
**Accord relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
et de la nécessaire articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

PREAMBULE

Le CEA, organisme public de recherche, est depuis plus de trente ans engagé dans une politique qui vise à assurer et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de l'entreprise.

La réalisation, dès 1979, d'un bilan social intégrant des indicateurs de situation comparée entre les femmes et les hommes soumis aux représentants du personnel, la nomination d'une « déléguée à l'emploi féminin » en 1984, la signature d'un plan en matière d'égalité professionnelle en 1985 témoignent de l'implication de la Direction du CEA, des représentants du personnel et des organisations syndicales du CEA sur ce thème.

Depuis, s'appuyant sur un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, comportant les indicateurs légaux et des indicateurs adaptés à la situation de l'entreprise, soumis annuellement au Comité national et aux Comités d'établissement, la Direction du CEA et les représentants du personnel, chacun à leur niveau de compétence respectif, mesurent annuellement les progrès et les axes d'amélioration en matière d'égalité professionnelle.

Dans le prolongement de l'engagement constant du CEA en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la loi 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites complétée par le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011.

La Direction du CEA et les Organisations syndicales représentatives signataires affirment que l'égalité professionnelle est un droit et que la mixité professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour le CEA.

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'agir en faveur du respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et du principe de non discrimination tout au long de la carrière et notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et d'accès à des fonctions d'encadrement et d'expertise.

Considérant que la promotion de l'égalité professionnelle passe nécessairement par une meilleure conciliation entre les temps de la vie professionnelle et les temps de la vie personnelle, les parties signataires souhaitent plus particulièrement agir pour favoriser l'équilibre et la conciliation entre ces différents aspects de la vie des salariés du CEA.

Les parties signataires n'entendent pas limiter leurs engagements à la seule situation professionnelle des femmes et rappellent que les démarches à entreprendre le seront autant en faveur des femmes qu'en faveur des hommes. Elles précisent que le présent accord s'inscrit dans la continuité des mesures existantes au CEA. Il vise à les développer et à les compléter.

Afin de répondre à ces objectifs, les parties signataires décident de mettre en place un dispositif basé sur :

- un constat partagé relatif à la situation comparée sur les trente dernières années entre les femmes et hommes au CEA ;
- la définition et la mise en œuvre d'un plan triennal d'actions dans les domaines qu'elles ont identifiés comme nécessitant une attention particulière pour promouvoir et mettre en œuvre l'égalité professionnelle ;
- le renforcement du suivi de la situation comparée des femmes et des hommes, au moyen d'un référentiel d'analyse statistique adapté à la situation du CEA.

Titre I - Constat partagé relatif à la situation comparée entre les femmes et les hommes au CEA

S'appuyant sur les rapports annuels de situation comparée entre les femmes et les hommes ainsi que sur les études complémentaires examinées au cours des négociations et réunies dans un document de synthèse, les parties signataires s'accordent sur le constat suivant relatif à la situation respective des femmes et des hommes au CEA.

1. Représentation des femmes dans les effectifs du CEA

La part des femmes dans l'effectif permanent du CEA est passée d'un taux de 19% en 1979 à plus de 30% au 31 décembre 2009.

L'essentiel de cette progression a été enregistrée entre 1979 et 2000, sous l'effet conjugué d'un taux initialement faible, et du flux important de départs en retraite induisant un taux de renouvellement soutenu des effectifs, avec une féminisation accrue des recrutements.

Depuis 2000, la progression du taux de féminisation des effectifs du CEA a été modeste (progression d'un point), dans un contexte de renouvellement plus limité des effectifs et de différentiel devenu plus faible entre le taux de féminisation des recrutements et celui des effectifs en place.

2. Recrutement

• Accès à l'emploi

L'examen des indicateurs relatifs aux recrutements ne fait pas apparaître de discrimination dans l'accès à l'emploi : pour les années 2007/2008/2009, la part des femmes recrutées au CEA est égale voire supérieure, aux ratios nationaux des diplômés par type de formations, spécialisation et niveau d'études communiqués par l'Education nationale.

• Niveau de rémunération à l'embauche

En application de l'accord relatif à la carrière des salariés relevant de l'annexe 1 et l'annexe 2 de la Convention de travail du CEA, le niveau de rémunération à l'embauche est fonction du diplôme obtenu et de sa valorisation sur le marché de l'emploi, de la formation, de l'expérience professionnelle acquise par un candidat et du poste proposé.

En termes de rémunération à l'embauche, après analyse de la situation des salariés recrutés selon leur diplôme de 1979 à 1993 puis, à partir de 1994 (avant 36 ans pour les salariés relevant de l'annexe 1 et avant 26 ans pour ceux relevant de l'annexe 2), les parties signataires constatent que :

- le positionnement des femmes titulaires d'un doctorat, dès lors que le recrutement n'intervient pas directement après l'obtention du diplôme est, en moyenne, inférieur de 7 points comparé à celui des hommes dans la mesure où la durée de l'expérience professionnelle acquise avant le recrutement est un des critères déterminant ce positionnement, une période d'inactivité associée à une ou plusieurs maternités préalables à l'entrée dans la vie active a un impact sur le niveau du recrutement.
- Le positionnement dans les grilles de classifications des salariés débutants et titulaires d'un diplôme Bac+2 dans les filières « administratives », représentées majoritairement par des femmes, est inférieur (10 points) à celui des salariés titulaires d'un diplôme Bac+2 des filières « techniques », considérées comme des cœurs de métier et plutôt constituées d'un effectif masculin.

3. Augmentations individuelles et promotions

En application de l'accord relatif à la carrière des salariés relevant de l'annexe 1 et l'annexe 2 de la Convention de travail du CEA, le dispositif de gestion des déroulements de carrière des salariés permet de distinguer :

- d'une part, les augmentations individuelles de salaire qui visent à établir un lien plus immédiat avec les résultats obtenus dans le poste,
- d'autre part, les promotions, obligatoirement accompagnées d'une augmentation de salaire, qui reconnaissent un niveau plus élevé de qualification professionnelle, la capacité à occuper des postes requérant davantage de responsabilité, d'autonomie, de technicité, de compétence, d'expérience, d'initiative.

Sur une période de 30 ans, l'analyse comparée des données relatives au déroulement de carrière des femmes et des hommes, à diplôme équivalent, montre des déséquilibres limités mais significatifs au détriment des femmes, déséquilibres souvent plus marqués sur la période 1979 à 1994 que sur la période 1994 -2009.

Les parties signataires constatent notamment :

- une réduction perceptible du rythme d'augmentation individuelle des salariés, femmes et hommes, qui travaillent à temps partiel, notamment en 4/5ème, et avec des enfants ;
- une minoration du déroulement de carrière pour tout salarié, femmes et hommes, ayant bénéficié, à sa demande, d'un congé sans solde ;
- une faible proportion de salarié(e)s à temps partiel parmi le personnel occupant des fonctions hiérarchiques (0.4% de la population concernée).

En revanche, les parties signataires constatent :

- sur la période 2001 à 2009, une amélioration de la part des femmes lors des promotions E4/E5 ; E6/E7 et cadres supérieurs en conformité avec les effectifs proposables ;
- depuis 4 ans, un équilibre entre le taux de salariées proposables et de promues cadre au mérite ;
- une progression récente du taux de femmes promues cadre sur diplôme ;
- une absence d'impact des choix des salarié(e)s en termes de temps de travail et/ou de congés de maternité sur l'accès à la promotion E5 et E7 ;
- une progression de la part des femmes qui accèdent à des fonctions hiérarchiques qui est passée de 17 à 20 % en 6 ans.

4. Rémunération

Les parties signataires constatent que l'indicateur « Rémunérations moyennes mensuelles par catégories et par sexe », présenté chaque année dans le rapport de situation comparée montre des écarts parfois importants entre la rémunération moyenne des femmes et celle des hommes.

Elles constatent par ailleurs que les analyses complémentaires réalisées au cours des négociations montrent que de tels écarts ne peuvent trouver leur origine dans d'éventuelles inégalités de traitement lors de l'embauche ou lors des augmentations individuelles et des promotions, à situations équivalentes,

Si les parties signataires conviennent que ces écarts de rémunérations moyennes ne signifient pas qu'il existe une inégalité salariale avérée entre les hommes et les femmes au CEA, elles considèrent qu'une mesure plus fine des effets induits par les différences de structures d'âges et de métiers est nécessaire pour vérifier que ces différences sont bien à l'origine des écarts constatés. A ce titre, les parties signataires estiment que des indicateurs complémentaires sont à mettre en place pour que les engagements d'équilibre en matière salariale puissent être correctement perçus et évalués.

5. Formation professionnelle

Les parties signataires rappellent que, depuis de nombreuses années, l'accès à la formation professionnelle continue des femmes et des hommes est analysé dans le cadre du rapport égalité professionnelle et du bilan annuel de formation.

Le bilan 2009 montre, une fois encore, l'absence de discrimination en ce qui concerne l'accès aux actions de formation. Depuis quelques années, le taux de salariées formées reste stable, aux alentours de 66% et similaire à celui de leurs collègues masculins (66,30%).

6. Mesures existantes en faveur de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et les responsabilités familiales

Les parties signataires conviennent de l'existence au CEA de dispositions qui contribuent à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et les responsabilités familiales et que ces dispositions vont souvent au-delà des obligations légales. Les parties signataires souhaitent les rappeler au sein du présent accord :

AH-RC-DV HC



▪ **Mesures en faveur de la maternité, paternité et adoption**

- Congé de maternité de 16 à 46 semaines, le CEA accordant 2 semaines supplémentaires de congés dès la naissance du premier enfant avec maintien du salaire¹ ;
- congé de paternité de 11 jours avec maintien du salaire¹ ;
- congé d'adoption de 10 à 22 semaines avec maintien du salaire¹ durant cette période ;
- droit effectif, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, aux congés payés acquis, non pris en raison dudit congé ;
- autorisation d'absence conventionnelle et rémunérée, dès le 5ème mois de grossesse, dans la limite de 2 heures par semaine avec la possibilité de cumuler 4 heures par quinzaine ;
- maintien de l'acquisition des droits à DIF pendant le congé de maternité, le congé parental d'éducation ou le congé d'adoption ;
- prise en compte de besoins de formation spécifiques pour les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, d'adoption ou parental ;
- maintien du salaire¹ en cas d'affectation temporaire d'une salariée sur un autre poste de travail, pour des raisons en rapport avec l'état de grossesse ou la maternité.

▪ **Mesures en faveur de la parentalité**

- Versement d'un sursalaire familial venant augmenter la rémunération pour les salariés chargés de famille, prévu par la Convention de travail du CEA ;
- primes associées à des événements familiaux, résultant également des dispositions conventionnelles ;
- congé pour enfant malade de 6 jours/an au plus par salarié, 3 jours supplémentaires étant ainsi accordés par le CEA, avec maintien de la rémunération ;
- congé sans solde pour s'occuper d'un enfant malade ou handicapé. Sa durée, 1 an renouvelable deux fois, est triplée par rapport aux dispositions légales ;
- congé parental d'éducation de 1 an avec possibilité de prolongation (2 fois) qui peut être indemnisé par des droits en temps de repos épargnés sur un compte épargne temps dont l'ouverture et l'alimentation relèvent de l'initiative exclusive des salariés ;
- formule de travail à temps scolaire afin que les salariés, qui en font la demande, puissent concilier temps de travail et rythmes scolaires de leurs enfants.

▪ **Mesures en faveur d'évènements de la vie personnelle et familiale**

- Congés spéciaux rémunérés pour événements familiaux avec prise en compte des délais de déplacements nécessaires. Leur durée, conventionnelle, excède le cadre légal ;
- congé de solidarité familiale à plein temps ou à temps partiel qui peut être indemnisé par des droits en temps de repos épargnés sur un compte épargne temps dont l'ouverture et l'alimentation relèvent de l'initiative exclusive des salariés

▪ **Mesures en faveur d'une gestion du temps de travail**

Le temps partiel est un temps de travail choisi par les salariés du CEA. Un horaire de travail à temps partiel peut être accordé aux salariés qui en font la demande sous réserve des nécessités du service.

Les parties signataires réaffirment que le travail à temps partiel ne doit pas avoir d'incidence dans le déroulement de carrière.

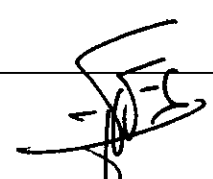
▪ **Mesures en faveur de l'évolution professionnelle et de la mobilité interne**

Dans le cadre de la mobilité géographique dans l'intérêt du service :

- assistance au reclassement afin de favoriser les solutions d'emploi pour le conjoint du salarié CEA ;
- prise en charge d'un voyage préparatoire aller-retour pour le salarié et son conjoint ;
- bénéfice de cinq jours pour la recherche d'un logement et l'accomplissement de l'ensemble des formalités administratives liées au changement de domicile ;
- bénéfice de 5 jours de congés pour déménagement et installation ;
- versement de diverses indemnités (frais de déménagement, d'installation, etc.).

AH-PG - DV HC BS

¹ (Base, PI/PA, PSC/13è mois).



Titre II - Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle

Les parties signataires indiquent que la démarche de progrès conduite par le CEA se base notamment sur l'identification de bonnes pratiques et leur diffusion.

Sur la base du constat partagé dans le Titre I du présent accord, et conscientes que le développement de l'égalité professionnelle suppose un engagement de la Direction mais aussi l'implication de l'ensemble du personnel et des responsables hiérarchiques notamment, les parties signataires décident de mettre en œuvre un plan d'action triennal qui s'articule autour des axes suivants :

- favoriser dans les métiers du CEA une mixité exempte de toute forme de discrimination ;
- veiller, à situation équivalente, à l'application du principe d'égalité de rémunération et d'évolution professionnelle équivalente ;
- promouvoir les dispositifs favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;

A cet égard, le plan d'action, les objectifs et les engagements sont les suivants :

1. Favoriser une mixité dans les métiers du CEA

Le CEA rappelle que sa politique de recrutement est guidée par la seule nécessité de maintenir les capacités scientifiques, techniques et de support indispensables à la réussite des programmes conduits par le CEA.

Les parties signataires du présent accord entendent favoriser et promouvoir une mixité dans les métiers du CEA, facteur essentiel d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et de performance pour l'entreprise.

A cet effet, le CEA réaffirme l'application d'une politique d'embauche exempte de toute forme de discrimination notamment liée au sexe, à la maternité, à la paternité ou à la parentalité, et rappelle son attachement au principe de l'égalité de traitement dans l'accès à l'ensemble des emplois.

Le CEA réaffirme la nécessaire vigilance sur l'absence de discrimination dans la rédaction et la publication (interne ou externe) des offres d'emploi du CEA.

En matière de sensibilisation, les parties signataires conviennent de la mise en place dans le cadre du 1^{er} plan triennal, de trois mesures :

- développer dans les sessions de formations, dispensées aux chargés de recrutement du CEA ainsi qu'aux responsables hiérarchiques du CEA, une information et une sensibilisation sur le thème de l'égalité professionnelle et sur celui des discriminations.
- Utiliser tous les supports de communication internes (Intranet, publications CEA) ou externes (Internet, forums, etc.) pour promouvoir les valeurs, les engagements et les actions du CEA en faveur de l'égalité professionnelle. L'objectif de ces actions de communication et de sensibilisation est également de lutter et de réviser durablement les stéréotypes sur les compétences et les rôles des femmes et des hommes.
- Assurer une large diffusion au CEA du bilan des actions entreprises dans le cadre du 1^{er} plan triennal, afin de mesurer les progrès réalisés au regard du constat partagé établi au titre 1 du présent accord.

2. Veiller, à situation équivalente, à l'application du principe d'égalité de rémunération et d'évolution professionnelle équivalente

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à situation équivalente ; elles entendent proscrire toute forme de traitement différencié en fonction exclusive du sexe, de la maternité, de la paternité ou de la parentalité.

Elles rappellent que les absences liées à la maternité et à la paternité sont sans incidence sur le bénéfice des augmentations générales de salaire du CEA.

Le niveau de rémunération proposé à l'embauche par le CEA répond aux besoins d'un organisme public de recherche scientifique confronté à un marché de l'emploi concurrentiel. Il s'établit pour tout salarié au regard du diplôme obtenu, du poste à pourvoir et de l'expérience professionnelle éventuellement acquise.

AH - PG - DV
AC



Le salarié intègre ainsi l'entreprise, à un niveau de rémunération en fonction de la grille de classifications du CEA, au sein d'une catégorie, d'une filière et à un niveau, alors équivalent pour les salariés ayant une expérience professionnelle et exerçant des fonctions similaires ou comparables.

Le dispositif de déroulement de carrière du CEA prend en compte la réalité des métiers exercés, offre aux salariés des perspectives d'évolution professionnelle et de rémunération individuelle au plus près des résultats professionnels de chacun.

En matière de recrutement, les parties signataires conviennent de la mise en place dans le cadre du 1^{er} plan triennal, de trois mesures spécifiques applicables à compter du 1^{er} janvier 2011 :

- prise en considération dans la reconstitution de carrière, des éventuelles maternités ou adoptions précédant l'embauche, afin d'en annuler les incidences en matière de classement.
- positionnement dans la grille de classification des salariés diplômés d'un Bac à 273 points quelle que soit la filière (technique ou administrative).
- positionnement dans la grille de classification des salariés diplômés d'un Bac +2 à 300 points quelle que soit la filière (technique ou administrative).
- positionnement dans la grille de classification des salariés diplômés d'un Bac +3 à 315 points quelle que soit la filière (technique ou administrative).

En matière de déroulement de carrière et de parcours professionnel, les parties signataires s'accordent sur les engagements suivants pour la durée du 1^{er} plan d'action triennal du présent accord :

- Veiller au maintien de l'équilibre femmes/hommes constaté entre le taux de salariés proposables et de promus cadre au mérite.
- Maintenir une attention particulière à l'évolution des promotions E5 et des promotions E7 en conformité avec les effectifs proposables.
- Maintenir une attention particulière à l'évolution du nombre de primes liées aux performances accordées aux femmes ainsi que du montant moyen accordé par rapport aux hommes.
- Garantir une évolution de carrière équivalente entre les femmes et les hommes au CEA notamment en veillant à ce que les absences au titre d'un congé maternité, d'un congé de paternité et d'un congé d'adoption n'aient aucune incidence en termes de déroulement de carrière.

A ce titre, les parties signataires du présent accord rappellent que ces périodes d'absence temporaires, liées à la vie personnelle et/ou familiale, ne sauraient aboutir à un ralentissement en matière d'évolution de carrière et d'évolution professionnelle, à quelque niveau que ce soit.

A cet effet, il est rappelé que les salariés absents pour congé de maternité, de paternité, ou d'adoption bénéficient, le cas échéant, des augmentations générales et individuelles de salaire.

Dans ce cadre, le CEA veille tout particulièrement à ce qu'une absence liée à un congé de maternité, à un congé de paternité ou un congé d'adoption n'ait aucun impact.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord s'engagent, dans le cadre des campagnes annuelles d'augmentations individuelles et de promotions, à réaliser un examen particulier de la situation de l'ensemble des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption par les Commissions des carrières.

Afin de tenir compte du dispositif d'augmentations individuelles du CEA défini par l'accord du 16 décembre 2003, sont plus particulièrement examinées les situations :

- * des salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle :
 - depuis 2 ans ou plus pour les salariés relevant de l'Annexe 2 et la 1^{ère} catégorie de l'Annexe 1 ;
 - depuis 3 ans ou plus pour la 2^{ème} et la 3^{ème} catégorie de l'Annexe 1 ;
- * des salariés A1 de la 1^{ère} catégorie et A2 augmentés à la valeur minimale à 2 ans ;
- * des salariés A1 de la 2^{ème} et 3^{ème} catégorie augmentés à la valeur minimale à 3 ans.

Dans le cadre de cet examen, un argumentaire détaillé est établi par le(s) pôle(s). Il permet de s'assurer que les choix sont motivés par une cause objective sans rapport avec une absence au titre d'un congé maternité, d'un congé de paternité et d'un congé d'adoption. A défaut, une augmentation individuelle à la valeur médiane du niveau de classification du salarié concerné lui serait attribuée.

3. Favoriser et promouvoir l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

En matière de contribution de l'entreprise à la nécessaire articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les parties signataires souhaitent poursuivre une démarche active dans l'accompagnement des salariés au regard des besoins qui pourraient émerger, sans pour autant s'immiscer dans leurs choix personnels.

A ce titre, elles s'accordent pour fixer les principes ou mesures suivants visant à compléter le dispositif existant :

- A compter du 1^{er} janvier 2012, donner aux salariés qui ont choisi un régime de travail à temps partiel à 4/5^{ème} ou à temps scolaire, et qui le souhaiteraient, la possibilité de cotiser au régime général d'assurance vieillesse et au régime complémentaire à hauteur du salaire correspondant à leur activité à taux plein.
- Accorder les autorisations d'absences pour maladie d'un enfant prévues à l'article 109 de la convention de travail du CEA, par journée entière ou demi-journée. Les bénéficiaires de ces autorisations doivent produire un certificat médical.
- Appliquer le régime indemnitaire dit de « mise au vert » pour les postes qui relèveraient de ce dispositif, en cas d'affectation temporaire d'une salariée sur un autre poste de travail, pour des raisons en rapport avec l'état de grossesse ou la maternité.
- Permettre aux salariés qui le souhaitent d'être, avant un départ ou après un retour de congé maternité ou d'adoption, reçu par leur responsable hiérarchique afin d'évoquer les modalités de leur départ, de leur absence et de leur retour.
- Assurer le maintien de l'information sur la vie du service aux salariés en congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption, qui en feraient la demande, et ainsi contribuer à faciliter leur retour.
- Veiller à ce que les réunions de travail en dehors des horaires collectifs soient exceptionnelles.
- Dégager les enseignements d'expériences pilotes en matière de télétravail avant d'envisager l'éventuelle négociation d'un accord sur ce sujet.

Les parties signataires rappellent leur attachement aux avantages familiaux accordés aux salariés du CEA au titre de l'article 140 de la Convention de travail du CEA et conviennent qu'ils contribuent à la promotion de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, telle que visée au présent accord.

Elles conviennent également que ce dispositif fasse l'objet d'adaptations au regard de nouveaux modes de vie et besoins des salariés ainsi qu'au regard du contexte social de l'entreprise.

Pour ce faire, elles s'engagent à ouvrir des négociations sur ce sujet au plus tôt avec l'objectif d'aboutir à un accord en tout état de cause avant l'échéance du présent accord.

AH - PG - DV - HF - BG

JES

Titre III : Renforcement du suivi de la situation comparée des femmes et des hommes, au moyen d'un référentiel d'analyse statistique adapté à la situation du CEA.

1. Mise en place d'un référentiel d'analyse statistique au CEA comme moyen de mesure des objectifs fixés

Les parties signataires considèrent que la définition et le suivi d'une politique visant à favoriser l'égalité professionnelle au CEA requièrent un référentiel qui permette d'assurer un suivi sur la durée et de pouvoir mesurer et communiquer les résultats atteints.

A ce titre, les parties signataires conviennent de la mise en place d'un référentiel, constitué d'indicateurs chiffrés. Cet outil de mesure annuel, adapté et pertinent, vise un double objectif :

- répondre aux obligations légales de suivi de la situation comparée des femmes et des hommes,
- assurer un examen partagé en commission égalité professionnelle des engagements et des objectifs de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle et de la nécessaire conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Ce référentiel est annexé au présent accord. Il est utilisé pour constituer le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes présenté annuellement aux représentants du personnel des comités d'établissements des centres du CEA ainsi qu'au Comité national.

Selon le niveau auquel il est établi, ce référentiel figurera sur le site Intranet de la Direction des ressources humaines et des relations sociales du CEA ainsi que sur le site intranet de chaque établissement du CEA.

Afin de compléter le référentiel existant, les parties signataires conviennent d'enrichir le rapport de situation comparée des indicateurs suivants :

- un indicateur qui permette un suivi partagé de l'accès féminin aux fonctions hiérarchiques, dans lesquelles le nombre de femmes progresse mais où elles demeurent encore insuffisamment représentées ;
- un indicateur pour suivre la carrière des salarié(e)s à temps partiel avec un regard particulier sur le travail en 4/5è qui est la formule de travail à temps partiel majoritairement choisie par le personnel;
- un indicateur qui permette de mesurer et d'analyser de façon plus pertinente les éventuels déséquilibres entre la situation des femmes et des hommes en matière de rémunération, en vue de les corriger, dans la perspective de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à situation équivalente (formation initiale, expérience professionnelle, fonctions exercées, évaluation des résultats professionnels).

2. Renforcement du suivi par les Commissions égalité professionnelle des Comités d'établissement et du Comité national

La Commission égalité professionnelle, créée dès 2002, est une commission permanente du Comité national. Elle est notamment chargée de préparer les travaux du Comité national relatifs à l'égalité professionnelle. Sa composition résulte du règlement intérieur du Comité national.

Cette commission examine le rapport de situation comparée du CEA soumis annuellement à la consultation du Comité national.

Les parties signataires conviennent que le comité d'établissement de chaque centre du CEA crée, s'il n'en existe pas, une Commission égalité professionnelle à laquelle est annuellement soumis le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

AM - PG - DV HF BA



DUREE, REVISION, SUIVI, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prendra effet à compter du jour de sa signature, à l'exception des mesures en matière de recrutement prévues au Titre 2.2. À son échéance, il cessera de produire ses effets sans devenir un accord à durée indéterminée.

Dans un délai de six mois avant l'échéance de l'accord, la Direction du CEA et les organisations syndicales représentatives au niveau du CEA se rencontreront afin de convenir d'un éventuel nouvel accord.

Révision de l'accord

Chaque partie signataire peut à tout moment faire une demande de révision de certaines dispositions identifiées du présent accord. Cette demande doit être adressée à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Suivi de l'accord

Les objectifs et les actions nécessaires à sa réalisation, seront réexaminés à l'issue de l'accord au sein d'une commission de suivi de l'accord composée des représentants des organisations syndicales représentatives signataires.

Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi. Ces dernières seront accomplies par la Direction du CEA.

14-06 - DV. *df Pds*



DOMAINES	ANNEXE 1: REFERENTIEL DES INDICATEURS EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE DU CEA	Indicateur légal
	Répartition de l'effectif total selon les différents types de contrats par sexe au 31/12	
	Répartition de l'effectif permanent par année d'entrée et par annexe et par sexe au 31/12	
EFFECTIFS	Pyramide de l'ancienneté par sexe depuis 1967 (Indicateurs complémentaires à définir en commission Egalité Professionnelle)	X
	Répartition de l'effectif permanent Annexe 1 par ligne de classement, catégorie et sexe	X
	Répartition de l'effectif permanent Annexe 2 par filière et par niveau	X
	Répartition par âge de l'effectif permanent au 31/12	X
	Pyramide des âges par sexe de l'année considérée	X
	Répartition par sexe des effectifs selon le type de travail posté de l'année considérée	X
RECRUTEMENTS	Répartition des recrutements Convention de Travail - Annexe 1, par ligne de classement, catégorie et sexe	X
	Répartition des recrutements Convention de Travail - Annexe 1, par classe d'âge, ligne de classement et par sexe	X
	Répartition des recrutements Convention de Travail - Annexe 2, par classe d'âge, filière et sexe	X
	Répartition des recrutements en contrats à durée déterminée	X
DEPARTS	Répartition des départs - Annexe 1 (hors retraites) par classe d'âge, ligne de classement et par sexe	
	Répartition des départs - Annexe 1 - Retraites et Préretraites, par classe d'âge, ligne de classement et par sexe	
	Répartition des départs - Annexe 2 (hors retraites), par classe d'âge, filière et par sexe - Année 2008	
	Répartition des départs en retraite - Annexe 2, par classe d'âge, filière et par sexe	
AUGMENTATIONS/PROMOTIONS	Augmentations par sexe, Annexe I par catégorie	
	Augmentations, par sexe, Annexe II par filières	
	Passages cadres par sexe et type de promotion	
	Indicateurs complémentaires à définir en commission Egalité Professionnelle (temps partiel 4/5ème - Exercice de fonctions d'encadrement, d'expertise ou décisionnelles - Durée entre deux promotions - Promotions E4/E5 et E6/E7)	
REMUNERATIONS	Rémunérations moyennes mensuelles par sexe, par annexe, catégories et par filières	X
	Indicateurs complémentaires à définir en commission Egalité Professionnelle	
FORMATION PROFESSIONNELLE	Stagiaires et participations par sexe, filières de l'effectif Annexe I, géré par la formation dans l'année	
	Stagiaires et participations par sexe, filière de l'effectif Annexe II géré par la formation dans l'année	
	Participations et heures de formation par domaine de compétences des Annexes I et II gérés par la formation dans l'année	X
	Nombre d'heures moyen par salarié dans l'année	
	Participations et heures de formation par mode d'accès des Annexes I et II gérés par la formation dans l'année	X
	Répartition des effectifs selon le temps de travail - Temps partiel	X
TEMPS DE TRAVAIL	Nombre de salariés ayant accédé à un temps partiel choisi dans l'année	X
	Nombre de salariés ayant choisi un retour en temps plein dans l'année	X
	Répartition des congés supérieurs à 6 mois	X
	Répartition des Comptes épargne temps	
	Congé Enfant Malade	
	Congés paternité	

M. G. - D. S. 88



ANNEXE 2 : ELEMENTS DE SUIVI DU PREMIER PLAN D'ACTION TRIENNAL POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES		INDICATEURS DE SUIVI	
DOMAINES	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	
EMBAUCHE	<p>Faire progresser le taux de féminisation de l'effectif permanent de 0,1 point par an sur la durée de l'accord</p> <p>- Faire progresser le pourcentage des promotions E5 et E7 en conformité avec celui des effectifs féminins proposés. Le taux de promotion annuel E5 et E7 devra demeurer dans une fourchette de plus ou moins 2 points par rapport au taux des femmes proposées à ces promotions</p> <p>- Sur la durée du présent accord, le pourcentage des femmes promues E5 et E7 devra être au moins égal à celui des effectifs féminins proposés à ces promotions</p>	<p>- Sur la durée de l'accord, maintenir le taux annuel de recrutements féminins à plus de 5 points au-dessus du taux de féminisation de l'effectif permanent du CEA</p> <p>- Veiller à ce que les processus RH de détection des salariées disposant du potentiel à occuper des postes à responsabilités identifient des femmes dans une proportion cohérente avec la féminisation de l'effectif</p> <p>- Sensibiliser la ligne hiérarchique à la détection en amont des salariées disposant du potentiel pour occuper des postes à responsabilités dans le cadre des processus RH</p> <p>- Sensibiliser les salariées à l'accès à des postes à responsabilités</p> <p>- Mettre en œuvre un accompagnement permettant aux salariées détectées de poursuivre un parcours professionnel conforme à leur potentiel</p>	<p>- Taux de féminisation de l'effectif permanent Référence au 31/12/2010 : 30,46 %</p> <p>- Taux de femmes recrutées</p> <p>Taux annuel de femmes parmi les salariés promus E5 et E7, comparé aux taux de femmes présentes dans les effectifs proposés (soit respectivement effectifs E4 et E6)</p> <p>Référence au 31/12/2010 :</p> <p>Effectifs proposés E4 femmes = 29 % Promotions E5 femmes = 33 % Effectifs proposés E6 femmes = 16,2 % Promotions E7 femmes = 18 %</p>
PROMOTION PROFESSIONNELLE	<p>Dans les promotions cadre au mérite, veiller à l'équilibre femmes/hommes entre les salarié(e)s proposées et de promu(e)s cadre au mérite</p>	<p>- Sensibiliser la ligne hiérarchique</p> <p>- Suivre cet objectif avec les représentants du personnel en Commissions des carrières</p>	<p>Taux annuel de femmes parmi les salariés promus cadre au mérite, comparé au taux de femmes parmi les effectifs proposés</p> <p>Référence au 31/12/2010 :</p> <p>Effectifs proposés promotions cadres au mérite femmes = 34,6 % Promotions cadres au mérite femmes = 27,3 %</p>
CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	<p>Réduire l'impact salarial constaté de la féminisation spécifique des filières administratives</p>	<p>- Positionner dans la grille de classification les salariés diplômés d'un Bac à 273 points quelle que soit la filière (technique ou administrative)</p> <p>- Positionner dans la grille de classification les salariés diplômés d'un Bac +2 à 300 points quelle que soit la filière (technique ou administrative)</p> <p>- Positionner dans la grille de classification les salariés diplômés d'un Bac +3 à 315 points quelle que soit la filière (technique ou administrative)</p>	<p>Mise en œuvre au 1^{er} janvier 2011 et suivi par la Commission Egalité Professionnelle</p>
ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE.	<p>A compter du 1^{er} janvier 2012, donner aux salarié(e)s qui ont choisi un régime de travail à temps partiel à 4/5ème ou à temps scolaire, et qui le souhaiteraient, la possibilité de cotiser au régime général d'assurance vieillesse et au régime complémentaire à hauteur du salaire correspondant à leur activité à taux plein, par la prise en charge par l'entreprise du supplément de cotisation patronale (le supplément de cotisation salariale restant à la charge du salarié)</p>	<p>- Informer le personnel sur l'existence de cette nouvelle possibilité</p> <p>- Etablir un bilan annuel en Commissions Egalité professionnelle</p>	<p>- Répartition des effectifs selon le régime de travail à temps partiel</p> <p>- Suivi du taux de salariés ayant choisi de cotiser à temps plein - référence à la date de signature du présent accord :</p> <p>0% de l'effectif concerné</p>

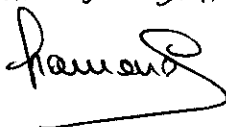
AM-PG - Dr. & AS

Pour le Commissariat à l'Energie Atomique et aux Energies Alternatives
Signé

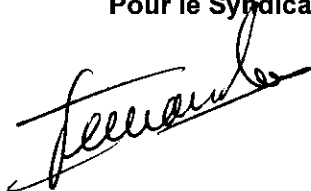


Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (UFSN/CFDT)
Signé

Patrick GRAMONDI 14/09/2011



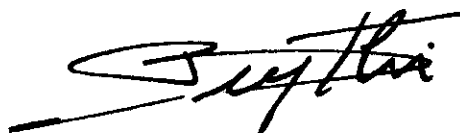
Pour le Syndicat National de l'Energie Nucléaire (SNEN/CFTC)
Signé le 14/9/2011



Isabelle FERNANDEZ

Pour le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés de
l'Energie Nucléaire (SICTAM/CFE-CGC)

Signé 14/09/2011

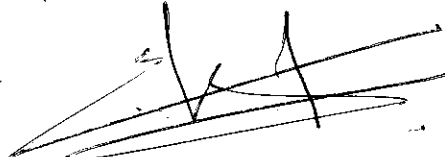


Alain BRZOSTOWSKI

Pour l'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Atomique (UNSEA/FNME/la CGT)

Signé

Alain HERNANDEZ



Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes/Syndicat Professionnel Autonome des
Agents de l'Energie Nucléaire (UNSA-SPAEN)

Signé

Denis VARLOT



Fait à Paris, le 14 Septembre 2011