

Plan d'action égalité professionnelle

Un engagement historique du CEA

Le CEA est engagé en faveur de l'égalité professionnelle depuis plus de 40 ans :

- C'est en **1979** que le CEA a commencé à étudier la situation comparée entre les femmes et les hommes dans son bilan social ;
- En **1985**, le CEA s'est engagé dans une politique négociée en matière d'égalité professionnelle ;
- Depuis 2011, le CEA négocie avec ses partenaires sociaux des accords trisannuels qui comprennent un plan d'action et des indicateurs de suivi ;
- En **2020**, le CEA a signé un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle.

Dispositifs en place

L'accord relatif à l'égalité professionnelle signé le 18 décembre 2020 avec les partenaires sociaux, pour une durée de 3 ans (et renouvelé pour 1 année supplémentaire) réaffirme :

- L'importance de la **mixité** exempte de toute discrimination dans les métiers du CEA ;
- Le nécessaire **principe d'égalité de rémunération** et d'évolution professionnelle à situation équivalente ;
- L'engagement du CEA pour la **conciliation** entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Par ailleurs, la politique du CEA en matière d'égalité professionnelle est suivie annuellement lors de commissions locales et nationales et fait l'objet d'un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

2024 sera l'année de la construction d'un nouveau programme encore plus ambitieux.

OSER ! Une vraie réussite depuis 4 ans, le CEA accélère...

Convaincu de l'importance que revêt la mixité au sein des unités, dans les filières management, expertise et projet, le CEA investit en faveur de ses salariées en développant des dispositifs nationaux d'accompagnement de carrière parmi lesquels le parcours « OSER ! ». Cette formation permet, via l'acquisition de soft skills, de lever l'un des freins à la carrière des femmes : l'autocensure.

OSER ! s'adresse donc à toutes les femmes du CEA qui souhaitent développer leur potentiel afin de mieux maîtriser leur évolution professionnelle.

Des indicateurs de suivi, partagés avec les partenaires sociaux, qui s'organisent en 8 thématiques :

- Suivi démographique des effectifs ;
- Suivi des recrutements et des départs ;
- Suivi des rémunérations ;
- Suivi des augmentations individuelles et des promotions ;
- Suivi de la formation professionnelle ;
- Suivi des populations experts et managers ;
- Suivi de la représentation syndicale et du conseil d'administration ;
- Suivi du temps de travail, des conditions de travail, de santé et de sécurité au travail.

Afin d'accompagner et de soutenir les progrès de l'égalité professionnelle, le CEA mobilise des ressources via :

- Un référent national égalité professionnelle qui anime le dispositif et le réseau des référents locaux ;
- Des formations managériales incluant les enjeux de l'égalité professionnelle ;
- Des actions de sensibilisation contre toutes les formes de harcèlement et d'agissements sexistes (pour lesquelles le CEA applique la tolérance zéro).

Marie-Dominique FAIVRE

Directrice des Ressources Humaines et des Relations Sociales du CEA