



ACCORD RELATIF A LA PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES  
FEMMES ET LES HOMMES ET DE LA NECESSAIRE ARTICULATION ENTRE VIE  
PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

---

TABLE DES MATIERES

Titre 1. <b>PLAN D'ACTION</b> relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au CEA.	3
A. Favoriser une mixité dans les métiers du CEA .....	3
B. Appliquer, à situation équivalente, le principe d'égalité de rémunération et d'évolution professionnelle.....	5
C. Favoriser et promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.....	7
Titre 2. Suivi de la situation comparée des femmes et des hommes .....	7
A. Mise en œuvre d'un référentiel d'analyse statistique .....	7
B. Suivi par les commissions égalité professionnelle des comités sociaux et économiques d'établissement et du comité national .....	8
Titre 3. <b>Eléments de suivi du 4ème plan d'action triennal pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> .....	9
Titre 4. Indicateurs complémentaires aux données chiffrées du rapport de situation comparée du CEA .....	11

## PREAMBULE

L'égalité entre femmes et hommes, au sens de « *l'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à toutes les sphères de la vie publique et privée* »<sup>1</sup> est un sujet de société qui a sa traduction dans l'entreprise sous la forme du principe de l'égalité professionnelle. Ce principe est fondé sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion et en termes d'égalité salariale. Il repose sur des pratiques de non-discrimination à chaque étape de la vie professionnelle.

Pour rendre cette égalité effective, le CEA poursuit une politique de promotion de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Les premières actions associées sont déjà anciennes. Parallèlement, depuis une trentaine d'années, de nombreuses dispositions ont été prises par le législateur pour promouvoir l'égalité professionnelle, dont la mixité des métiers est un des éléments constitutifs.

Les progrès observables obtenus par le CEA en matière de développement de l'égalité professionnelle femmes - hommes, présentés en annexe du présent accord, sont issus de cette double évolution. La Direction entend s'inscrire dans la continuité des actions ayant permis ces progrès afin de poursuivre les actions engagées visant à réduire les écarts de rémunération à tous les niveaux.

A ce titre, DRHRS coordonne des réflexions constantes et présente des analyses internes nécessaires au sein du réseau et des commissions des CSE pour identifier des actions d'améliorations à mettre en œuvre sur la durée de l'accord.

Au vu de tous ces éléments, la direction du CEA et les organisations syndicales représentatives signataires réaffirment que l'égalité professionnelle est un droit et que la diversité résultant de la mixité professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et de performance pour le CEA.

Le sujet de l'égalité femmes-hommes est sensible à des facteurs sociétaux, démographiques et sociologiques qui ont pour conséquences, d'une part, d'imposer de travailler sur des temps longs afin que les effets d'une politique puissent porter sur plusieurs générations, d'autre part, de nécessiter une prise en compte par l'entreprise de l'état de la société, notamment de sa structure d'emploi (part des femmes en activité, mixité des métiers...) et de son rapport au travail.

La situation nationale en termes d'emploi et de formation doit donc être prise en compte dans la définition d'une politique d'égalité professionnelle équitable et non discriminante.

A ce titre, les parties tiennent à souligner que la politique d'égalité professionnelle s'insère pleinement dans la politique d'emploi du CEA. Cette politique est fortement dépendante de la structure des métiers au sein de l'organisme, et doit être un levier de l'évolution de ces mêmes métiers et des compétences associées. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences constitue un outil indispensable de pilotage de l'égalité professionnelle dans la mesure où elle permet d'évaluer l'évolution des métiers et des compétences associées à court et moyen termes, et donc de projeter l'évolution de la mixité ou d'anticiper d'éventuelles difficultés.

Les parties signataires rappellent que l'égalité professionnelle repose sur une politique RH et une organisation du temps de travail respectueuses de la vie privée, pour les femmes comme pour les hommes. Elles soulignent également que cet équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle participe de l'engagement des salariés à tout niveau de l'organisme et constitue ainsi un facteur de sa performance.

Enfin, les parties signataires s'entendent sur le fait que la mixité et l'égalité professionnelle sont des facteurs d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que de l'ensemble des dispositions conventionnelles du CEA, notamment l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en vigueur.

<sup>1</sup> Source : « Glossaire sur l'égalité entre les hommes et les femmes », Conseil de l'Europe - 2015

cg VS LN ppf

La direction et les organisations syndicales représentatives se sont réunies pour négocier un nouvel accord triennal pour la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2023 afin de poursuivre et compléter les actions mises en œuvre dans le cadre du précédent accord.

## **Titre 1. PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU CEA**

Un constat sur les six dernières années (période 2014 à 2019), couvertes par l'avenant du 5 novembre 2014 à l'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 du 14 septembre 2011 et de l'accord du 10 octobre 2017 a été présenté dans le cadre de la négociation (cf. Annexe 1 : constat relatif à la situation entre les femmes et les hommes au CEA). Les parties ont partagé un certain nombre de constats quantitatifs et qualitatifs sur la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein du CEA. Elles ont par ailleurs mesuré les évolutions apportées par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée le 5 septembre 2018 et son décret d'application du 8 janvier 2019, en particulier sur l'obligation de résultats en matière d'égalité salariale et de prévention du harcèlement sexuel et des agissements et comportements sexistes.

Sur la base de ce constat, et conscientes que le développement de l'égalité professionnelle suppose l'implication de l'ensemble du personnel, et notamment des responsables hiérarchiques, les parties signataires décident de poursuivre et de renforcer leur action par un nouveau 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 ;
- Appliquer, à situation équivalente, le principe d'égalité de rémunération et d'évolution professionnelle ;
- Favoriser et promouvoir la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- Aménager les fins de carrières et favoriser la transition entre activité professionnelle et retraite.

Le plan d'action défini au sein du présent accord est déployé par le réseau des référents sur l'égalité professionnelle issu du précédent plan d'action. Ce réseau, créé en juin 2018, est piloté par la DRHRS du CEA et est composé d'un acteur Ressources Humaines représentant chaque direction opérationnelle, les directions fonctionnelles et chaque établissement civil.

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

A cet effet, le réseau des référents RH sur l'égalité professionnelle produira un plan national d'action annuel sur l'égalité professionnelle au CEA fondé sur les objectifs du présent accord. Il sera décliné et enrichi au niveau des directions opérationnelles (la DAM incluant l'ensemble des établissements DAM), des établissements civils et des directions fonctionnelles. Ce plan d'action sera annexé chaque année au rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes du CEA.

Par ailleurs, DRHRS assure un suivi des sujets relatifs à l'égalité professionnelle et procède à l'analyse constante de nouvelles pratiques favorisant l'égalité professionnelle en partenariat avec le Cercle InterElles. Le Cercle InterElles réunit 13 entreprises pour agir en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle dans les secteurs scientifiques et technologiques.

### **A. Favoriser une mixité dans les métiers du CEA**

Au 31 décembre 2019, les salariées représentent 33,9% de l'effectif permanent de l'organisme.

Le CEA est une entreprise mixte avec toutefois des déséquilibres selon les filières de métiers.

Les parties signataires du présent accord rappellent que la mixité est une dimension importante de l'égalité professionnelle et un facteur essentiel d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et de performance pour l'entreprise. Elles entendent favoriser et promouvoir la mixité, c'est-à-dire la représentation des salariés des deux sexes au sein des métiers du CEA et conviennent d'agir sur les axes suivants.

### Le recrutement

Il est rappelé que la politique de recrutement est un des leviers permettant de disposer des compétences scientifiques, techniques et de soutien indispensables à la réussite des programmes conduits par le CEA.

A cet effet, la direction du CEA réaffirme l'application d'une politique de recrutement 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 d'égalité de traitement dans l'accès à l'ensemble des emplois, quelle que soit la forme contractuelle choisie pour le recrutement.

La direction du 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.

Le CEA s'engage à poursuivre la progression du taux de féminisation de l'effectif permanent de 0,1 point par an durant la durée de l'accord par des actions plus ciblées sur certaines filières de métiers. A cet effet, les chargés de recrutement et les managers seront sensibilisés à l'apport de la mixité des métiers au travers d'actions menées au niveau national. Par ailleurs, les personnes chargées du recrutement veilleront au choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi.

### La formation

Le CEA poursuivra ses actions de formation à l'égalité professionnelle et, plus largement, à la diversité et la non-discrimination, en faveur des personnes en charge du recrutement. Cette formation se fera sous la forme d'un webinaire à destination des chargés de recrutement et sera pilotée par la DRHRS.

Les managers de proximité étant également garants du respect de l'égalité professionnelle au sein de leurs unités, les actions de formation qui leur sont proposées sur cette thématique seront poursuivies dans le cadre de l'accompagnement managérial mis en œuvre par la DRHRS. De même, la thématique de l'égalité professionnelle sera traitée de manière intégrée dans le parcours de formation unique destiné aux managers de proximité.

Les parties conviennent que l'évolution de l'égalité professionnelle peut impliquer sur certains thèmes de mettre en œuvre des actions spécifiques aux femmes ou aux hommes.

Dans cet esprit, la direction du CEA décide d'élargir l'accès au parcours « Oser ! » initié à la DRF. Cette formation, initialement créée pour les scientifiques, s'adresse aux femmes de tous les métiers et statuts qui cherchent à avoir les clefs pour mieux maîtriser les paramètres de leur évolution professionnelle. Une attention particulière sera portée sur la participation effective des salariées des deux annexes lors des sessions du parcours « Oser ! »

L'élargissement de cette formation professionnelle à toutes les femmes du CEA permet également de renforcer la transversalité au sein de l'organisme et de partager la culture d'entreprise et les pratiques entre femmes stagiaires.

Les parties soulignent que ce type d'action vise également à promouvoir l'égalité des chances dans l'évolution des carrières masculines et féminines.

### Le suivi de la mixité dans les métiers et filières professionnelles

Le CEA sera attentif à suivre l'évolution de la part respective des femmes et des hommes dans ses différents métiers, particulièrement au sein des filières professionnelles identifiées comme « peu mixtes », l'objectif étant d'accompagner l'évolution de ces métiers en cohérence avec celle de la société.

Dans ce cadre, une attention particulière sera portée au taux de féminisation des métiers de techniciens de recherche ou de production ainsi que de sécurité opérationnelle.

Le CEA suivra particulièrement l'évolution des ratios hommes-femmes selon les filières professionnelles en lien avec des grands domaines d'activité scientifique, technique ou administrative, et en fonction de la disponibilité d'éléments de référencement externes.

### La sensibilisation à l'égalité professionnelle

La sensibilisation est un levier essentiel pour agir en faveur de l'égalité professionnelle. A ce titre, les parties signataires conviennent, dans le cadre du plan triennal, d'utiliser tous les supports de communication internes (Intranet, publications CEA, etc.) ou externes (Internet, forums, etc.) pour promouvoir les valeurs, les engagements et les actions du CEA en faveur de l'égalité professionnelle.

Il s'agit notamment de faire en sorte que les salariés s'approprient l'accord par un support de communication spécifique. A cet effet, un guide synthétisant les éléments du présent accord ainsi que les dispositifs mis en place en faveur de l'égalité professionnelle sera élaboré par DRHRS et diffusé au niveau national.

Par ailleurs, le CEA, dans sa démarche de déploiement de sa marque employeur, assurera la mise en visibilité de ses résultats en matière d'égalité professionnelle auprès des établissements scolaires concernés par ses campagnes de recrutement, et plus en amont dans ses actions de promotion de la science dans les collèges.

Plus largement, le CEA publie sur son site internet et intranet des informations sur sa politique égalité professionnelle. Ainsi, depuis mars 2019, la note obtenue par l'organisme à l'index légal relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes est publiée sur le site internet sur la page dédiée, « Le CEA et la mixité professionnelle ».

Le CEA s'engage de plus à publier chaque année sur son site intranet une infographie reprenant certains indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle.

Ces actions de communication et de sensibilisation ont pour objectif de lutter contre les stéréotypes sur les compétences et les rôles des femmes et des hommes dans la vie professionnelle. Une attention particulière sera portée par l'ensemble des parties signataires pour lutter contre les stéréotypes sexistes y compris dans le langage et le vocabulaire employés.

### **B. Appliquer, à situation équivalente, le principe d'égalité de rémunération et d'évolution professionnelle**

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 discrimination issue du genre, de la maternité, de la paternité ou de la parentalité.

#### Le recrutement

Le niveau de rémunération proposé au recrutement par le CEA répond aux besoins du CEA, organisme public de recherche, confronté à un marché de l'emploi concurrentiel. Il s'établit pour chaque nouveau recruté, en fonction notamment du diplôme obtenu, de l'expérience professionnelle acquise, des formations complémentaires suivies, de la valorisation sur le marché du travail de l'emploi concerné et du poste à pourvoir.

Le niveau de rémunération établi au moment du recrutement, et concrétisé par l'accord des deux parties sur le contrat de travail, doit prendre en compte les critères objectifs d'égalité professionnelle indépendamment du genre du candidat pour un poste à compétence et responsabilité équivalente.

Ainsi, les parties signataires conviennent, de la prise en considération dans la détermination du salaire de recrutement, des éventuelles maternités ou adoptions au cours d'une période sans emploi entre deux périodes d'activité, afin d'en annuler les éventuelles incidences négatives en matière de position dans les grilles de classification du CEA. Pour la prise en compte de ces périodes, les chargés de recrutement doivent solliciter les candidats sur la survenance de ces situations dans leurs parcours professionnels antérieurs au recrutement.

#### L'évolution professionnelle

Le dispositif de déroulement de carrière du CEA offre aux salariés des perspectives d'évolution professionnelle et de rémunération individuelle au plus près des résultats professionnels de chacun.

Le CEA est attentif à l'évolution du nombre et aux montants moyens des primes individuelles liées aux résultats accordées aux femmes par rapport aux hommes.

En matière de déroulement de carrière et de parcours professionnel, les parties signataires s'accordent sur les engagements suivants pour la durée du 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 dans le cadre d'une analyse différenciée selon les filières de la grille de classification de l'annexe 2 ;
- Maintenir une attention particulière à l'évolution des promotions E5 et des promotions E7 en conformité avec les effectifs proposables ;
- Veiller à l'équilibre femmes/hommes entre les salariés proposables des niveaux 6 et 7 de l'annexe 2 et de promotions cadre au mérite;
- Faire progresser le taux de féminisation de la filière « experts » en cohérence avec l'effectif de référence ;
- Faire progresser le taux de féminisation de la filière hiérarchique en cohérence avec l'effectif de référence.

Par ailleurs, la direction du CEA encourage le mentorat interne sous un pilotage par direction opérationnelle, direction fonctionnelle et/ou direction d'établissement civil.

Le mentorat est un accompagnement effectué par la mise en relation entre une personne possédant une expérience (le mentor) et une personne (le mentoré) qui souhaite obtenir des réponses et conseils en relation avec cette expérience. Ce dispositif permet de créer un environnement privilégié, hors de la sphère professionnelle directe avec le manager du mentoré et dans un cadre confidentiel, afin de favoriser le partage d'expérience sur des objectifs de développement professionnel.

Cette action s'adresse aux salariés pour les aider à développer leur contribution au fonctionnement de l'organisme par le biais d'une relation interpersonnelle de soutien et d'échanges.

Le mentorat leur permet notamment de développer leur savoir être et leur réseau au sein du CEA et de découvrir les métiers de l'organisme.

Chaque mentor pourra bénéficier d'une formation spécifique lui permettant d'assurer au mieux sa mission.

L'établissement ou la direction pilotant le mentorat veillera à la part des femmes au sein des mentors et des mentorés.

Ce dispositif peut être complémentaire au parcours « Oser ! » prévu à l'article A.2. du présent accord.

#### Les mesures en faveur de la non-incidence de la parentalité sur le parcours professionnel

Pour garantir une évolution de carrière équivalente entre les femmes et les hommes, le CEA veille à ce que les absences au titre d'un congé de maternité, d'un congé de paternité et d'un congé d'adoption n'aient aucune incidence en termes de déroulement du parcours professionnel, qu'il s'agisse d'évolution de la rémunération ou d'évolution professionnelle, à quelque niveau que ce soit. Les absences liées à la maternité, à la paternité ou à l'adoption sont donc sans incidence sur le bénéfice des augmentations individuelles de salaire du CEA.

Les parties s'engagent, dans le cadre des campagnes annuelles d'augmentations individuelles et de promotions, à ce qu'un examen particulier de la situation de l'ensemble des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption soit réalisé, dans le cadre des dispositifs en vigueur au CEA.

Dans le cadre de cet examen, un argumentaire est établi par les responsables hiérarchiques, permettant de s'assurer que les choix sont motivés par une cause objective, sans rapport avec une absence au titre d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé d'adoption. A défaut, une augmentation individuelle lui serait attribuée, conformément aux dispositions légales (article L. 1225-26 du code du travail)

Par ailleurs, suite à l'avis du médecin du travail, en cas de « mise au vert » pour les postes qui relèveraient de ce dispositif d'affectation temporaire d'une salariée sur un autre poste de travail, pour des raisons en rapport avec l'état de grossesse, outre les éléments permanents de salaire, les éléments variables de salaire (primes de poste et/ou primes de sujétions) seront également maintenus pour toute

cg VS L17

la durée de la maternité concernée par la mise au vert et au plus tard jusqu'à la fin du congé maternité. Pour les salariées, qui auront opté pour une compensation en repos au titre des permanences pour motif de sécurité (RPMS), elles bénéficieront d'un maintien de droit à RPMS/RVAC pendant toute la durée de mise au vert et de congé de maternité qu'elles pourront utiliser dans les conditions habituelles avant la période de repos prénatal indemnisé par la sécurité sociale et dans la limite des 2 mois suivant leur retour de congé maternité.

De plus, les parties signataires soulignent l'importance que les salariés soient reçus par leur responsable hiérarchique afin d'évoquer les modalités de leur départ, de leur absence et de leur retour, de préférence avant le départ ou après le retour de congé maternité ou d'adoption. Dans ce cadre, hors évolution de l'activité de l'unité, le maintien dans le poste occupé doit être privilégié. Les salariés concernés peuvent également solliciter un entretien avec le chargé des ressources humaines de leur unité.

### C. Favoriser et promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

La conciliation des temps de vie est un facteur clef d'un bon investissement du salarié dans l'entreprise et de sa capacité à y mener un parcours professionnel conforme à ses attentes et à ses compétences. C'est pourquoi l'entreprise doit veiller, par son organisation et les moyens qu'elle met à la disposition de ses salariés, à favoriser cette conciliation pour l'ensemble des salariés.

Dans ce domaine, les parties signataires souhaitent poursuivre une démarche active dans l'accompagnement des salariés au regard de leurs besoins, sans pour autant s'immiscer dans leurs choix personnels.

A ce titre, elles s'accordent à fixer les principes suivants visant à compléter les dispositifs existants dans la Convention de travail et les différents accords collectifs en vigueur:

- Accorder les autorisations d'absences pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans prévues dans la Convention de travail du CEA, par journée entière ou demi-journée. Les bénéficiaires de ces autorisations doivent produire un bulletin d'hospitalisation ou un certificat médical faisant mention de l'obligation de présence parentale ;
- 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 ;
- Garantir le droit à un congé de paternité avec maintien du salaire sur toute la durée du dit congé ;
- Veiller à ce que les réunions de travail en dehors des horaires collectifs soient exceptionnelles ;
- Autoriser les absences au titre du temps scolaire par demi-journée ou journée plein le mercredi ;

## Titre 2. SUIVI DE LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES

### A. Mise en œuvre d'un référentiel d'analyse statistique

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 son 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 annuelle avec une mise en perspective par rapport aux années précédentes, est disponible dans la base de données économiques et sociales du CEA. Il vise un triple objectif :

- Répondre aux obligations légales de diagnostic et d'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes ;



- Présenter les résultats du CEA concernant les cinq indicateurs de l'index légal de l'égalité professionnelle ;
- Assurer un examen partagé en commission égalité professionnelle des engagements et des objectifs de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle et de nécessaire conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Le référentiel est utilisé pour constituer le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, présenté annuellement aux membres des comités sociaux et économiques d'établissements du CEA ainsi que du Comité national.

Pour compléter le référentiel des indicateurs légaux figurant à l'article R. 2323-12 du Code du travail, les parties signataires conviennent d'enrichir les données chiffrées du rapport de situation comparée d'indicateurs complémentaires, détaillés au Titre 4 du présent accord.

## **B. Suivi par les commissions égalité professionnelle des comités sociaux et économiques d'établissement et du comité national**

La commission centrale égalité professionnelle est notamment chargée de préparer les travaux du comité national relatifs à l'égalité professionnelle.

Cette commission examine le rapport de situation comparée du CEA soumis annuellement au comité national dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise.

Chaque comité social et économique (CSE) d'établissement dispose d'une commission égalité professionnelle durant laquelle est annuellement présenté le rapport local de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Ce rapport constitue un des éléments de la consultation annuelle du CSE relative à la politique sociale de l'établissement qui a lieu, normalement, au 1er semestre de l'année N + 1. L'échange en réunion s'initie sur la base des éléments présentés et se complète de l'expression des différents points de vue sur l'analyse des données et sur le plan d'action local.

La composition des commissions précitées résulte de l'accord du 25 octobre 2018 relatif aux institutions représentatives du personnel au CEA.

cg

VS

L11



**Titre 3. ELEMENTS DE SUIVI DU 4EME PLAN D'ACTION TRIENNAL POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Les indicateurs suivants pourront être affinés sur la durée du présent accord en fonction de l'évolution des outils informatiques RH, notamment dans le cadre de la commission centrale égalité professionnelle.

DOMAINES	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI
<b>RECRUTEMENT</b>	Poursuivre la progression du taux de féminisation de l'effectif permanent de 0,1 point par an durant la durée de l'accord par des actions plus ciblées sur certains métiers	Sensibiliser les chargés de recrutement et les managers à la mixité des métiers  Assurer un suivi du taux de féminisation des écoles cibles	<u>Référence au 31/12/2019 de l'effectif permanent :</u>  - Taux de féminisation du CEA: 33,9 %
	Maintenir les actions pour que le taux de féminisation de l'effectif permanent des ingénieurs-chercheurs de l'annexe 1 soit au moins équivalent au taux de féminisation des écoles d'ingénieurs		- Taux de féminisation des ingénieurs-chercheurs : 26,9 % - Taux de féminisation des formations d'ingénieurs dans l'année 2015-2016 : 28,2 % (source : Repères & Références statistiques, 2019, partie 6.04)
	Faire progresser le taux de féminisation des filières A1 (techniciens de recherche ou de production) et D1 (personnels de sécurité opérationnelle)	Aménager progressivement les locaux du personnel de sécurité pour permettre l'accueil du personnel féminin	- Taux de féminisation des techniciens (A1) : 27,7 % - Taux de féminisation des formations de techniciens supérieurs et assimilés dépendant du Ministère de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur : 49,5 % (source : Repères & Références statistiques, 2019, 6.12) - Taux de féminisation du personnel de sécurité : 2,1 % - Taux de féminisation des effectifs du SDIS <sup>2</sup> : 17 %
<b>PROMOTION PROFESSIONNELLE</b>	Maintenir le pourcentage des promotions E5 et E7 en cohérence avec celui des effectifs féminins proposables.	Mettre en œuvre un accompagnement permettant aux salariées détectées lors des revues de personnel de poursuivre un parcours professionnel conforme à leur potentiel	Taux annuel de femmes parmi les salariés promus E5 et E7, comparé aux taux de femmes présentes dans les effectifs proposables (soit respectivement les effectifs E4 et E6)  <u>Référence au 31/12/2019 :</u> - Effectifs proposables E4 femmes = 31,6 % - Promotions E5 femmes = 32,6 % - Effectifs proposables E6 femmes = 23,2 % - Promotions E7 femmes = 31,1 %

<sup>2</sup> Les statistiques des services d'incendie et de secours - Edition 2019, partie « Les personnels » : <https://www.interieur.gouv.fr/content/download/120452/966180/file/StatsSDIS19BD.pdf>

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'VS' and 'CM'.

	Dans les promotions cadre au mérite, veiller à l'équilibre femmes/hommes entre les salarié(e)s proposables des niveaux 6 et 7 et de promu(e)s cadres au mérite	Sensibiliser la ligne hiérarchique  Suivre cet objectif avec les représentants du personnel dans les commissions dédiées	Analyse du taux annuel de femmes, par filière, parmi les salariés promus cadre au mérite, comparé au taux de femmes parmi les effectifs éligibles au passage cadre (niveaux 6 et 7)
<b>FILIERE HIERARCHIQUE</b>	Faire progresser le taux de féminisation de la filière hiérarchique en cohérence avec l'effectif de référence	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  Sensibiliser les salariées à l'accès à des postes à responsabilités	<u>Référence au 31/12/2019<sup>3</sup></u> :  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux de féminisation de la filière hiérarchique ingénieurs-chercheurs : 24,2 %</li> <li>- Taux de féminisation des ingénieurs-chercheurs de référence (à partir du niveau E4) : 25,7 %</li> <li>- Taux de féminisation des ingénieurs-chercheurs de référence (à partir du niveau E3) : 26,6 %</li> <li>- Taux de féminisation de la filière hiérarchique cadres administratifs : 58,5 %</li> <li>- Taux de féminisation des cadres administratifs de référence (à partir du niveau E4) : 66,4 %</li> <li>- Taux de féminisation des cadres administratifs de référence (à partir du niveau E3) : 67,9 %</li> </ul>
<b>FILIERE « EXPERTS »</b>	Faire progresser le taux de féminisation de la filière « Experts » en cohérence avec l'effectif de référence	Sensibiliser la ligne hiérarchique, les RH et directions scientifiques à la détection en amont des salariées disposant du potentiel pour rejoindre la filière expert dans le cadre du processus RH	<u>Référence au 31/12/2019<sup>4</sup></u> :  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux de féminisation de la filière expert : 24,9 %</li> <li>- Taux de féminisation des ingénieurs-chercheurs de l'annexe 1 : 26,9 %</li> </ul>
<b>Plan d'action</b>	Promouvoir les initiatives locales sur les centres en faveur de l'égalité professionnelle	Présenter les actions menées par les centres en Commissions égalité professionnelle locales	- Existence de plan locaux.
<b>Formation professionnelle</b>	Favoriser les carrières féminines	Sensibilisation des managers à l'égalité professionnelle  Mise en place de la formation « Oser »	- Nombre de managers ayant été sensibilisés à l'égalité professionnelle via la formation  Nombre de salariées candidates à la formation au 31 décembre de l'année considérée.

<sup>3</sup> Chiffres indicatifs

<sup>4</sup> Chiffres indicatifs

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "VS" and "IM".

#### Titre 4. INDICATEURS COMPLEMENTAIRES AUX DONNEES CHIFFREES DU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE DU CEA

Les indicateurs suivants pourront être affinés sur la durée du présent accord en fonction de l'évolution des outils informatiques RH, notamment dans le cadre de la commission centrale égalité professionnelle.

DOMAINES	REFERENTIEL DES INDICATEURS COMPLEMENTAIRES EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE DU CEA
EFFECTIFS REMUNERATIONS	Pyramide des âges de l'effectif permanent par genre de l'année considérée
	Répartition des éléments variables de l'annexe 1 par type d'EV, niveau de classification et genre
AUGMENTATIONS ET PROMOTIONS	Répartition des éléments variables de l'annexe 2 par types d'EV, filière et genre
	Augmentations Annexe I par genre et catégorie
	Augmentation Annexe I par genre, catégorie et valeur d'augmentation
	Augmentations Annexe II par genre et valeur d'augmentation
	Augmentations Annexe II par genre et filière
	Evolution de carrières, par genre, des salariés travaillant à temps partiel (tous types de temps partiel) dans le cadre des campagnes d'augmentations individuelles de l'année (proposables/retenus)
	Nombre et taux annuel de femmes parmi les salariés promus E5 et E7, comparé aux taux de femmes présentes dans les effectifs proposables (respectivement les effectifs E4 éligibles et E6 éligibles)
	Primes attribuées par direction, genre et annexe et montant distribué en % de la dotation
FORMATION PROFESSIONNELLE	Montant global des primes de productivité distribuées en % de la dotation par annexe et par genre
	Participations par niveau de classification et genre de l'annexe 1, gérés par la formation dans l'année
	Participations par filière et genre de l'annexe 2 gérés par la formation dans l'année
FONCTIONS HIERARCHIQUES ET D'EXPERTISE	Participations et heures de formation par domaine de compétences selon l'annexe et le genre gérés par la formation dans l'année
	Répartition des responsables hiérarchique par niveau, direction, et genre
REPRESENTATION SYNDICALE	Répartition des salariés de la filière « Experts » par niveau, genre et direction
	Pour le niveau local : répartition des représentants du personnel élus ou désignés sur le centre, par genre
TEMPS DE TRAVAIL	Pour le niveau national, répartition des représentants du personnel élus ou désignés, par genre
	Répartition par genre des salariés en 4/5ème ou à temps scolaire ayant choisi de cotiser au régime d'assurance vieillesse et au régime complémentaire à hauteur du salaire correspondant à leur activité à taux plein
	Répartition de la prise de congés Enfant Malade par annexe et genre

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

---

### *Négociation triennale*

Par cet accord, la direction du CEA et les organisations syndicales représentatives signataires conviennent que dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, la négociation est portée à 3 ans.

**Dans le cadre de la négociation triennale relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, la direction et les organisations syndicales représentatives se rencontreront pour négocier un éventuel nouvel accord dans un délai de **6 mois avant l'échéance** du présent accord.

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est donc conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prend effet à compter du 1er janvier 2021. À son échéance, il cessera de produire ses effets sans devenir un accord à durée indéterminée.

### *Révision de l'accord*

**Le présent accord peut faire l'objet d'une révision selon les dispositions légales en vigueur.**

### *Publicité et dépôt de l'accord*

**Le présent accord est, d'une part, déposé en version numérique sur la plateforme de téléchargement du Ministère du travail et, d'autre part, adressé par courrier postal au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.**

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire du présent accord.

**Le présent accord sera publié sur le référentiel fonctionnel accessible à l'ensemble du personnel.**

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

Signé

Amélie MESNARD




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

Signé

Didier GUILLAUME

avec 2 réserves p7 de l'accord  
explicitées sur une page jointe en  
fin d'annexe



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

Signé

Laurent MICHAUX



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

Signé

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

Signé

Vincenzo SANZONE



Fait à Paris, le 18 décembre 2020

TABLE DES MATIERES

Annexe	Constat relatif à la situation comparée entre les femmes et les hommes au CEA .....	2
A.	La représentation des femmes dans les effectifs du CEA .....	2
1.	L'effectif total .....	2
2.	L'effectif permanent .....	3
B.	Le recrutement .....	5
1.	Les recrutements en CDI .....	5
2.	Les recrutements en CDD .....	8
C.	La rémunération .....	9
1.	La rémunération des salariés de l'annexe 1 .....	9
2.	La rémunération des salariés de l'annexe 2 .....	11
D.	Les augmentations individuelles et les promotions .....	12
1.	Les augmentations individuelles .....	12
2.	Les promotions .....	15
E.	La formation professionnelle .....	17
F.	Les fonctions hiérarchiques et d'expertise .....	18
1.	Les fonctions hiérarchiques .....	18
2.	Les fonctions d'expertise .....	19
G.	Le temps de travail .....	20

cg

VS

LD

DP

## ANNEXE - CONSTAT RELATIF A LA SITUATION COMPAREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU CEA

Le présent constat établi par le CEA, a servi de base à la négociation de l'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 auquel il est annexé. Il est fondé sur les Rapports de situation comparée entre les femmes et les hommes de 2014 à 2019, ainsi que sur les données complémentaires relatives aux éléments de suivi du 3<sup>ème</sup> plan d'action triennal, les éléments relatifs à l'index Egalité professionnelle 2019

Il porte plus particulièrement sur :

- la représentation des femmes dans les effectifs du CEA ;
- le recrutement ;
- la rémunération ;
- les augmentations individuelles et les promotions ;
- la formation professionnelle ;
- les fonctions hiérarchiques et d'expertise ;

le temps de travail.

En synthèse, on peut souligner que ce constat établit un bilan positif de l'accord de 2017. L'ensemble des résultats présentés ci-dessous montre la cohérence de mise en œuvre de l'accord et des résultats globalement conformes à ses objectifs et à la volonté d'action des parties prenantes.

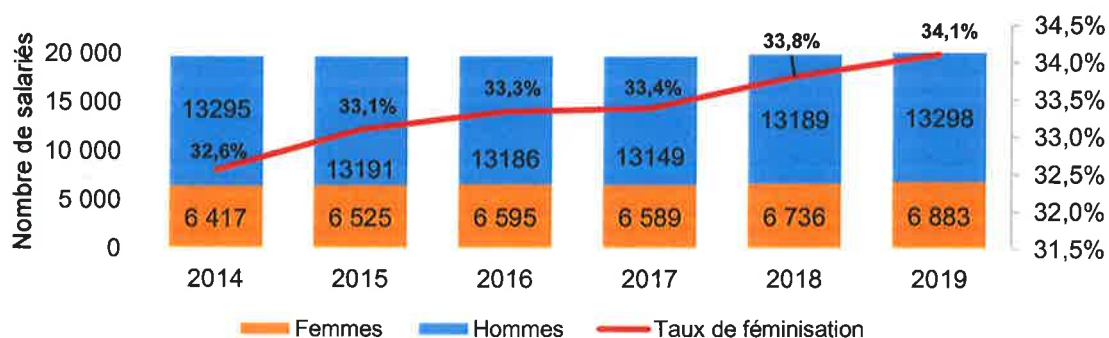
### A. La représentation des femmes dans les effectifs du CEA

#### 1. L'effectif total

L'effectif total comprend l'ensemble des salariés liés au CEA par un contrat de travail, au 31 décembre de l'année considérée, en cours d'exécution ou suspendu quel que soit le motif (hors CAA).

Effectif total = effectif permanent + contrats suspendus hors CAA (salariés détachés, en congés sans solde, en arrêt maladie, etc.) + autres personnels<sup>1</sup>.

Figure 1 : Répartition de l'effectif total par genre



<sup>1</sup> La catégorie « autres personnels » de l'indicateur 111 du bilan social comprend les salariés titulaires d'un CDD au 31/12 de l'année considérée (indicateur 113 du bilan social) auxquels il convient d'ajouter d'autres collaborateurs liés au CEA par un contrat (tel que les vacataires ou le corps médical)

Handwritten signatures and initials: "cy", "VS", "LN", and "P.H."



Entre 2014 et 2019, le nombre de femmes dans l'effectif total a augmenté de 7,3% (+ 466 salariées) tandis que le nombre d'hommes restait relativement stable (+ 3 salariés).

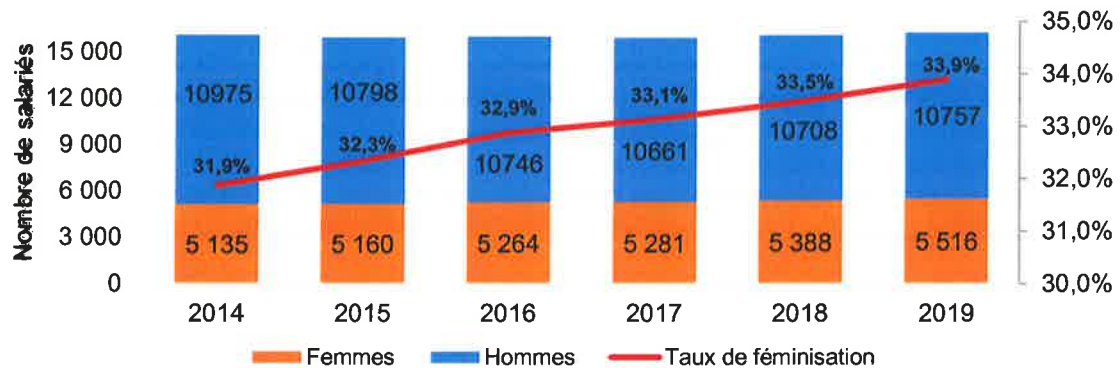
En 2019, les femmes représentent **34,11 % de l'effectif total**

## 2. L'effectif permanent

L'effectif permanent comprend les salariés en CDI dont le salaire est à la charge du CEA au 31 décembre de l'année considérée. Par conséquent, sont exclus les salariés détachés, en CAA, mis à disposition avec remboursement du salaire et en congés sans solde.

### La répartition de l'effectif permanent

Figure 2 : Répartition de l'effectif permanent par genre

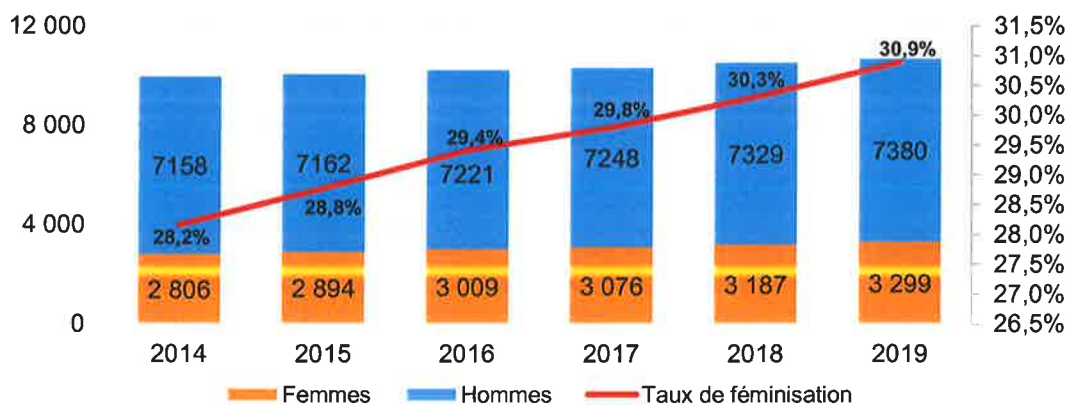


Entre 2014 et 2019, le nombre de femmes dans l'effectif permanent a progressé de 7,4 % (+ 381 salariées) tandis que le nombre d'hommes baissait de 2 % (- 218 salariés).

La part des femmes dans l'effectif permanent a augmenté de 2 points depuis 2014, passant de 31,9 % à 33,9 % en 2019.

### La répartition de l'effectif permanent par annexe

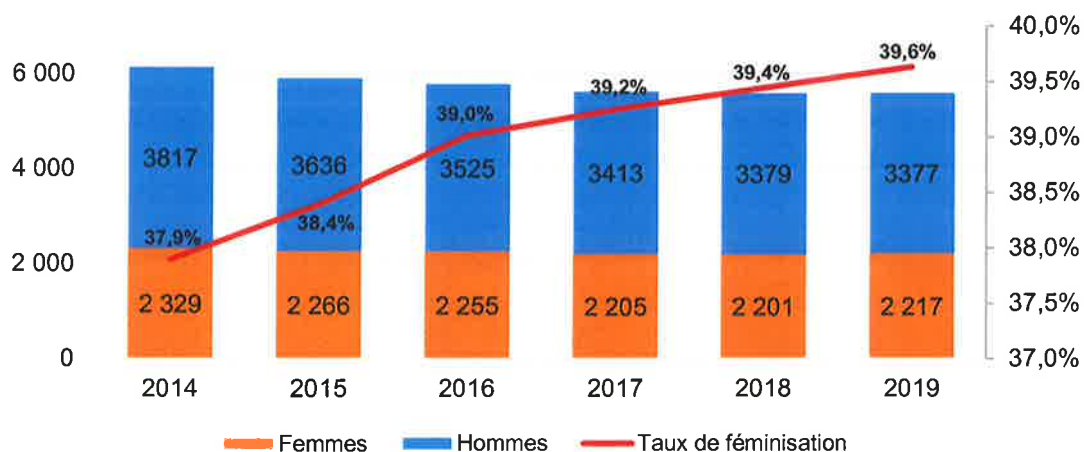
Figure 3 : Répartition des salariés de l'annexe 1 et des cadres supérieurs par genre



Entre 2014 et 2019, le nombre de femmes dans l'annexe 1 et cadres supérieurs a augmenté de 17,6 % (+ 493 femmes) pour représenter 30,9 % de cette population. Le nombre d'hommes a augmenté de 3,1% (+ 222 hommes).

L'effectif permanent annexe 1 et cadres supérieurs	2014		2019	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ingénieurs - chercheurs	6 625	2 160 (24,6%)	6 898	2 535 (26,9%)
Cadres administratifs	326	600 (64,8%)	307	710 (69,8%)
Cadres supérieurs	206	46 (18,3%)	175	54 (23,6%)

Figure 4 : Répartition des salariés de l'annexe 2 par genre



Entre 2014 et 2019, est constatée une baisse de 11,5 % de l'effectif masculin et de 4,8 % de l'effectif féminin.

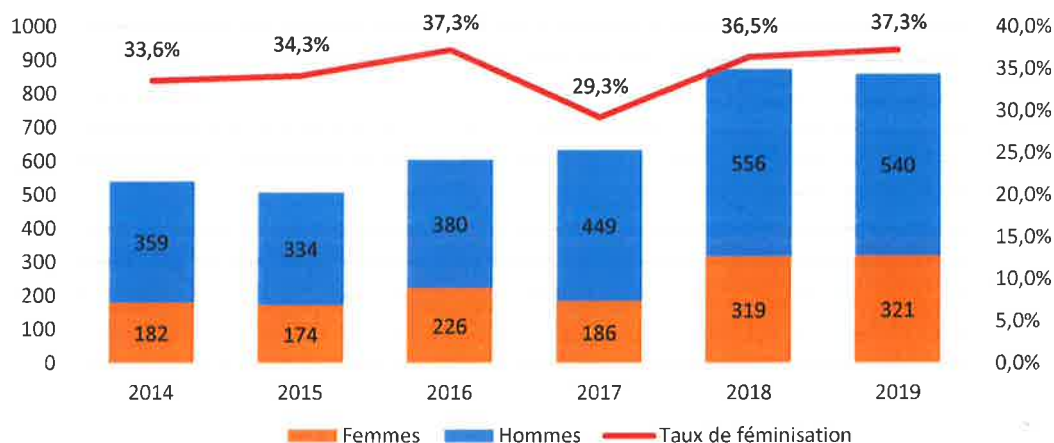
L'effectif permanent annexe 2	2014		2019	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Autres contrats A2	1	2 (66,7%)	0	2 (100%)
A1 Technicien de rech. ou de prod.	2728	901 (24,8%)	2321	889 (27,7%)
B1 Personnel de travaux	0	2 (100%)	5	1 (16,7%)
B2 Gestionnaire Administratif	226	541 (70,5%)	160	533 (76,9%)
B3 Magasinier	5	0	2	0
B4 Conducteur	27	0	23	0
B5 Infirmier	12	51 (81%)	11	52 (82,5%)
B6 Assistant de service social	0	14 (100%)	0	12 (100%)
B7 Enquêteur	8	1 (11,1%)	1	0
C1 Secrétaire	4	805 (99,5%)	4	710 (99,4%)
D1 Personnel de Sécu. Opér.	796	12 (1,5%)	850	18 (2,1%)

cg VS LM

## B. Le recrutement

### 1. Les recrutements en CDI

Figure 5 : Evolution des recrutements en CDI par genre



Le volume de recrutement a augmenté de 59,1 % depuis 2014. La part des femmes dans les recrutements est en moyenne de 34,7 %.

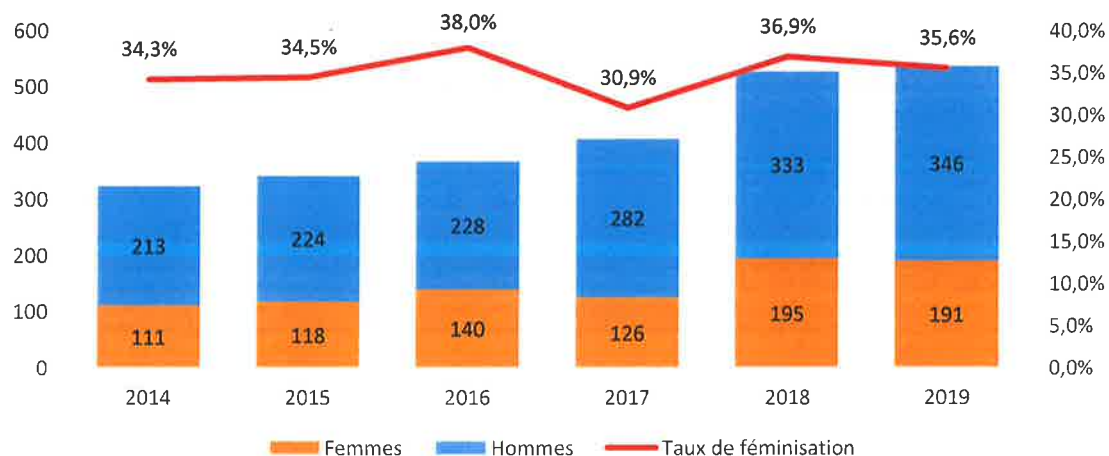
Le volume de recrutement féminin a augmenté sur les 2 périodes d'accord :

- 194 femmes (35,1 %) et 358 hommes ont été recrutés en moyenne par an entre 2014 et 2016 ;
- 275 femmes (34,8 %) et 515 hommes ont été recrutés en moyenne par an entre 2017 et 2019, soit une augmentation de 41,8 % des recrutements féminins et de 44 % pour les recrutements masculins.

La proportion de recrutement féminin est restée globalement stable et supérieure à la proportion de femme dans l'effectif permanent, permettant donc une féminisation croissante de l'effectif permanent.

#### Les recrutements de l'annexe 1

Figure 6 : Evolution des recrutements en CDI de l'annexe 1 par genre



Handwritten notes: cy, VS, L17, and a signature.

Sur la période 2014 à 2019, le taux de féminisation moyen des recrutements de l'annexe 1 est de 35,1 %.

Figure 7 : Evolution des recrutements en CDI des Ingénieurs-Chercheurs par genre

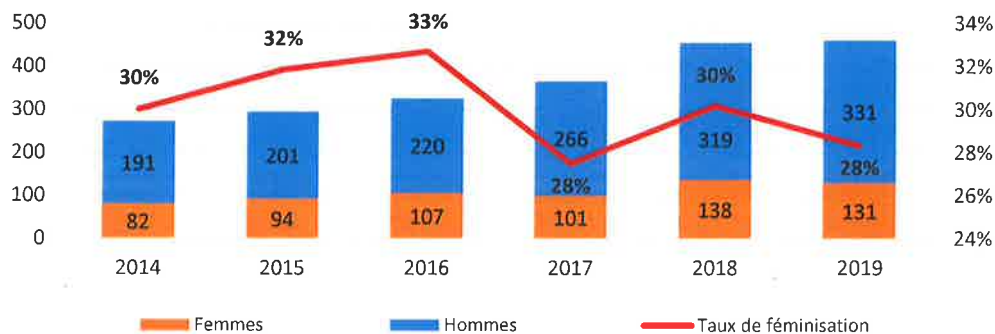
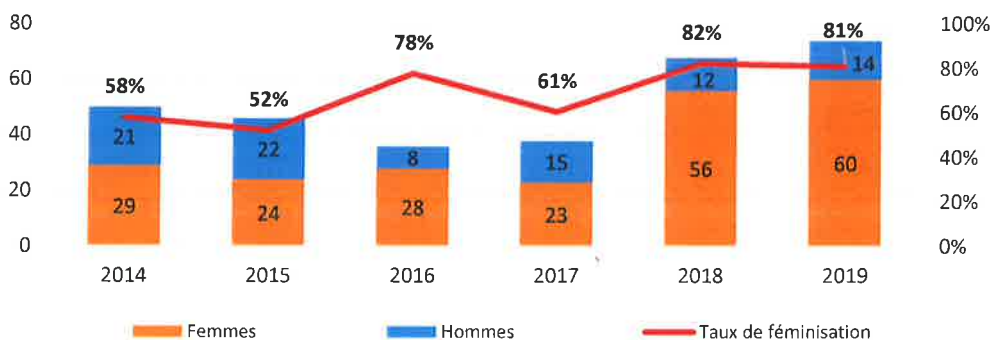


Figure 8 : Evolution des recrutements en CDI des Cadres administratifs par genre



Entre 2014 et 2019, le volume moyen annuel de recrutement :

- d'ingénieurs-chercheurs est de :
  - o 109 femmes ;
  - o 255 hommes.
- de cadres administratifs est de :
  - o 37 femmes ;
  - o 15 hommes.

Handwritten signatures and initials: 'cg', 'VS', 'LM', and a signature.

Les recrutements de l'annexe 2

Figure 9 : Evolution des recrutements en CDI de l'annexe 2 par genre

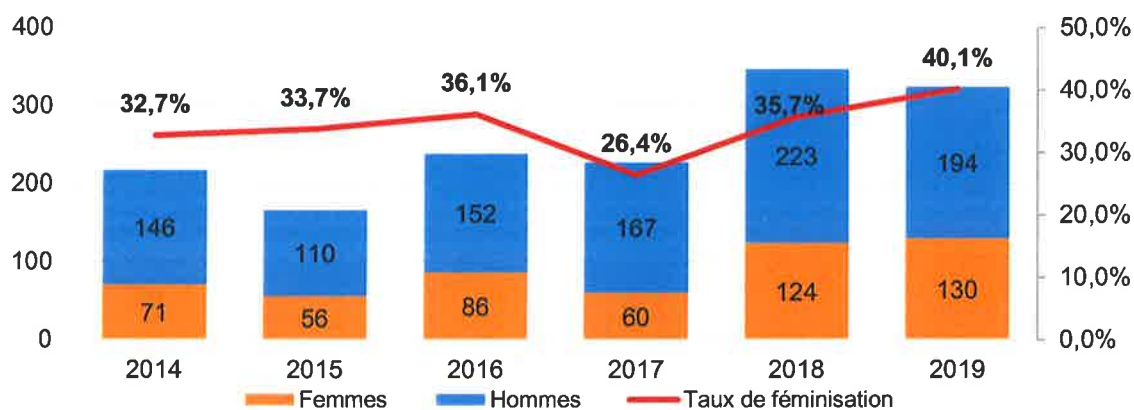
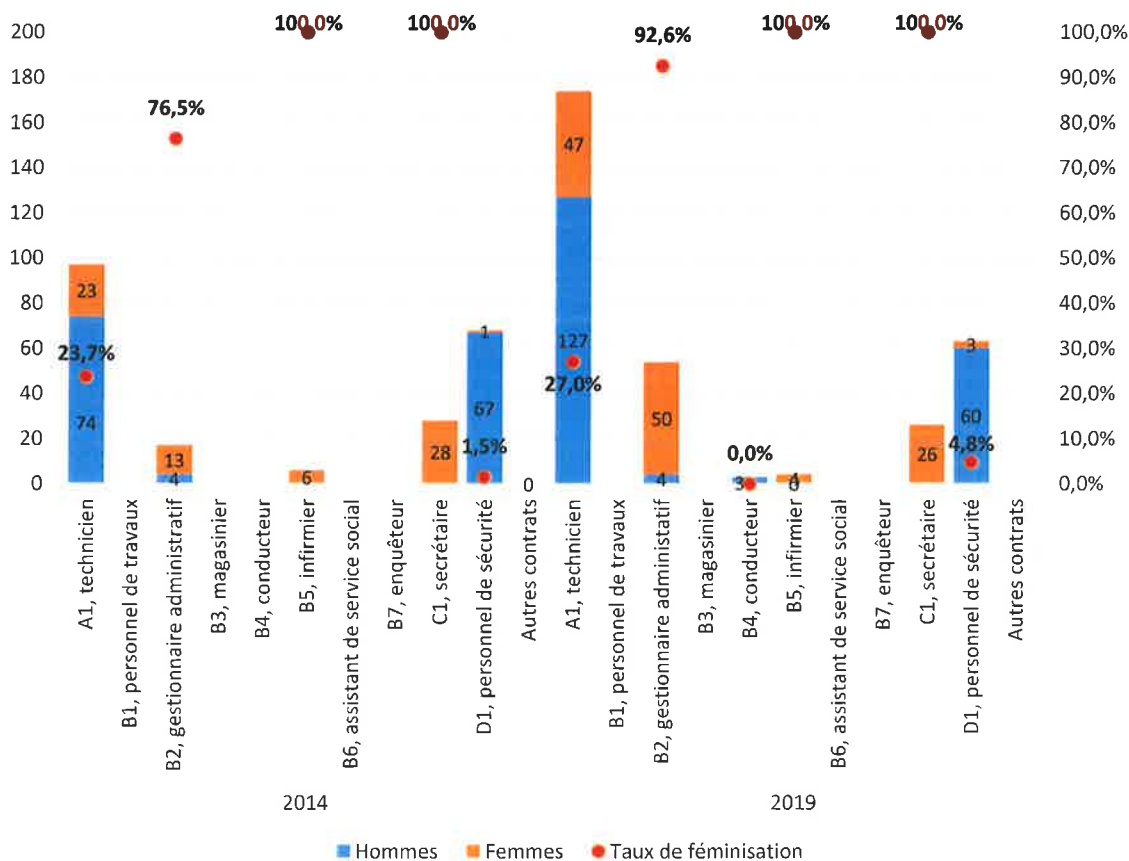


Figure 10 : Répartition des recrutements en CDI de l'annexe 2 par filière et par genre



Sur la période 2014 à 2019, le volume moyen annuel de recrutement :

- de techniciens (A1) est de :
  - o 36 femmes ;
  - o 105 hommes.

cg vs LM

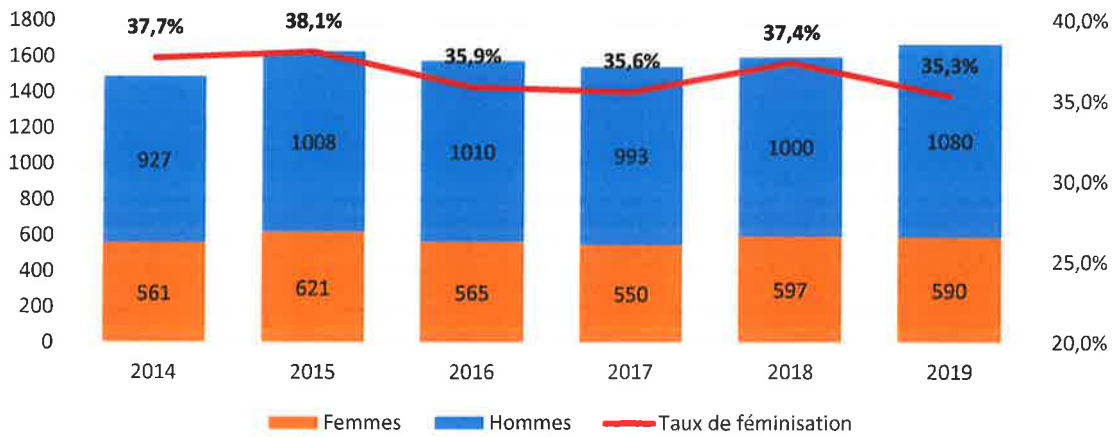
- de personnels de sécurité (D1) est de :
  - o 2 femmes ;
  - o 56 hommes.
  
- de secrétaires (C1) est de :
  - o 25 femmes ;
  - o Moins d'un homme.

## 2. Les recrutements en CDD

Les salariés titulaires d'un CDD sont les :

- Salariés en CDD pour les motifs suivants :
  - **Accroissement temporaire d'activité (ATA)**,
  - Remplacement,
  - CDD sénior.
- CDD de recherche scientifique :
  - CDD recherche,
  - CDD à objet défini (CDD-OD),
  - **CDD d'usage (CDD-U)**,
  - CDD Eurotalents.
- Contrats de thèse
- Contrats post-doc
- **Contrats d'Etat :**
  - **Contrats d'apprentissage**,
  - Contrats de professionnalisation,
  - **Contrats unique d'insertion – contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)**.
- Collaborateurs divers :
  - Conseillers scientifiques rémunérés,
  - **Diplômes de recherche et d'innovation (DRI, ex-DRT)**,
  - Médecins en formation.

Figure 11 : Répartition par genre des recrutements en CDD

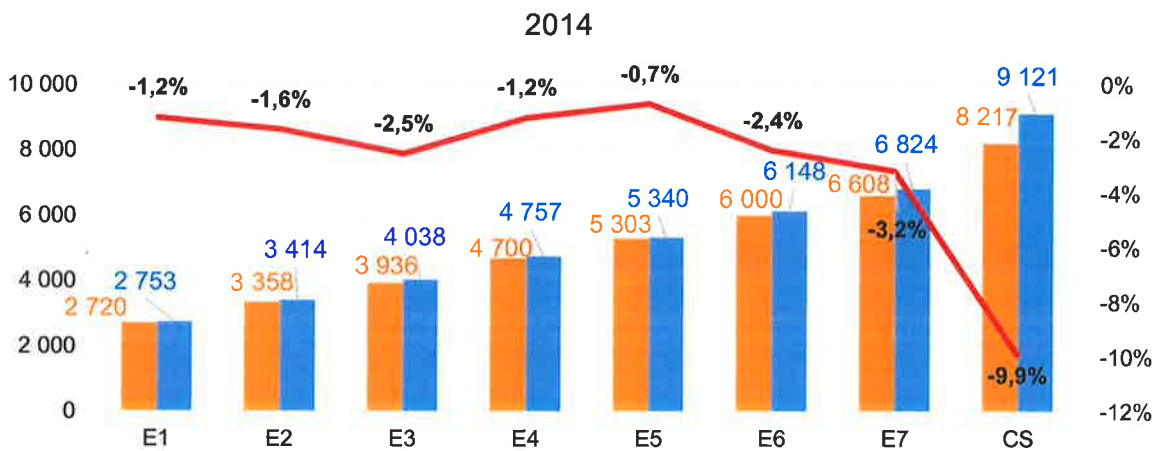


La part des femmes dans les CDD conclus entre 2014 et 2019 est relativement stable.

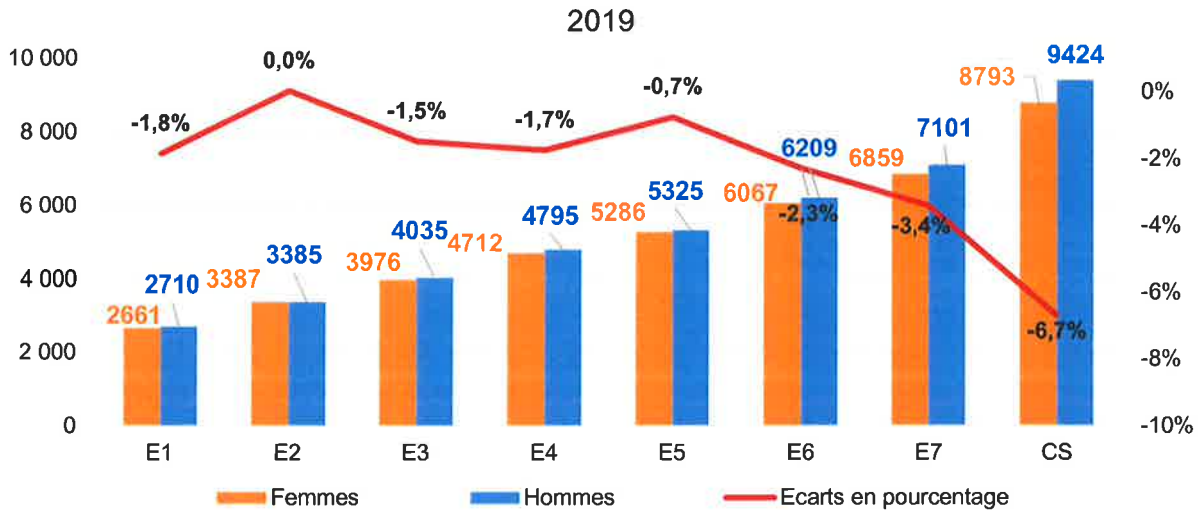
### C. La rémunération

#### 1. La rémunération des salariés de l'annexe 1

Figure 12 : Répartition du salaire permanent moyen mensuel par catégorie et par genre - Annexe 1



Handwritten notes: *cg vs LM*

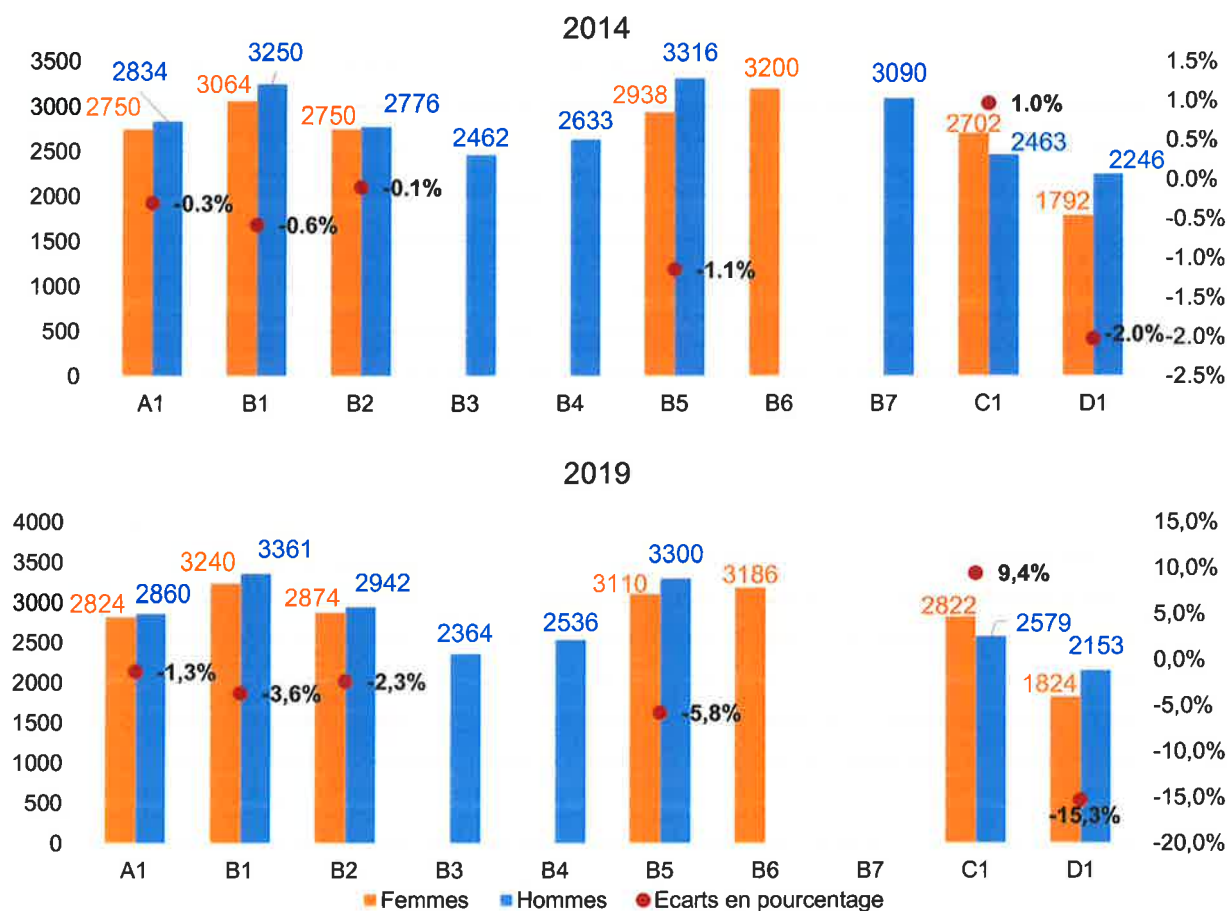


cy VS LM



## 2. La rémunération des salariés de l'annexe 2

Figure 13 : Evolution du salaire permanent moyen mensuel par catégorie et par genre - Annexe 2



cy VS LN

## D. Les augmentations individuelles et les 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.

### 1. Les augmentations individuelles

#### Les augmentations individuelles des salariés de l'annexe 1

Figure 14 : Evolution des augmentations individuelles par genre (retenus/proposables en %) – Annexe 1

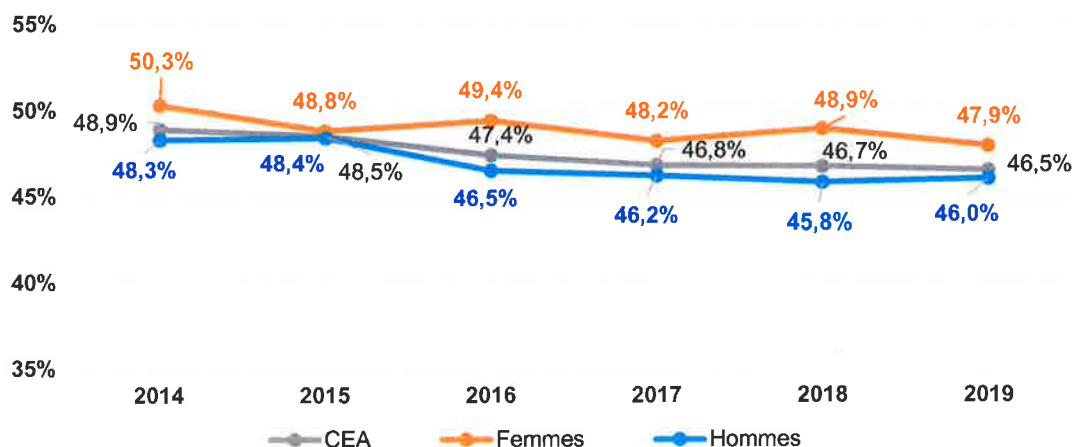
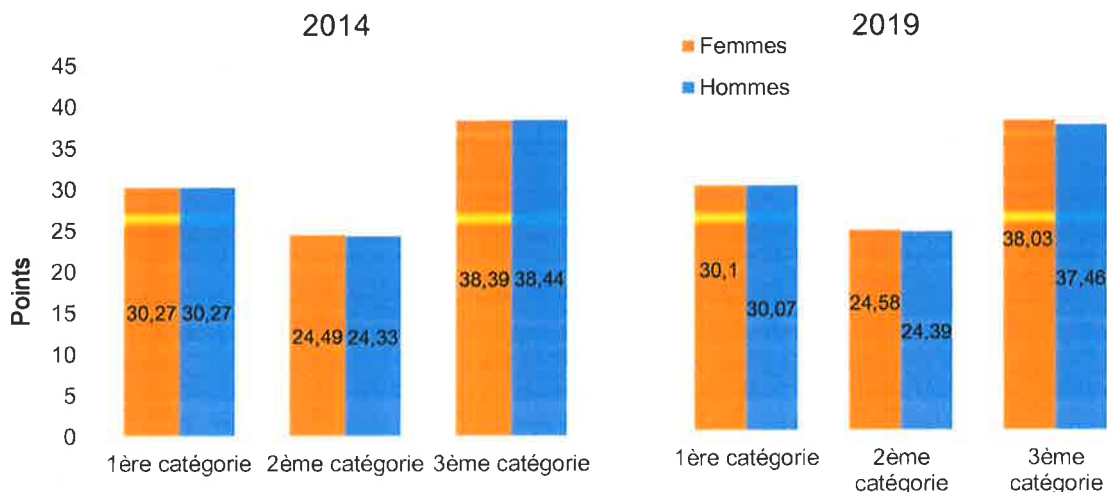
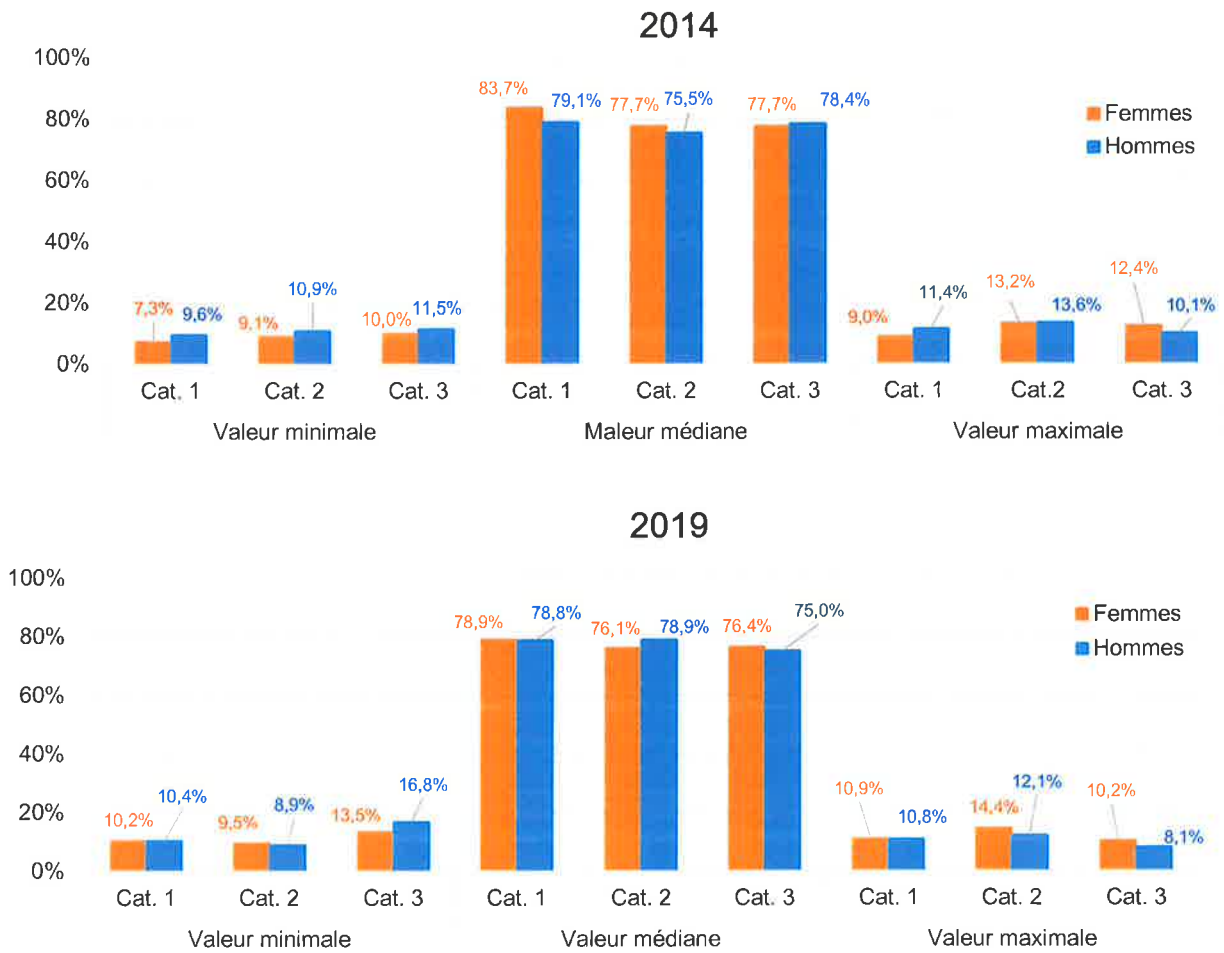


Figure 15 : Répartition des augmentations individuelles moyennes par genre en 2014 et 2019 - Annexe 1



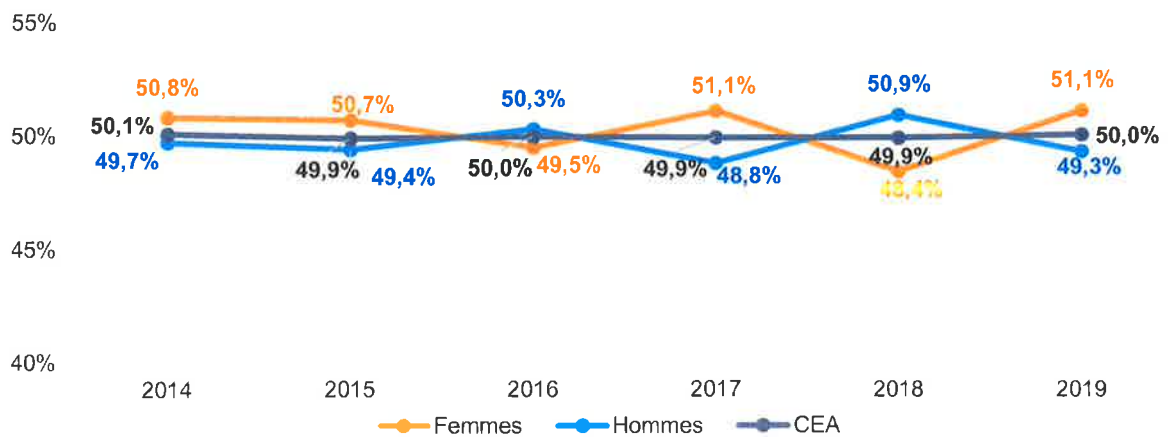
cy VS LR

Figure 16 : Répartition des augmentations individuelles des salariés de l'annexe 1 par valeurs d'augmentation et par genre



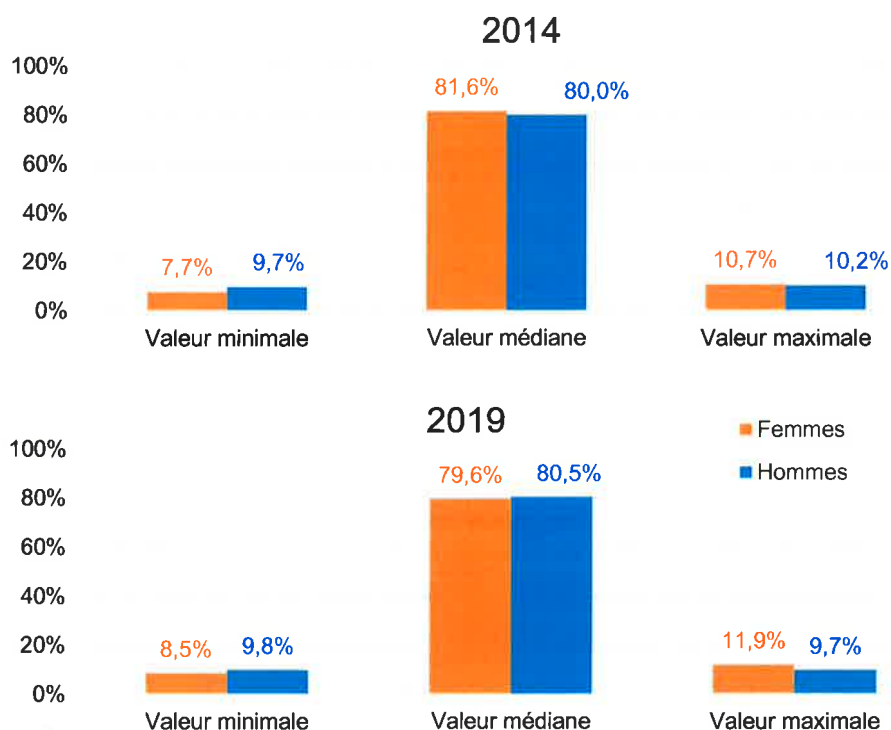
Les augmentations individuelles des salariés de l'annexe 2

Figure 17 : Evolution des augmentations individuelles et par genre (retenus/proposables en %) – Annexe 2



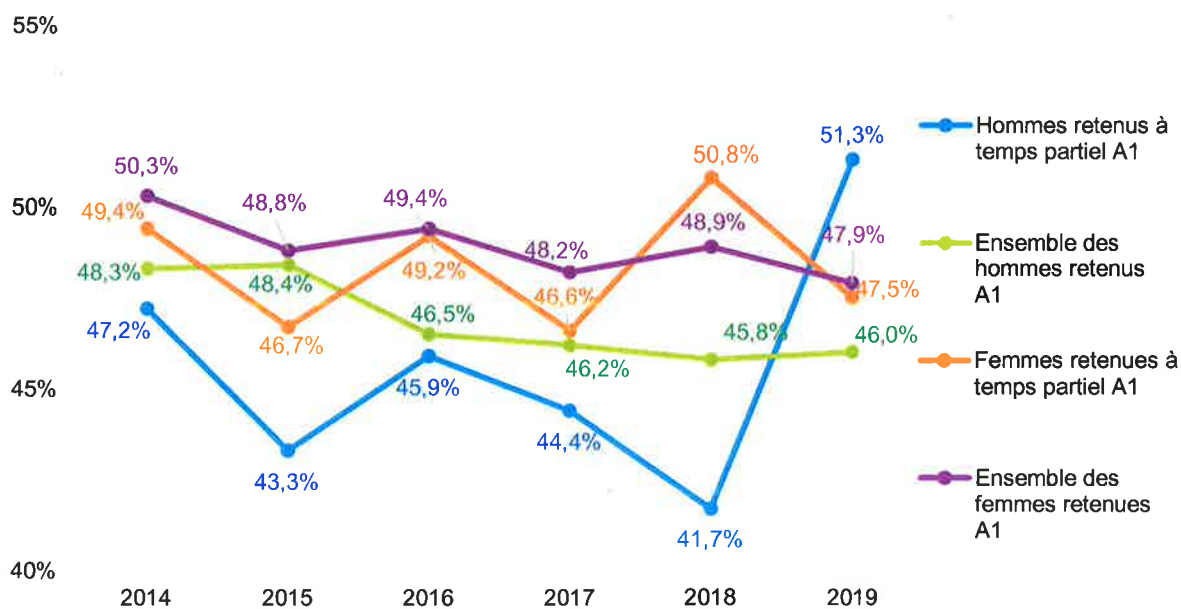
cg VS LM pp.

Figure 18 : Moyenne des augmentations individuelles des salariés de l'annexe 2 par valeurs d'augmentation



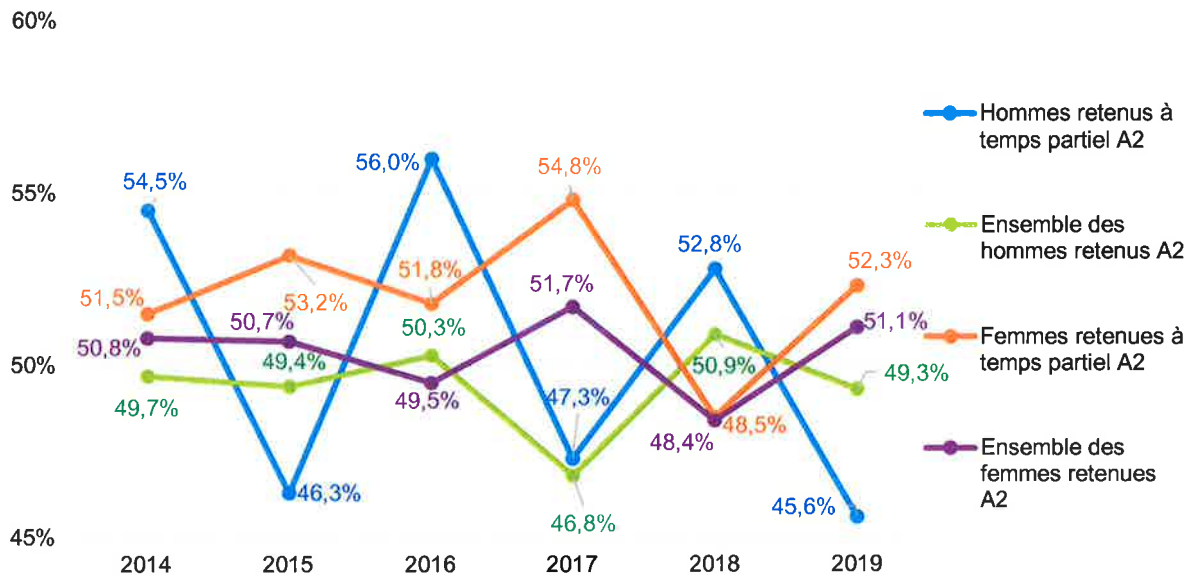
*Les augmentations individuelles des salariés à temps partiel*

Figure 19 : Evolution des augmentations individuelles des salariés à temps partiel en 4/5ème - Annexe 1 - (retenus/proposables en %)



cg VS LM

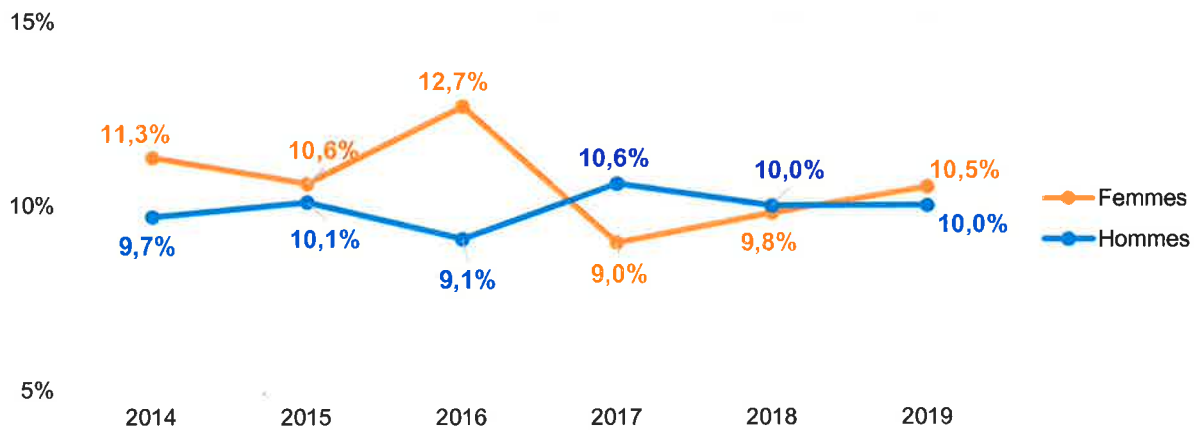
Figure 20 : Evolution des augmentations individuelles des salariés à temps partiel 4/5ème - Annexe 2 - (retenus/proposables en %)



## 2. Les promotions

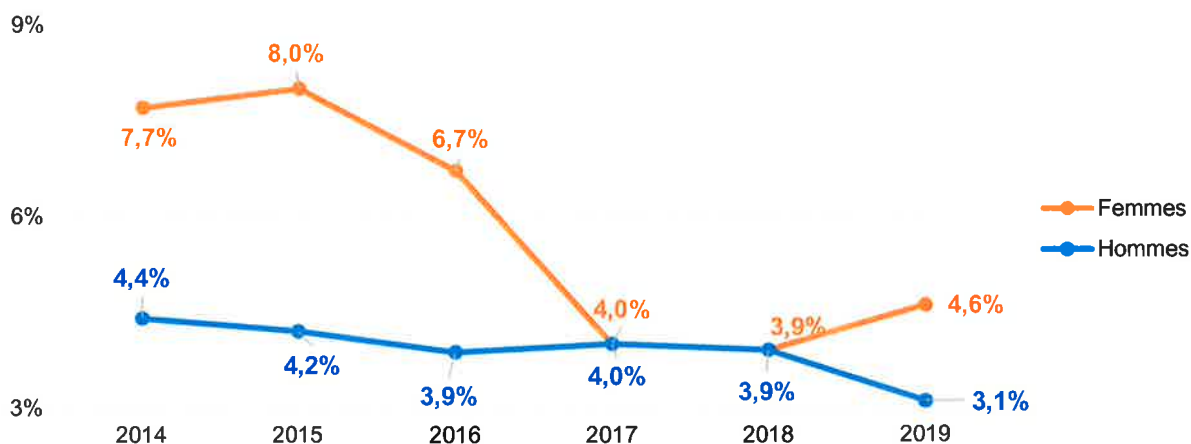
### Les promotions E5 et E7

Figure 21: Evolution de la part par genre de salariés ayant bénéficié d'une promotion E5 dans l'effectif proposable E4



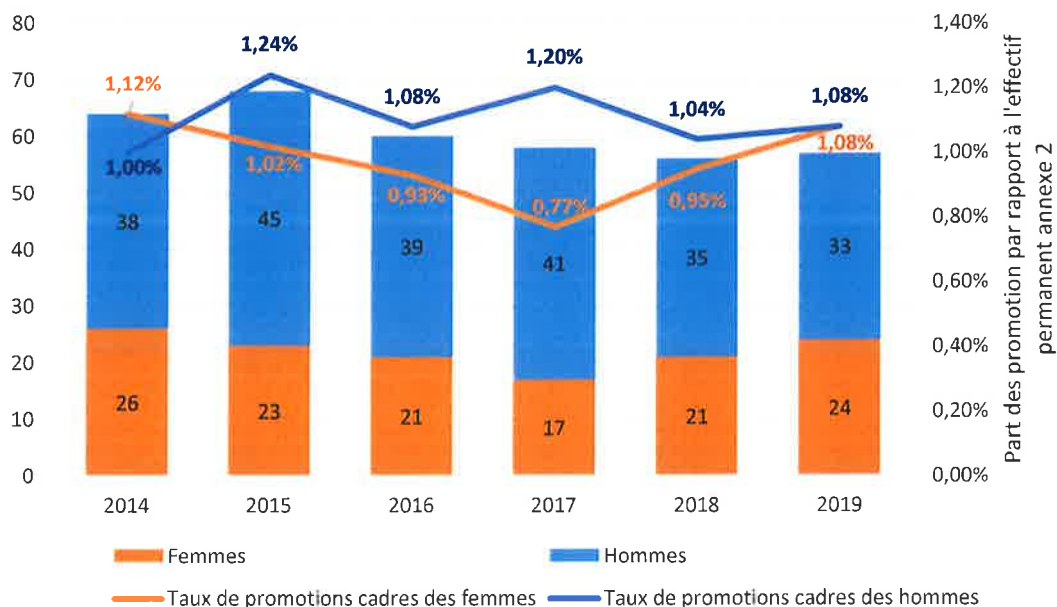
cg VS LM py.

Figure 22 : Evolution de la part par genre de salariés ayant bénéficié d'une promotion E7 dans l'effectif proposable E6



Les promotions cadres

Figure 23 : Répartition des promotions cadres par genre



Promotion cadres 2014				
	H	F	Total	
Mérite	30	24	54	44,4%
Diplôme	8	2	10	20,0%

Promotion cadres 2019				
	H	F	Total	
Mérite	23	18	41	43,9%
Diplôme	10	6	16	37,5%

Handwritten notes: "cg", "VS", "LM", and a signature.

## E. La formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle continue des femmes et des hommes est analysé chaque année dans le cadre du rapport égalité professionnelle et du bilan annuel de formation.

Parmi les faits saillants, on observe que, depuis 2014, le taux de salariés formés est assez similaire pour les femmes et les hommes. Le taux de salariées formées reste stable avec 65,1 % en 2019, soit un taux similaire à celui de leurs collègues masculins (65 %).

Figure 24 : Evolution du taux de salarié formés par genre

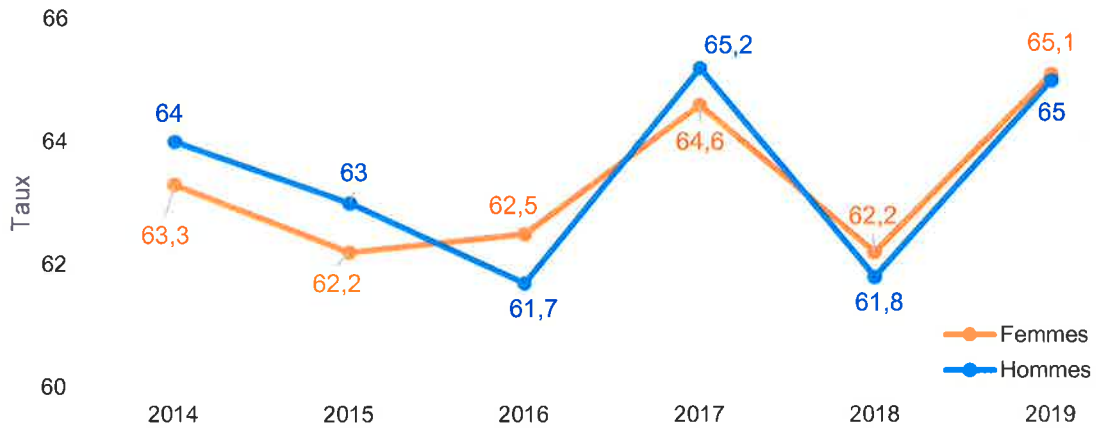
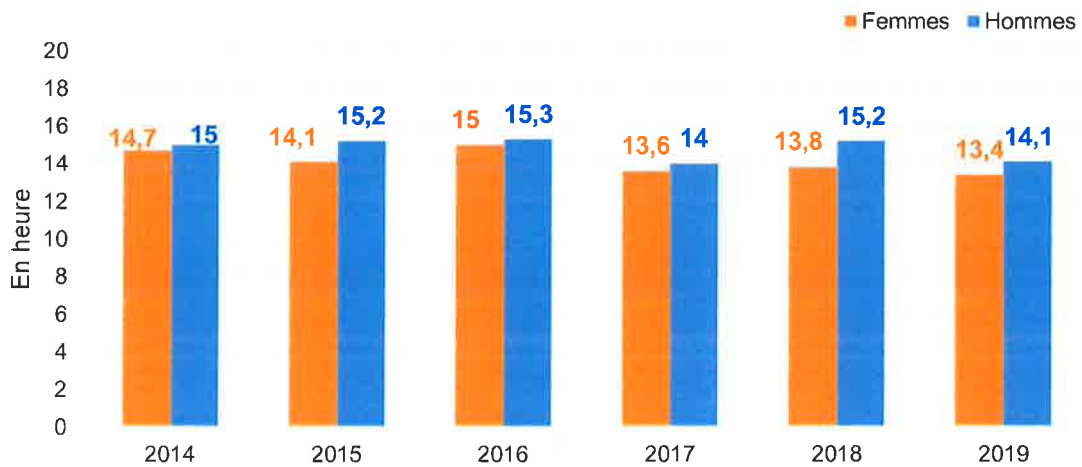


Figure 25: Evolution de la durée moyenne par participation par genre



## F. Les fonctions hiérarchiques et d'expertise

### 1. Les fonctions hiérarchiques

Figure 26 : Evolution du nombre de responsables hiérarchiques par genre

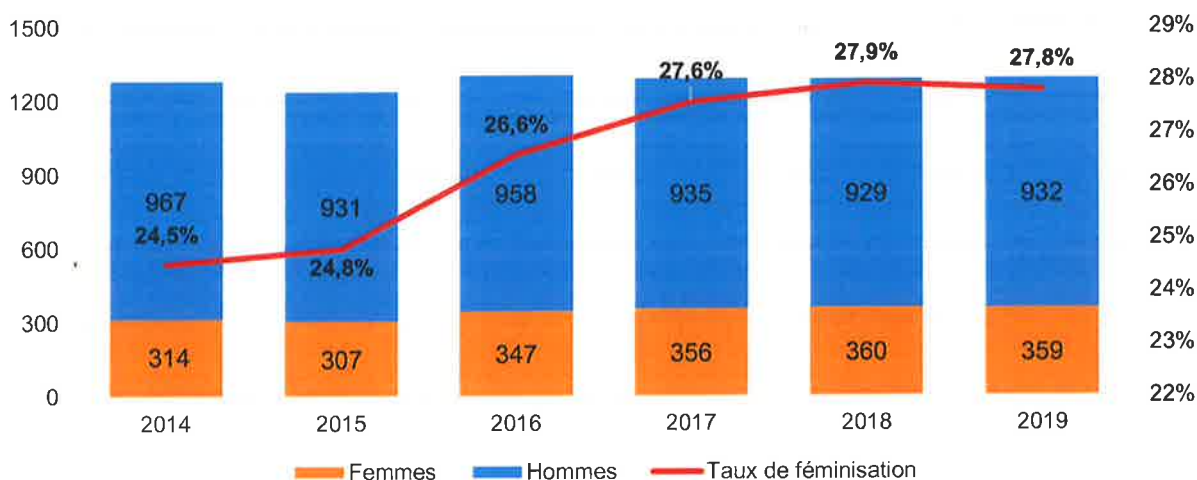
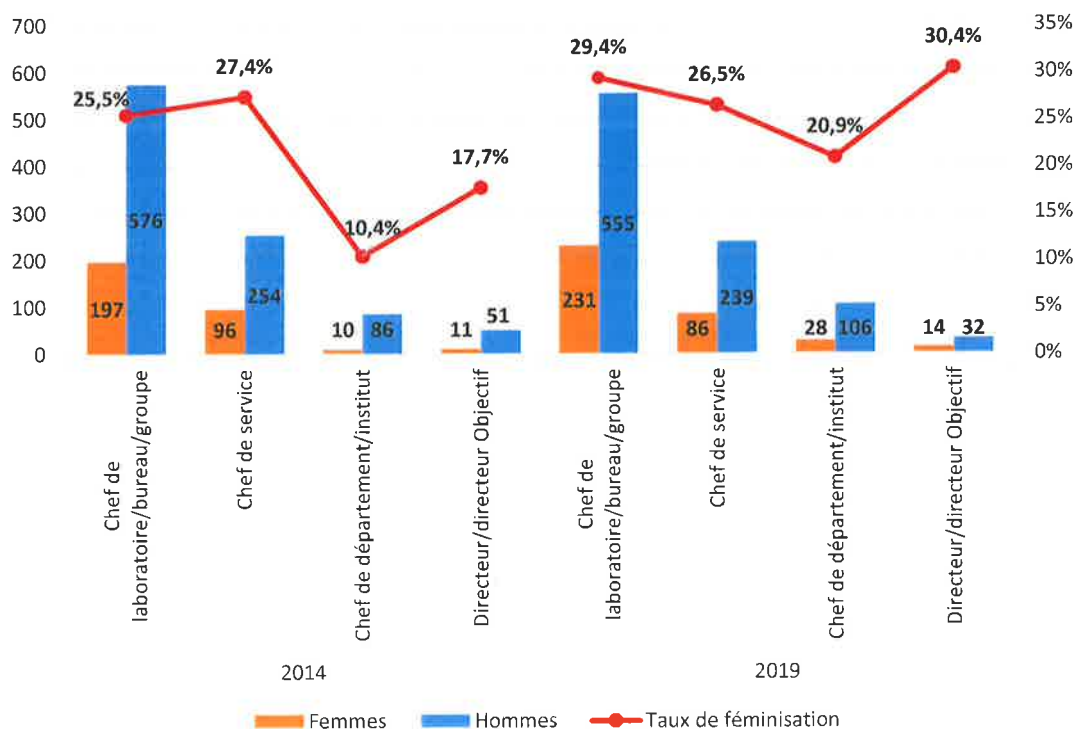


Figure 27 : Evolution du nombre de responsables hiérarchiques par niveau et par genre



Le nombre et la part de femmes ayant des responsabilités hiérarchiques ont globalement augmenté sur la période 2014/2019. Notamment dans les fonctions de chef de département/institut et de directeur avec une augmentation respective de 10,5 et 12,7 points.

cy VS LM



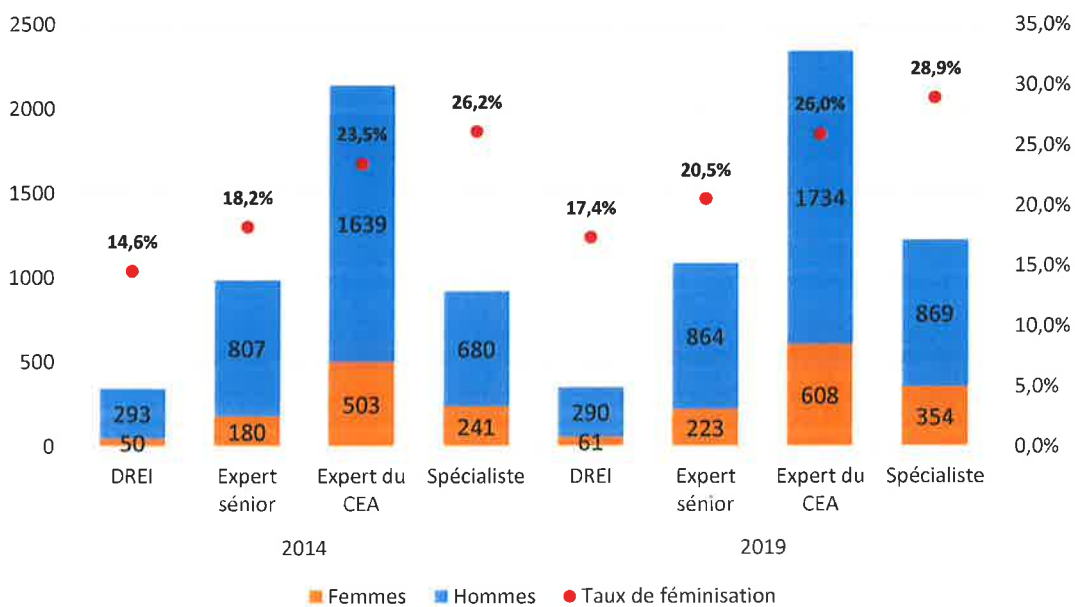
## 2. Les fonctions d'expertise

Dans une filière « experts » en croissance sur la période de référence (passage de 4 393 à 5 003 experts), on note une progression du nombre de femmes plus soutenue que celle des hommes (+ 27,9 % pour les femmes, + 9,9 % pour les hommes).

Figure 28 : Evolution par genre des salariés de la filière experts



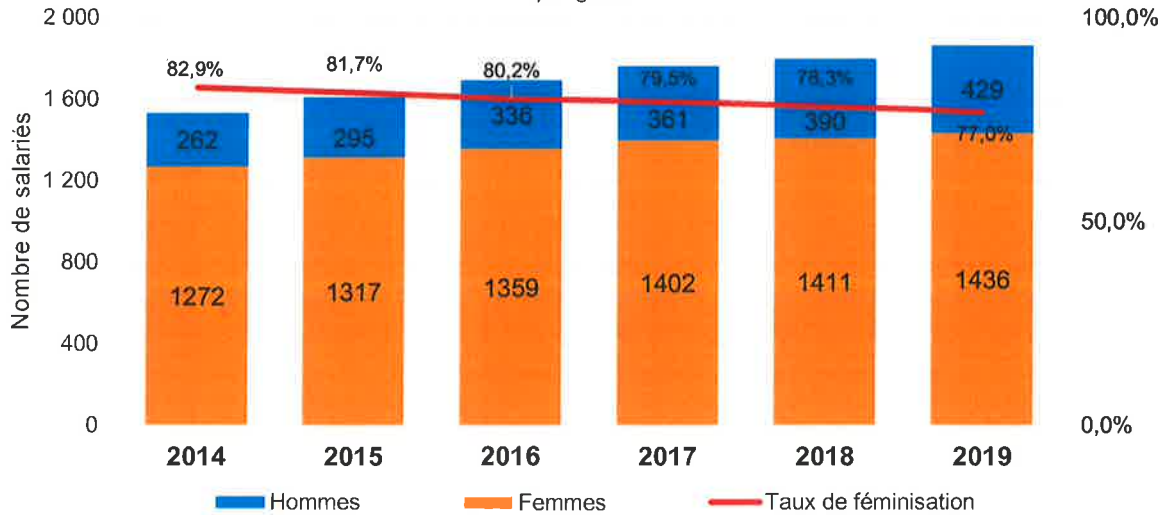
Figure 29 : Répartition par genre et par niveau des titres d'experts



Depuis 2014, le nombre de femmes experts a augmenté de manière significative pour chaque niveau d'expertise.

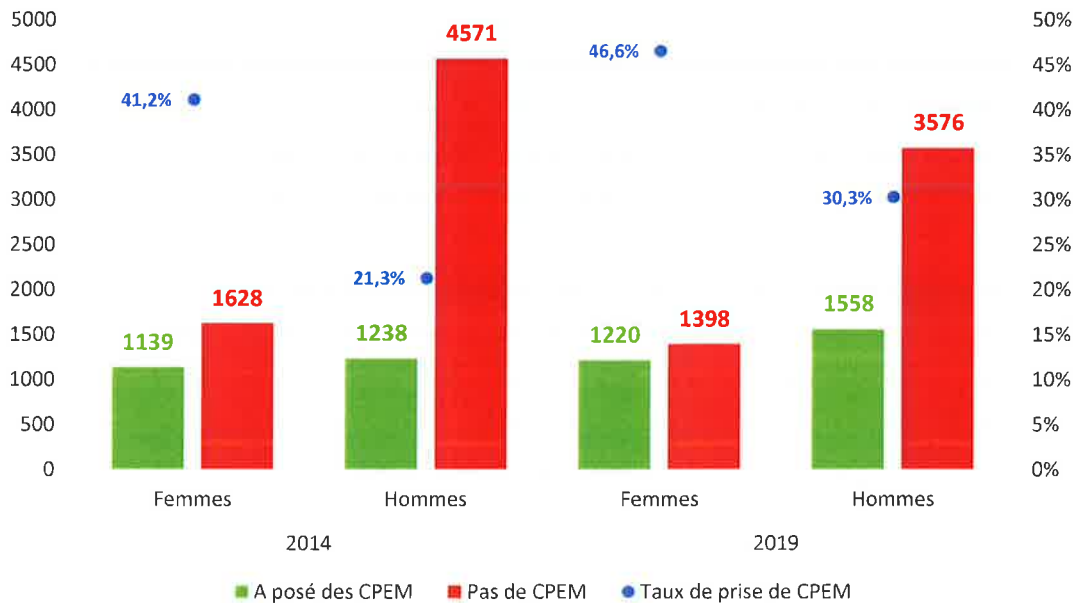
## G. Le temps de travail

Figure 30: Evolution du nombre de salariés à temps partiel (tous temps partiel confondus) par genre



Le nombre de salariés à temps partiel a augmenté depuis 2014 passant de 9,5 % à 11,5 % de l'effectif permanent en 2019.

Figure 31 : Répartition du nombre de femmes et d'hommes ayant pris un congé pour enfant malade en 2011 et 2016 parmi l'effectif permanent ayant un enfant de 16 ans et moins



Parmi les salariés ayant des enfants de 16 ans et moins, 46,6 % des femmes ont pris un congé pour enfant malade en 2019 (41,2 % en 2014), contre 30,3 % des hommes en 2019 (21,3 % en 2014).



**BUREAU INTER CEA**

**CEA SACLAY – Bt 538 – 91191 Gif/Yvette Cedex**

**[cfdt@cea.fr](mailto:cfdt@cea.fr)**

le 8 janvier 2021,

**Signature CFDT de l'ACCORD RELATIF A LA PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET DE LA NECESSAIRE ARTICULATION ENTRE VIE  
PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE :**

Ce fut une négociation particulière selon nous et nous avons manqué de temps pour une relecture complète et collective.

**Ces circonstances amènent la CFDT à signer l'accord avec deux réserves** concernant le titre 1 partie C (Favoriser et promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle en page 7)

**D'une part, à la première puce il est écrit :**

« Accorder les autorisations d'absences pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans prévues dans la Convention de travail du CEA, par journée entière ou demi-journée. Les bénéficiaires de ces autorisations doivent produire un bulletin d'hospitalisation ou un certificat médical faisant mention de l'obligation de présence parentale »;

Cette rédaction est plus restrictive que ce qui est écrit dans la convention de travail (art. 109):

« Des autorisations d'absences sont accordées pour maladie d'un enfant dans la limite de 6 jours ouvrés au total par année calendaire. Les bénéficiaires de ces autorisations doivent produire un certificat médical ».

Nous demandons l'application de cette dernière rédaction, sinon nous légitimerons certaines pratiques restrictives en cours sur certains centres.

**D'autre part à la quatrième puce, il est écrit :**

« Veiller à ce que les réunions de travail en dehors des horaires collectifs soient exceptionnelles »

Nous avons demandé en séance à ce que soit retiré la mention des exceptions et demandons la rédaction suivante :

« Veiller à ce que les réunions de travail se tiennent pendant les horaires collectifs »