. Aucun acte de violence physique ou verbale n'y est toléré. Tout propos à caractère délibérément sexiste, raciste, transphobe, lgbtphobe, grossophobe, validiste, agiste, classiste ne sera pas toléré.
- **Il n'y a pas de hiérarchie** au sein du groupe de parole. Tous les chemins et rythmes sont valides et légitimes. **Les participant.es veilleront à éviter les injonctions et les conseils non sollicités**, qui peuvent comporter une forme de violence ou un jugement potentiel. **Le partage situé de stratégie de lutte et d'expériences personnelles permettront d'enrichir l'ensemble des participant.es.**
- **La langue** peut être autant un moyen au service de la déconstruction qu'un obstacle — nous la voulons donc **inclusive**. Cette inclusion se fait, entre autres, par l'usage des pronoms préférés par chaque personne.
- Chaque participant.e s'engage à **ne pas abuser de son temps de parole** afin que tout le monde puisse en bénéficier. L'écoute fait partie de la participation au groupe. Le silence rythme les conversations. Prendre la parole n'est pas obligatoire. De façon générale, chaque participant.e veille à ce que l'ensemble des autres participant.es se sentent à l'aise dans le groupe.
- **Les désaccords s'expriment de la façon la plus non violente possible** : par des constats factuels, l'usage du "je", la mention de conséquence factuelle ou personnelle. Aussi, il n'y a pas place pour la haine de catégories de personnes, comme celle à l'encontre des hommes par exemple.
- Afin de protéger les participant.es, **la confidentialité est une règle absolue**. Chaque participant.e s'engage à ne pas partager hors du groupe de parole d'informations personnelles sur les participant.es ou toute information qui pourrait permettre d'identifier des personnes ou des situations. De plus, chaque participant.e essaye au maximum d'anonymiser les situations qui sont abordées. Une plateforme de signalements sur les situations particulières est à votre disposition auprès du référent de lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel (Raphaël Azas pour l'ONERA, Stéphanie Doz à Toulouse, Alexandre Rousselet au Fauga-Mauzac, Fanny Chartoire à Modane, Vianney Nowinski à Lille et Flora Weissgerber pour l'Île de France et Salon de Provence). S'adresser à la plateforme de signalement garantie la confidentialité des échanges.