



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

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Le **Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives**, ci-après dénommé « **le CEA** », Etablissement public de recherche à caractère scientifique, technique et industriel, dont le siège social est situé Bâtiment Le Ponant D - 25, rue Leblanc à Paris 15^{ième}, immatriculé au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro R.C.S PARIS B 775 685 019 représenté par **Madame Marie-Dominique Faivre** en sa qualité de **directrice des ressources humaines et des relations sociales du CEA**,

D'UNE PART,

Et les **organisations syndicales représentatives des salariés signataires du présent accord** :

- Le Syndicat National du Nucléaire de la Métallurgie CFDT (**S2NM/CFDT**) ;
- Le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés de l'Energie Nucléaire CFE-CGC (**CFE-CGC/SICTAM**) ;
- Le Syndicat National de l'Energie Nucléaire **CFTC (SNEN/CFTC)** ;
- L'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Atomique la CGT (**UNSEA/FNME/la CGT**) ;
- L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - Syndicat Professionnel des Acteurs de l'Énergie (**UNSA-SPAEN**) ;

représentées respectivement par les **délégués syndicaux centraux signataires ou signataires dûment mandatés**,

D'AUTRE PART,

Pris ensemble ci-après, « les Parties »,

SOMMAIRE

Préambule	4
TITRE 1. Favoriser une mixité dans les métiers du CEA et garantir l'égalité dans l'évolution professionnelle	6
A. Le recrutement	6
B. La formation, la sensibilisation et la communication	6
C. La rémunération et l'évolution professionnelle	7
D. Conditions de travail favorisant l'égalité et la diversité	8
E. Le suivi de la mixité dans les métiers et filières professionnelles	9
F. L'implication des prestataires	9
TITRE 2. Favoriser et promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle	9
A. Soutien à la parentalité	9
B. Temps partiel	10
C. Accompagnement des situations particulières	10
TITRE 3. Lutter contre les discriminations le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et promouvoir la diversité et l'inclusion	11
A. La diversité et l'inclusion	11
B. La discrimination	11
C. Le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes	11
TITRE 4. Pilotage et suivi de l'accord	13
A. Mise en œuvre d'un référentiel d'analyse statistique	13
B. Suivi par les commissions égalité professionnelle des comités sociaux et économiques d'établissement et du comité national	14
DISPOSITIONS FINALES : durée, révision, suivi, publicité et dépôt de l'accord	20

Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'entend comme 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 de rémunération tout au long du parcours professionnel.

L'égalité professionnelle constitue un enjeu majeur du CEA au service de la diversité, de l'innovation, de la performance collective et individuelle ainsi que de la qualité de vie et des conditions de travail des collaborateurs qui le composent.

Le CEA est engagé dans une démarche de progrès durable visant à assurer et à promouvoir une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité à tous les niveaux de l'entreprise, au sein de toutes les filières et de tous les métiers qui existent au CEA.

Dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité professionnelle, la DRHRS, en lien avec différents réseaux de référents, met en place et poursuit des actions en matière de formation et d'accompagnement des salariés, de communication et de sensibilisation de tous.

La direction du CEA et ses organisations syndicales représentatives ont signé, depuis 2011, cinq accords collectifs en faveur de l'égalité professionnelle dans l'objectif de lutter contre les inégalités professionnelles par la mise en place d'actions concrètes et adaptées aux spécificités du CEA et aux attentes de ses collaborateurs.

Le dernier accord en vigueur, est arrivé à échéance le 31 décembre 2023. Un avenant de prolongation d'une durée d'un an, a été signé suite à la séance du Comité national du 17 octobre 2023, lors de laquelle le recours à une expertise a été demandée, par une résolution à l'unanimité des élus. L'expertise a souligné un encadrement efficient du suivi de l'égalité professionnelle favorisant une égalité de traitement dans la prise de décision par le système mis en place tout en faisant ressortir un écart statistique salarial défavorable aux femmes dans un contexte de faible progression de la mixité dans les effectifs du CEA.

La direction et les organisations syndicales représentatives se sont par la suite réunies pour négocier un nouvel accord triennal pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027.

Ce nouvel accord traduit la volonté partagée de la direction et des organisations syndicales représentatives du CEA d'améliorer les conditions de travail et de renforcer la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du CEA dans quelque domaine que ce soit, notamment la mixité des métiers, l'égalité de rémunération, l'accès des femmes aux postes à responsabilités.

Les parties entendent également renforcer les facteurs de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ainsi que le soutien à la parentalité, enjeux d'amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions de travail et levier de fidélisation des salarié(e)s.

Les parties s'engagent à lutter contre les discriminations, le harcèlement moral et sexuel, les agissements sexistes et à promouvoir la diversité et l'inclusion au CEA. Ces principes sont sources de complémentarité, d'équilibre social et de performance. Leur respect conduit également à favoriser la cohésion, l'innovation, le sentiment d'appartenance et le bien-être en environnement professionnel.

Dans ce cadre, les parties conviennent d'agir, pour la durée d'application du présent accord, sur les axes suivants :

- Favoriser une mixité dans les métiers du CEA
- Garantir l'égalité de rémunération et d'évolution professionnelle
- Favoriser et promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Lutter contre les discriminations le harcèlement moral et sexuel, les agissements sexistes et promouvoir la diversité et l'inclusion
- Piloter le suivi de l'égalité professionnelle à partir d'un référentiel évolutif d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs

Les parties signataires tiennent à affirmer que l'égalité professionnelle est l'affaire de toutes et tous. A ce titre, chacun et chacune est acteur et actrice de l'égalité professionnelle, les salarié(e)s, la ligne managériale dans son ensemble, les responsables des ressources humaines et les organisations syndicales.

Les parties rappellent le rôle essentiel de la ligne managériale d'une part pour accompagner l'évolution de la culture d'entreprise et l'évolution des comportements qu'elle nécessite, et d'autre part pour diffuser les bonnes pratiques managériales attachées à l'égalité entre les femmes et les hommes et plus largement à la diversité. A ce titre, la diversité fait partie intégrante du parcours managérial.

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 des emplois et des parcours professionnels et l'accord relatif à la qualité de vie au travail ainsi que ses avenants en vigueur.

TITRE 1. Favoriser une mixité dans les métiers du CEA et garantir l'égalité dans l'évolution professionnelle

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 s'engagent à favoriser et promouvoir la mixité, c'est-à-dire la représentation des salariés de chaque genre au sein des métiers du CEA.

Elles s'engagent également à 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 et conviennent d'agir sur les axes suivants.

A. 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 s'engage sur l'application d'une politique de recrutement exempte de toute forme de discrimination, notamment liée au genre, 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.

La direction du CEA s'engage à respecter le principe de non-discrimination dans la rédaction et la publication (interne ou externe) des offres d'emploi du CEA. Par ailleurs, les personnes chargées du recrutement veilleront au choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi en utilisant un langage plus inclusif, privilégiant les formes neutres.

La direction du CEA entend favoriser une politique de recrutement adaptée au besoin réel dans une démarche de recruter juste, en s'assurant de l'adéquation entre le profil recherché et la réalité du poste à pourvoir, ce qui doit permettre d'élargir l'examen des candidatures à des profils plus variés en termes d'expérience et de certifications.

Le CEA s'engage à poursuivre la progression du taux de féminisation de l'effectif permanent sur la durée du présent accord, visant à atteindre un taux de 36 %, par des actions plus ciblées sur certaines filières de métiers. A cet effet, les chargés de recrutement et les managers seront acteurs de la mixité des métiers au travers d'actions menées au niveau national et au niveau local.

B. La formation, la sensibilisation et la communication

La sensibilisation est un levier essentiel pour agir en faveur de l'égalité professionnelle. A ce titre, les parties signataires conviennent 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.

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, la note obtenue par l'organisme à l'index légal relatif à l'égalité professionnelle et les indicateurs relatifs à la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes sont publiés sur le site internet sur la page dédiée, « Le CEA et l'égalité professionnelle ».

A compter de la fin de l'année 2024, les indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein des établissements publics de recherche seront également publiés conformément au décret n°2023-1398 du 29 décembre 2023.

Le CEA s'engage de plus, à publier chaque année sur son site intranet une infographie reprenant les principaux 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.

Le CEA poursuivra ses actions de sensibilisation et de formation relatives à l'égalité professionnelle et, plus largement, à la diversité et la non-discrimination, en faveur de toutes et tous.

Les représentants de la fonction RH (notamment les personnes en charge du recrutement) et la ligne managériale étant garants du respect de l'égalité professionnelle au sein de leurs unités, les offres de formation qui leur sont proposées sur cette thématique seront régulièrement renouvelées dans le cadre de l'accompagnement managérial.

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, le parcours « Oser ! » sera poursuivi. Par ailleurs, les initiatives de mentorat seront encouragées.

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

C. La rémunération et l'évolution professionnelle

La rémunération au 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, compte tenu des dispositions conventionnelles applicables au CEA, 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 au CEA.

Dans un souci de neutraliser les inégalités salariales liées au genre, antérieures à l'embauche, la proposition salariale peut également être établie en cohérence avec les rémunérations des salariés occupant au CEA, le même type d'emploi avec une expérience professionnelle équivalente.

Le salaire de recrutement neutralise les effets des maternités ou adoptions au cours d'une période sans emploi entre deux périodes d'activité, afin d'en annuler les incidences négatives en matière de position dans les grilles de classification du CEA.

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 dispositions légales et des dispositifs en vigueur au CEA.

Ces salariés bénéficieront dans l'année de leur retour (ou l'année suivant leur retour au regard du dispositif pluriannuel des augmentations individuelles applicable au CEA) d'une augmentation individuelle au moins égale à la valeur médiane.

Les parties rappellent que les salariés à temps partiel bénéficient des augmentations individuelles et des promotions dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Il est également rappelé que le temps partiel ne constitue pas un obstacle à la prise de responsabilités.

La mise en place de mesures correctives

La DRHRS s'engage, sur la durée du présent accord, à examiner les demandes de rattrapage salarial de salariées ayant été concernées par un congé de maternité au cours des cinq dernières années précédant l'entrée en vigueur de l'accord et à corriger, le cas échéant, un éventuel écart au regard des dispositions légales.

La DRHRS peut également examiner les demandes de rattrapage salarial de salariés qui, après enquête interne, seraient reconnus victimes de faits de harcèlement moral (incluant les faits de harcèlement discriminatoire), harcèlement sexuel ou d'agissement sexistes et estimeraient avoir subi en conséquence une discrimination salariale au cours des cinq dernières années.

Ces demandes sont portées par les représentants du personnel en Commission des carrières auprès de la DRHRS, qui procède à l'analyse objective des situations et informe dans le cadre d'une réunion dédiée, des suites données. Les modalités de traitement de ces situations par la DRHRS font l'objet d'une note d'application. Un bilan de ce dispositif sera présenté en commission de suivi de cet accord.

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.

Le CEA s'engage à favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilités, de management et d'expertise.

Afin d'accroître l'attractivité des postes de managers de proximité, la mise en place d'une fonction de suppléant(e) ou d'adjoint(e) au chef(fe) de laboratoire est une possibilité permettant de favoriser une plus grande diversité de genre dans les candidatures aux postes à responsabilités.

Par ailleurs, le CEA encourage un meilleur accès des femmes aux promotions cadre, et notamment aux formations diplômantes. A cet effet, la direction s'engage à accroître les passages cadre en vue d'une plus grande féminisation de ces promotions. Des mesures d'accompagnement, telles que des aménagements de travail, pourront par ailleurs être accordées aux salariés engagés dans une formation diplômante.

En matière de déroulement de carrière et de parcours professionnel, les parties signataires s'accordent sur les engagements suivants pour la durée du présent accord :

- Veiller à l'équilibre femmes/hommes dans les promotions cadre ;
- Maintenir une attention particulière sur l'équilibre femmes/hommes des promotions E5 et des promotions E7 ;
- Faire progresser le taux de féminisation de la filière « experts » ;
- Faire progresser le taux de féminisation de la filière hiérarchique.

D. Conditions de travail favorisant l'égalité et la diversité

Les parties conviennent que les locaux et infrastructures doivent permettre un égal accès au travail des femmes et des hommes et favoriser la mixité au sein des métiers.

Le CEA s'engage à procéder à un état des lieux, au cours de l'année 2025, sur l'ensemble des établissements du CEA, des installations (vestiaires, douches, sanitaires, ...) afin de mieux appréhender les besoins. Un plan d'action sera ainsi mis en place, à compter de 2026, dans le but d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble du personnel.

Le CEA s'assurera par ailleurs de la mise à disposition des femmes qui allaitent des lieux aménagés et équipés d'un frigo sur chacun des centres.

Dans le cadre des réflexions engagées sur les aménagements des lieux de travail, la question de l'égalité professionnelle et plus largement de la diversité doit être prise en compte.

E. Le suivi de la mixité dans les métiers et filières professionnelles

Le CEA s'engage à suivre l'évolution de la part respective des femmes et des hommes dans ses différents emplois, tant sur les CDD que sur les CDI, particulièrement au sein des filières professionnelles identifiées comme « peu mixtes », par exemple celles des métiers scientifiques et techniques ainsi que de la filière administrative, l'objectif étant d'accompagner l'évolution de ces emplois en cohérence avec celle de la société.

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

F. L'implication des prestataires

La direction du CEA exige de tout prestataire externe de promouvoir les principes d'égalité et de mixité professionnelle dans le cadre de ses mesures de politique sociale.

A cet effet, une clause sociale rappelant ces principes en faveur des profils susceptibles d'être affectés à l'exécution des prestations ou participant de manière directe ou indirecte au marché figure dans les contrats conclus avec les prestataires.

TITRE 2. Favoriser et promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les parties s'engagent à promouvoir la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés et de favoriser leur bien-être au travail, en prenant en compte leurs contraintes personnelles liées notamment à la parentalité et aux aidants familiaux, sans pour autant s'immiscer dans leurs choix personnels.

A. Soutien à la parentalité

Les parties rappellent que le CEA accorde aux salariées un allongement de deux semaines de leur congé prénatal, pendant lesquelles le plein salaire est maintenu, dans les conditions prévues par la Convention de travail du CEA.

Les parties rappellent également qu'outre les autorisations d'absence légales accordées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la grossesse et pour les actes médicaux nécessaires en cas d'assistance médicale à la procréation, les salariées sont autorisées à s'absenter, à partir du 5^{ème} mois précédant l'accouchement, dans la limite de deux heures par semaine, avec possibilité de cumuler quatre heures par quinzaine, dans les conditions prévues par la Convention de travail.

La situation de grossesse est prise en compte et peut permettre un aménagement de la situation de travail (horaires aménagés, télétravail) éventuellement après échange entre la hiérarchie, la médecine du travail et/ou le RH de proximité.

Par ailleurs, il est rappelé que le dispositif de la « mise au vert » est étendu aux salariées enceintes et allaitantes travaillant sur certains postes particuliers, incompatibles avec leur situation, avec maintien des éléments permanents et variables de salaire. Cette affectation temporaire sur un autre poste de travail doit permettre à la salariée d'exercer une activité professionnelle en lien avec ses compétences tout en prenant en compte sa situation.

Les parties souhaitent encourager le co-parent à la prise du congé de naissance et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

A ce titre, le congé de naissance d'un enfant accordé au co-parent sera porté de 4 à 9 jours pour toute naissance à partir du 3^{ème} enfant. Une note d'application viendra préciser les modalités et la date de mise en œuvre de cette mesure.

Le CEA s'engage à prendre toutes les mesures de nature à permettre au co-parent de prendre effectivement ces congés. Il est rappelé que le CEA garantit le droit à un congé de naissance et à un congé de paternité avec maintien du salaire sur toute la durée desdits congés.

Il est par ailleurs rappelé que le conjoint bénéficie des autorisations d'absence légales précitées pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires dans le cadre de la grossesse ou des actes médicaux nécessaires en cas d'assistance médicale à la procréation. Une communication large de ces dispositifs sera réalisée sur la période du présent accord et une démarche de communication incitative de prise de ces congés sera conduite par la DRHRS.

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. Par ailleurs, le CEA s'engage à assurer le maintien de l'information sur les actualités de l'entreprise et 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.

Par ailleurs, le CEA accorde des autorisations d'absences pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans dans la limite de 6 jours (ou 12 demi-journées) par année calendaire. Trois jours supplémentaires sont accordés aux salariés assumant la charge de deux enfants ou plus.

Les bénéficiaires de ces autorisations doivent produire un bulletin d'hospitalisation ou un certificat médical faisant mention de l'obligation de présence parentale.

L'obtention du label Parents on board témoigne de l'engagement du CEA en matière de parentalité.

Enfin, la direction du CEA s'engage à mettre à la disposition des salariés, sur l'année 2025, un guide de la parentalité rappelant les dispositifs légaux et conventionnels existants et les mesures d'accompagnement dont ils peuvent bénéficier en matière de parentalité.

B. Temps partiel

Le dispositif du temps scolaire est ouvert aux salariés du CEA,

- parents ou grands-parents d'un enfant dès sa naissance et jusqu'à ses 16 ans
- ayant un conjoint exerçant une activité professionnelle soumise au rythme scolaire.

Il est par ailleurs rappelé que les absences au titre du temps scolaire sont autorisées par demi-journée ou journée pleine le mercredi.

La charge de travail et les objectifs des salariés à temps partiel doivent être adaptés à leur temps de travail. Lors du passage à temps partiel, les parties soulignent l'importance que les salariés échangent avec leur responsable hiérarchique sur leurs missions et leur charge de travail en adéquation avec leur nouvelle durée du travail. Ces éléments doivent régulièrement être abordés dans le cadre de l'entretien annuel.

Enfin, il est rappelé que les salariés qui ont choisi un régime de travail à temps partiel 4/5^{ème} ou à temps scolaire peuvent, s'ils le souhaitent, cotiser au régime général d'assurance vieillesse et au régime complémentaire à hauteur du salaire correspondant à leur activité à taux plein.

C. Accompagnement des situations particulières

Les parties conviennent que les événements d'ordre professionnel ou privé peuvent entraîner des répercussions sur leur bien-être au travail ou sur leur activité professionnelle.

Le CEA dispose de dispositifs qui permettent aux salariés rencontrant des difficultés en lien avec des situations personnelles (violences intrafamiliales, proches aidants, familles monoparentales, etc...) de trouver une aide.

Ainsi, les salariés peuvent bénéficier de la complémentaire santé, de la garantie invalidité décès, des aides au logement (Action logement) et des aides sociales.

Ils peuvent se tourner vers les assistants sociaux et/ou vers les services de prévention et de santé au travail (SPST) qui sont des relais pour les orienter et les accompagner dans leurs démarches.

La situation sociale ou familiale des salariés peut conduire, après examen, l'assistant(e) social(e) à recommander un aménagement de travail ponctuel (télétravail exceptionnel, aménagement d'horaires...) qui sera pris en compte par le CEA.

Par ailleurs, les pathologies féminines ou douleurs menstruelles ouvrent droit, sur justificatif médical, à des aménagements spécifiques (télétravail exceptionnel, aménagement d'horaires...) ou à des autorisations d'absences dans la limite de 2 jours par mois et de 10 jours par an, sans se substituer aux mesures issues de l'accord en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés au CEA, certains handicaps pouvant être consécutifs de maladies invalidantes.

Les modalités de mise en œuvre de ces mesures feront l'objet d'une note d'application.

Enfin, il est rappelé que le CEA accorde des congés pour événements familiaux dans les conditions prévues par la Convention de travail du CEA, et que les personnels proches aidants bénéficient de dispositions particulières prévues par l'accord relatif à la qualité de vie au travail. Ils peuvent aussi bénéficier d'aménagements d'horaires.

TITRE 3. Lutter contre les discriminations le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et promouvoir la diversité et l'inclusion

A. La diversité et l'inclusion

Les parties signataires affirment l'importance de la diversité et de l'inclusion au CEA, valeurs communes et essentielles pour ce qu'elles portent en termes de richesse, de cohésion et de partage mais aussi en tant que levier de performance, de créativité et d'innovation. Cela renforce le sentiment d'appartenance et le bien-être.

Le CEA s'engage à mener un état des lieux afin de proposer le socle d'une politique de la diversité et de l'inclusion au CEA sur la durée de l'accord. Cet état des lieux sera présenté dans le cadre de la commission de suivi du présent accord.

B. La discrimination

Les parties signataires s'engagent à promouvoir la lutte contre toute forme de discrimination, dans le respect des droits humains. En ce sens, elles ont un devoir d'exemplarité. Le CEA ne tolère aucun acte de discrimination et sanctionne tout comportement discriminatoire porté à sa connaissance.

La discrimination est caractérisée lorsqu'une personne subit une différence de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi (articles 225-1 à 225-1-2 du code pénal et L. 1132-1 du code du travail).

Le champ d'application de ce droit de la non-discrimination en matière de gestion des ressources humaines est large. En effet, les discriminations sont interdites à toutes les étapes du parcours professionnel, dès la phase de recrutement et tout au long du déroulement de carrière.

C. Le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes

La sensibilisation, la prévention et la lutte contre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes constituent un axe important de travail. Il s'inscrit pleinement dans la démarche

de prévention des risques psychosociaux et de développement de la qualité de vie au travail et des conditions de travail (QVCT) au cœur de la politique de ressources humaines du CEA.

En plus d'être une condition de la santé et du bien-être au travail de tous les collaborateurs du CEA, la prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes relève de la responsabilité de l'employeur mais aussi de chacun. L'actualité témoigne d'une prise de conscience et le CEA souhaite y répondre en encourageant la libération de la parole pour agir.

Une implication forte de chaque acteur du CEA, mais également un effort continu dans l'évolution des mentalités et des comportements sont nécessaires pour transformer durablement la culture d'entreprise, en lien avec l'organisation du travail.

Le CEA, en tant qu'employeur, prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. La prévention des risques professionnels tient compte de l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du genre, en particulier pour les violences dont le harcèlement moral, les violences sexuelles et sexistes comme le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le CEA déploie une série de mesures et de dispositifs visant à sensibiliser l'ensemble des salariés du CEA sur ces problématiques et à former les acteurs impliqués :

- Animation d'un réseau d'acteurs pluridisciplinaire (RH, santé, sécurité, management) à compétences variées ;
- Poursuite des formations obligatoires pour les managers pour prévenir les risques psychosociaux, incluant la prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes dans les collectifs de travail ;
- Poursuite des formations de l'ensemble de la ligne RH et des référents en prévention des risques psychosociaux et en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ainsi que des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes (HSAS) désignés par le Comité national et par chaque CSE ;
- Mise à disposition d'une formation obligatoire en e-learning, à destination de l'ensemble des salariés ;
- Mise sur l'intranet DRHRS d'une plaquette et de vidéos accessibles à tous, pour mieux comprendre et prévenir le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et savoir qui contacter ;
- Mise en œuvre régulière de campagnes de communication, notamment par voie d'affichage.

Les règlements intérieurs des centres du CEA intègrent les définitions et les sanctions de ce qui est considéré comme du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Les salariés s'estimant victimes de harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes peuvent contacter leur manager, le médecin du travail et les autres professionnels du SPST, le psychologue du travail extérieur au CEA, les référents en prévention des risques psychosociaux et en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, l'assistant(e) social(e), le ou les référents HSAS désignés par le Comité national et par chaque CSE, leur correspondant en ressources humaines ou leurs représentants du personnel.

Ils peuvent également prendre contact avec des intervenants extérieurs au CEA tel que leur médecin traitant, psychologue, psychiatre, l'inspecteur du travail attaché à leur centre ou encore le Défenseur des droits.

Le rôle des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désignés par les CSE et le comité national (référents HSAS) :

Les référents HSAS désignés par le Comité national et par chaque CSE ont pour rôle d'écouter, informer, orienter et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ils ont pour objectif de renforcer la capacité des élus à être identifiés par les

salariés comme recours possibles face au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes et de proposer des actions de prévention en ces matières.

Le CEA met à disposition une formation sur la prévention du harcèlement et des agissements sexistes à l'ensemble des référents HSAS.

Un mémo sur le rôle des référents HSAS sera établi par la DRHRS et partagé en commission de suivi dans le courant de l'année 2025.

Tous les signalements auprès du CEA portant sur des situations présumées de harcèlement moral, sexuel ou d'agissement sexiste sont pris en compte. Une enquête est diligentée si l'analyse préliminaire n'écarte pas la possible existence d'un harcèlement moral, d'un harcèlement sexuel ou d'un agissement sexiste. Elle permet d'objectiver la situation et d'éclairer le CEA sur la réalité des faits, les responsabilités susceptibles d'être retenues et les mesures préventives, curatives, voire disciplinaires à privilégier.

Pour ce faire, le CEA s'est doté d'un guide en cas de signalement de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste, à destination des acteurs des ressources humaines de l'ensemble des centres du CEA. Ce guide précise les principes de respect de la confidentialité, de responsabilité des acteurs et d'intégrité qui constituent un socle à valeur déontologique. Il sera présenté en commission de suivi du présent accord et pourra par la suite servir de base à la constitution d'une procédure d'enquête en cas de signalement de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste partagée par tous les centres du CEA.

Au-delà des obligations inhérentes à l'employeur, ce guide et ces principes constituent un levier nécessaire pour accompagner et encourager la libération de la parole dans l'entreprise où les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail et favorisent l'émergence d'actes plus graves.

La cellule pluridisciplinaire des référents en prévention des RPS de centre, animée par le coordinateur en prévention des RPS du centre, s'assure du suivi, du traitement et de l'accompagnement des situations individuelles et collectives, notamment après une situation de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste.

Le CEA s'assure qu'aucune personne victime ou ayant témoigné de bonne foi, de faits présumés ou constitutifs d'harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes, dont elle a eu connaissance, ne fasse l'objet d'une discrimination.

TITRE 4. Pilotage et suivi de l'accord

La DRHRS pilote et coordonne toutes les actions nationales, telles que précisées dans le présent accord. Celles-ci seront déclinées par les membres du réseau égalité professionnelle au sein de chaque direction et de chaque établissement du CEA. Les initiatives locales et des directions font l'objet d'un partage au sein du réseau égalité professionnelle qui s'assure de leur promotion.

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, sociales et environnementales 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 indicateurs légaux ;
- Assurer un examen partagé en commission égalité professionnelle des engagements et des objectifs de l'organisme 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. 2312-9 du Code du travail, les parties signataires conviennent d'enrichir les données chiffrées du rapport de situation comparée d'indicateurs complémentaires, détaillés dans le tableau annexé au 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. L'échange en réunion s'initie sur la base des éléments présentés, puis sur l'analyse des données et sur les actions nationales et se complète de l'expression des différents points de vue.

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

Ce rapport constitue un des éléments de la consultation annuelle du CSE relative à la politique sociale de l'établissement. L'échange en réunion s'initie sur la base des éléments présentés, puis sur l'analyse des données et sur le plan d'action local et se complète de l'expression des différents points de vue.

Les parties signataires ouvrent la possibilité aux acteurs locaux et nationaux d'adapter et enrichir le suivi qualitatif et quantitatif du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes et des plans d'action locaux et nationaux avec des indicateurs adaptés.

Eléments de suivi du plan d'action triennal pour l'égalité 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
RECRUTEMENT	Poursuivre la progression du taux de féminisation de l'effectif permanent afin d'atteindre 36% sur 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	Référence au 31/12/2023 de l'effectif permanent :
	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	Assurer un suivi du taux de féminisation des écoles cibles	Taux de féminisation du CEA : 34,8 %
	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 ingénieurs-chercheurs : 28,0 % Taux de féminisation des formations d'ingénieurs dans l'année 2021-2022 : 30,1 % (source : Repères & Références statistiques, 2023, partie 6.04) Taux de féminisation des techniciens (A1) : 27,9 % Taux de féminisation des formations de techniciens supérieurs et assimilés dépendant du Ministère de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur : 47,5 % (source : Repères & Références statistiques, 2023, 6.12) Taux de féminisation du personnel de sécurité : 2,7 % Taux de féminisation des effectifs du SDIS ¹ : 18 %
PROMOTION PROFESSIONNELLE	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) Référence au 31/12/2023 : Effectifs proposables E4 femmes = 34,5 %

¹ 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>

			Promotions E5 femmes = 34,8 % Effectifs proposables E6 femmes = 27,2 % Promotions E7 femmes = 31,6 %
	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)
FILIERE HIERARCHIQUE	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	Référence au 31/12/2023 ² : Taux de féminisation de la filière hiérarchique ingénieurs-chercheurs : 31,4 % Taux de féminisation des ingénieurs-chercheurs de référence (à partir du niveau E4) : 31,1 % Taux de féminisation des ingénieurs-chercheurs de référence (à partir du niveau E3) : 30,3 % Taux de féminisation de la filière hiérarchique cadres administratifs : 58,5 % Taux de féminisation des cadres administratifs de référence (à partir du niveau E4) : 73,2 % Taux de féminisation des cadres administratifs de référence (à partir du niveau E3) : 75,5 %
FILIERE « EXPERTS »	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	Référence au 31/12/2023 ³ : Taux de féminisation de la filière expert : 26,8 % Taux de féminisation des ingénieurs-chercheurs de l'annexe 1 : 28,0 %

² Chiffres indicatifs

³ Chiffres indicatifs

Plan d'action	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 plans locaux.
Formation professionnelle	Favoriser les carrières féminines	Sensibilisation des managers à l'égalité professionnelle	Nombre de managers ayant été sensibilisés à l'égalité professionnelle via la formation
		Mise en place de la formation « Oser »	Nombre de salariées candidates à la formation au 31 décembre de l'année considérée.

Indicateurs complémentaires aux données chiffrées du rapport de situation comparée 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
	Répartition des éléments variables de l'annexe 2 par types d'EV, niveau de classification et genre
	Rémunérations moyennes mensuelles de l'annexe 1 par genre et tranche d'âge
	Rémunérations moyennes mensuelles de l'annexe 2 par genre, niveau de classification et tranche d'âge
AUGMENTATIONS ET PROMOTIONS	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)
	Répartition des promotions cadres par type de promotion, genre et filière dont est issu le salarié
	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
	Répartition des montants moyens des primes exceptionnelles et des primes de productivité par annexe et par genre
FORMATION PROFESSIONNELLE	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
	Participations et heures de formation par domaine de compétences selon l'annexe et le genre gérés par la formation dans l'année
FONCTIONS HIERARCHIQUES ET D'EXPERTISE	Répartition des responsables hiérarchique par niveau, direction, et genre
	Répartition des salariés de la filière « Experts » par niveau, genre et direction
REPRESENTATION SYNDICALE	Pour le niveau local : répartition des représentants du personnel élus ou désignés sur le centre, par genre
	Pour le niveau national, répartition des représentants du personnel élus ou désignés, par genre

TEMPS DE TRAVAIL	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
	Nombre de jours épargnés sur les CET par annexe et par genre au niveau national
	Nombre de congés de paternité et d'accueil de l'enfant par annexe et nombre de jours d'absence
CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	Répartition des accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail par genre et éléments matériel selon les modalités définies au 3.2 de l'article R2323-17

DISPOSITIONS FINALES : durée, révision, suivi, publicité et dépôt 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 2025. À son échéance, il cessera de produire ses effets sans devenir un accord à durée indéterminée.

Suivi de l'accord

Les parties signataires du présent accord se rencontreront au second semestre de chaque année lors de la commission de suivi de cet accord au niveau national.

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.

Il fera l'objet d'une communication à l'ensemble du personnel par la diffusion d'un guide.

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

**Pour le Syndicat National du Nucléaire de la Métallurgie
(S2NM/CFDT)**
Signé

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

**Pour le Syndicat National de l'Energie Nucléaire
(SNEN/CFTC)**
Signé

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

**Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes - Syndicat
Professionnel des Acteurs de l'Énergie
(UNSA-SPAEN)**
Signé

Fait à Paris, le