

CSE CEA Paris-Saclay
Rapport de la Commission Égalité Professionnelle CEA Paris-Saclay 2026
du 19 mai 2026 à 9h00

Convoquée par courriel le mardi 5 mai 2026 à 18h11

Objet : rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes au CEA établissement de Paris-Saclay

La présentation relative aux points inscrits à l'ordre du jour a été communiquée le 5/05/2026, les destinataires étaient :

Représentant(e)s de la Direction		Représentant(e)s du Personnel	
Nathalie RIBEIRO	P-SAC/DPRS	Joël KICHENIN	CGT
Sylvia TIXIER	P-SAC/DPRS	Erell JAMELOT (suppléante)	CGT
Alexandre FURNON	P-SAC/DPRS	Florence MASSON	CFE-CGC
Anaëlle VILLETTE	P-SAC/DPRS	Nicolas RUIZ	CFE-CGC
Mathieu PONSOT	P-SAC/DPRS	Daniela CANCELILA (suppléante)	CFE-CGC
Laurence ZEITOUN	DRF/DRHRF	Janet DIAS (suppléante)	CFE-CGC
Nathalie CHATENAY	DRHRS	Sylvie GUIGON	CFDT
Laetitia CAPLAIN	DES/EC/DRH	Florence GERMOND	CFDT
Christine YVRAY-PETIT	DRT/LIST	Sylvie JUBERA	CFTC
		Frédérique AUBARD-VINCESLAS	CFTC
		Francis SAINT-CYR	UNSA SPAEN
		Catherine BARDU (suppléante)	UNSA SPAEN

Étaient présents en séance tenue sur le site de Saclay – Bâtiment 490 – Salle du conseil (2eme étage) :

Représentant(e)s de la Direction		Représentant(e)s du Personnel	
Sylvia TIXIER	P-SAC/DPRS		
Anaëlle VILLETTE	P-SAC/DPRS	Nicolas RUIZ	CFE-CGC
Mathieu PONSOT	P-SAC/DPRS		
Manon BACQUET	DRF/DRHRF	Janet DIAS (suppléante)	CFE-CGC
Chloé BALLIE	DRHRS		
Laetitia CAPLAIN	DES/EC/DRH		
Christine YVRAY-PETIT	DRT/LIST	Frédérique AUBARD-VINCESLAS	CFTC

En absence de la convocation de la rapporteure, Suzy Surblé, élue par le CSE en juillet 2025, Janet DIAS s'est portée volontaire ; cette proposition a été acceptée à l'unanimité par les représentant(e)s du personnel présents.

Rédacteur de ce rapport : Janet DIAS & Nicolas RUIZ

Les planches utilisées lors de la commission sont disponibles sur la BDESE : 2026 1. CEP_ 19 05 2026 (2)).

La rapporteure de la CEP fait l'hypothèse que l'intégralité des représentant(e)s du personnel ont leurs accès ouverts à la BDSE (<https://bdese.intra.cea.fr/>)

Ordre du jour

Présentation du projet de rapport (année 2025) de la situation comparée (RSC) entre les femmes et les hommes au CEA Paris-Saclay (1)).

Ce rapport de commission couvre l'essentiel de la structure de la présentation du rapport du DPRS :

Ordre du jour	2
Préambule	3
1. Effectifs et répartition femmes/hommes	4
2. Répartition des métiers.....	5
3. Augmentations individuelles	6
4. Fonctions hiérarchiques et expertise.....	7
5. Rémunérations.....	8
6. Formation professionnelle	10
7. Temps de travail et articulation vie professionnelle / vie personnelle.....	11
8. Santé, sécurité et conditions de travail.....	12
Synthèse générale	13
Références.....	14
Annexes	16

Préambule

La commission égalité professionnelle du CSE Paris-Saclay du 19 mai 2026 avait pour objet l'examen annuel du projet de Rapport de Situation Comparée (RSC) entre les femmes et les hommes, au titre de l'année 2025.

Les représentant(e)s du personnel notent le ton respectueux et enthousiaste des représentant(e)s de la direction et les remercient pour la qualité des échanges.

La direction a rappelé que ce rapport est établi à partir d'indicateurs légaux en faisant mention explicite de l'article R2323-12 du code du travail (3)), enrichis de données prévues par l'accord collectif régissant l'égalité professionnelle au CEA (5)).

Les représentant(e)s du personnel ont salué la qualité du travail de compilation des données réalisé par la direction tout en rappelant que le RSC ne constitue pas uniquement un document statistique.

En effet, l'article de loi évoqué par la direction (3)) mentionne explicitement la nécessité d'y inclure une "Stratégie d'action", les "mesures prises au cours de l'année écoulée" ainsi que les "objectifs de progression pour l'année à venir". L'accord collectif (5)) mentionne lui aussi explicitement "l'analyse des données" et le "plan d'action local".

Une synthèse des sections attendues dans le RSC est éditée par le ministère du travail sur son site (4)) et fournie en Annexe 1 au présent document.

Une fois les écarts constatés entre les femmes et les hommes grâce aux chiffres produits, le RSC doit donc en analyser les causes, évaluer les actions déjà engagées et définir des objectifs de progression assortis d'indicateurs de suivi.

Les représentant(e)s du personnel ont ainsi exprimé le souhait que les prochaines éditions du rapport comportent les éléments d'analyse et de plan d'action envisagés par la direction, incluant les priorités retenues, les moyens mobilisés et les indicateurs envisagés pour évaluer les progrès réalisés.

Afin de fluidifier le processus itératif de recherche des causes des écarts entre les femmes et les hommes, des représentant(e)s du personnel ont demandé s'il était possible de disposer des données brutes anonymisées ayant conduit aux analyses de la direction. Les modalités d'accès étant à convenir. Ceci afin de ne pas devoir attendre un an entre chaque analyse. La direction du CEA PSAC a expliqué n'être pas délégataire de ce type de décision et a incité à renvoyer la question vers le CSE.

1. Effectifs et répartition femmes/hommes

(Slides 3 à 8 de la présentation (2)))

La présentation a porté sur la représentation des femmes dans l'effectif total au 31 décembre 2025. Concernant l'effectif permanent, la direction a présenté une progression de la part des femmes entre 2023 et 2025, passant de 38,70 % en 2023 à 39,37 % en 2025. Cette augmentation de 0,67 % en 2 ans place l'atteinte de la parité dans l'effectif permanent à l'horizon 2055.

L'évolution de la proportion de femmes en fonction des échelons de l'annexe 1, fournie en page 6 du RSC (1)) et représentée en Figure 1, montre clairement un phénomène de plafond de verre dans les carrières des femmes cadres. Le taux de femmes cadres supérieures (33 % (1)) est lui aussi très inférieur à la moyenne du taux de femmes A1.



Figure 1 : proportion de femmes par échelon de l'annexe 1
(chiffres fournis en page 6 du RSC (1)))

Il a été demandé que l'analyse ne se limite pas à la photographie annuelle des effectifs, mais permette également d'apprécier les parcours professionnels, les conditions d'accès aux niveaux E6, E7 et cadres supérieurs, ainsi que les éventuels freins dans les trajectoires de carrière. Une stratégie doit être explicitée par la direction pour atteindre l'égalité professionnelle à tous les niveaux.

2. Répartition des métiers

La direction a présenté la répartition des effectifs de l'annexe 2 par filière professionnelle. (S6)



Outre la proportion de 47,3 % de femmes, la présentation a mis en évidence une répartition différenciée selon les filières : les femmes représentent 33,97 % des techniciens, 78,76 % des gestionnaires administratifs, 100 % des secrétaires, tandis que la filière sécurité opérationnelle reste très majoritairement masculine avec 1% de femmes, toutes dans les niveaux les plus bas, d'après (1)), page 7.

Concernant l'annexe 1, le RSC (1)) fait apparaître en page 6 que la proportion de femmes est quasiment toujours doublée parmi les cadres administratifs en comparaison avec leur proportion en ingénierie, quel que soit l'échelon.

Les représentant(e)s du personnel soulignent que cette répartition genrée des métiers constitue un point structurant de l'égalité professionnelle. Les échanges ont porté sur la nécessité d'agir en amont, notamment par des actions de sensibilisation auprès des jeunes publics, afin de favoriser l'accès des filles aux filières scientifiques, techniques et opérationnelles.

La direction a indiqué que certaines actions existent déjà, notamment des interventions auprès des jeunes publics et des actions de communication ou de sensibilisation. Elle a également évoqué la possibilité de soutenir certains projets ponctuellement par des dispositifs ou arbitrages internes, sans ligne budgétaire spécifique dédiée à l'égalité professionnelle.

Les représentant(e)s du personnel ont interrogé la direction sur la mise en visibilité de ces initiatives et sur les moyens qui leur sont consacrés. Ces actions reposent sur l'engagement volontaire de salariés ou de collectifs, sans ligne budgétaire clairement identifiée. La question a été posée d'un soutien financier, même limité, aux initiatives existantes au sein du CEA en faveur de l'égalité professionnelle, comme le groupe « parité, diversité, femmes » (PDF), le groupe Égalises, ou encore le cercle InterElles (8)), dont le CEA finance officiellement une partie du colloque annuel, mais dont la préparation se fait entièrement de manière volontaire et sans budget de fonctionnement.

Plusieurs membres de la direction ont évoqué la possibilité de coordonner les actions mises en œuvre sur plusieurs centres, afin de les rendre plus visibles et de plus grande ampleur.

Les représentant(e)s du personnel déplorent qu'un enjeu aussi central et encadré légalement soit traité de manière bénévole et sans budget de fonctionnement au CEA. L'attribution d'un budget

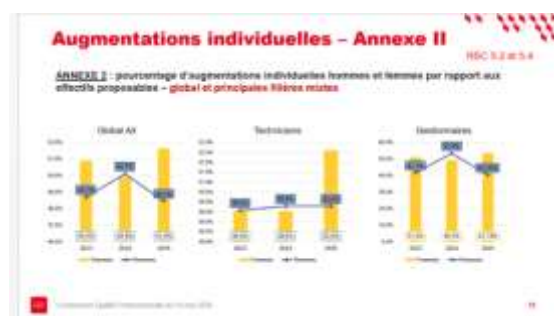
dédié à l'égalité professionnelle est la première pierre nécessaire à un plan d'action, dont on rappelle qu'il est obligatoire (4)).

De plus, les représentant(e)s du personnel demandent à ce que la direction engage des partenariats officiels avec des associations engagées sur la place des femmes dans les métiers scientifiques comme ElleStime (6)) ou Capital Filles (7)).

Les représentant(e)s du personnel soulignent qu'une stratégie locale gagnerait à s'appuyer sur les initiatives existantes, notamment les actions conduites par la cellule Diversité du centre CEA de Grenoble ont été évoquées, dont les démarches de sensibilisation, les partenariats et les outils développés constituent une source d'inspiration. Ils proposent qu'un partage d'expérience puisse être organisé afin d'étudier les pratiques susceptibles d'être adaptées au contexte de Paris-Saclay.

3. Augmentations individuelles

La direction a présenté les indicateurs relatifs aux augmentations individuelles et aux promotions des salariés de l'établissement. (S11 et S12)



Les représentant(e)s du personnel ont rappelé que les augmentations individuelles et les promotions constituent les principaux leviers de progression de carrière et qu'elles contribuent, année après année, à la construction des écarts de rémunération.

Ils relèvent que les salariés de catégorie 1 (E1 à E3), bénéficiant des augmentations médianes les plus importantes (30 points), sont légèrement plus souvent des hommes, tandis que les femmes sont davantage représentées en catégorie 2, où les augmentations médianes sont plus faibles (24 points). Les représentant(e)s du personnel s'interrogent sur l'impact cumulé de ces écarts au cours de la carrière.

Les échanges ont également porté sur la baisse de l'Index Égalité Professionnelle du CEA et sur le plafond de verre observé à partir de l'échelon E5, avec une diminution marquée de la représentation des femmes aux niveaux E6 et E7.

En réponse, la direction a rappelé que les taux d'avancement sont fixés par les dispositions conventionnelles et que le classement à l'embauche est déterminé par le diplôme et l'expérience. Elle indique également que les commissions carrières veillent au respect des règles d'équité et attribue une partie des écarts de rémunération à la répartition historique des femmes et des hommes dans les différentes filières professionnelles.

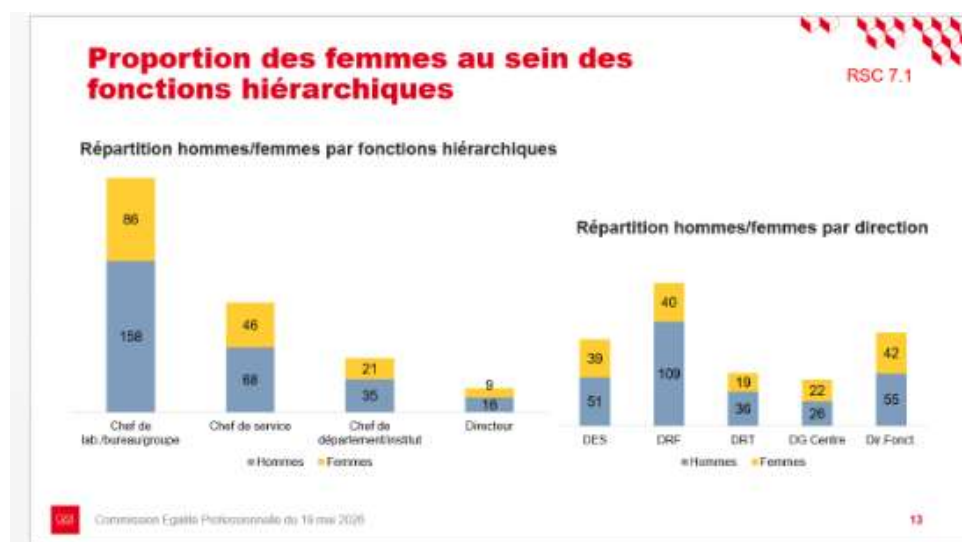
Les représentant(e)s du personnel ont demandé que les prochains RSC permettent une analyse des parcours professionnels dans la durée, afin d'identifier les mécanismes conduisant aux écarts de carrière.

Ils demandent notamment :

- Une analyse des promotions aux niveaux E5 et E7 selon que les salariés travaillent à temps plein ou à temps partiel ;
- La formalisation dans le RSC des analyses présentées oralement en séance afin d'objectiver les causes des écarts constatés ;
- Des données anonymisées permettant de réaliser des analyses complémentaires et d'identifier les facteurs expliquant les différences observées.

Les représentant(e)s du personnel soulignent que des écarts, même limités lors des campagnes annuelles, peuvent produire des différences significatives de rémunération et de déroulement de carrière lorsqu'ils se cumulent sur plusieurs années.

4. Fonctions hiérarchiques et expertise



La direction a présenté la répartition des responsables hiérarchiques et des experts selon le genre. (S13)

Les représentant(e)s du personnel ont relevé une sous-représentation des femmes dans les niveaux de responsabilité les plus élevés, illustrant un plafond de verre déjà observé dans les analyses précédentes.

Les échanges ont porté sur les parcours d'accès aux fonctions d'encadrement et d'expertise, les modalités d'identification des potentiels ainsi que les freins pouvant limiter l'accès des femmes à ces responsabilités.

La direction indique que ces évolutions doivent être analysées avec prudence compte tenu du faible nombre de cadres dirigeants, des effets démographiques et des caractéristiques des viviers de recrutement, notamment dans certaines filières scientifiques. Elle précise également avoir renforcé la transparence du rapport en intégrant cette année les données relatives aux directeurs.

Les représentant(e)s du personnel ont également alerté sur la baisse inquiétante de la proportion de femmes cadres dirigeantes au niveau du CEA (au sens de la loi (10))), et ont interrogé la direction sur les conséquences de cette évolution au regard des objectifs fixés par la **loi Rixain** (11)). En effet cette loi impose une proportion minimum de 30% de femmes cadres dirigeantes, proportion qui passe mécaniquement à 40% au 1er mars 2029 (12)). La baisse drastique de cette proportion au CEA au fil des années (moins 11 % en 4 ans), illustrée en Figure 2 , menace le CEA de passer à moins de 30 %, donc en écart légal à très court terme. La tendance doit être activement inversée dans les 2 ans qui viennent si l'on veut non seulement rester au-dessus de 30 % mais également atteindre les 40 % nécessaires d'ici 2029.



Figure 2 : Evolution temporelle de la proportion de femmes parmi les cadres dirigeant(e)s du CEA (%) (chiffres du ministère du travail (9)))

5. Rémunérations



(S14)

La direction a présenté les rémunérations moyennes des femmes et des hommes pour certaines catégories ((2)), planche 14). Les chiffres fournis, que ce soit dans la présentation (2)) faite en séance ou dans le RSC (1)) sont tous des chiffres absolus, sans jamais afficher de proportions relatives.

Les salaires moyens affichés par la direction ((2)), p. 14) pour les effectifs, A1 + A2, montrent que les hommes gagnent 6,9 % de plus par rapport aux femmes et ce, sans compter les cadres supérieurs qui creusent potentiellement encore l'écart.

La situation est problématique à plusieurs points de vue. La Figure 3 illustre que, pour la première fois de son histoire, le CEA voit son Index de l'égalité professionnelle baisser cette année. Deux postes nous font perdre des points : l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes (-1 point), et la sous-représentation des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations (-10 points, dont 5 cette année). La première baisse historique de l'index égalité professionnelle du CEA, liée aux plus hauts salaires, est malheureusement concomitante avec l'arrivée de la première Administratrice Générale. L'impact en termes d'image de l'entreprise est déplorable. Par ailleurs, le point perdu pour l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes l'est depuis toujours, sans jamais être corrigé.

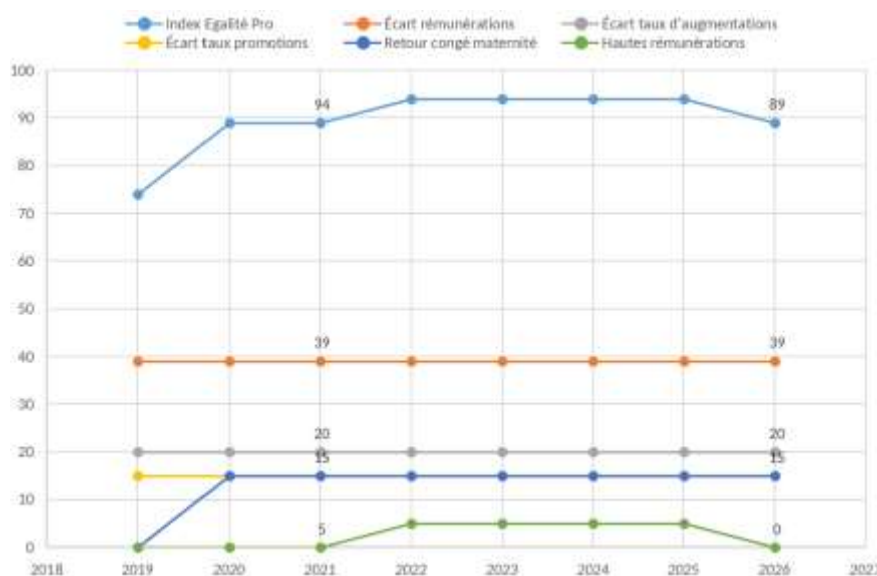


Figure 3 : Evolution temporelle de l'index égalité professionnelle du CEA avec détail par postes (chiffres du ministère du travail (13))

Concernant l'écart de salaire moyen, l'argument est avancé par la direction qu'il s'explique par la plus forte rémunération des métiers scientifiques, conjuguée à la plus forte proportion d'hommes dans ces métiers. Cette réflexion est recevable, mais doit être formulée par écrit dans le rapport de situation comparée, et appuyée des chiffres pertinents, afin de pouvoir l'évaluer et déterminer à quel point elle explique l'écart. Cette nécessité de tracer par écrit dans le rapport de situation comparée les éléments d'interprétation avancés fait écho aux propos méthodologiques du préambule du présent document, ainsi qu'à la référence (4)) et à l'Annexe 1. De plus, cet argument appuie dans le sens des propositions formulées précédemment d'un financement officiel du CEA dans les initiatives internes existantes pour la promotion des carrières scientifiques (Egalides, groupe PDF, Cercle InterElles (8))), ainsi que la mise en place de partenariats officiels avec des associations externes existantes (ElleStime (6)), Capital Filles (7))).

Afin de réduire progressivement les écarts de rémunération, les représentant(e)s du personnel proposent d'explorer les leviers permettant aux femmes de bénéficier plus souvent de la catégorie 1, où les augmentations individuelles sont plus fréquentes et plus élevées. À titre de piste de réflexion, ils suggèrent d'étudier la possibilité, lors de certains recrutements, de classer une nouvelle cadre en E3 plutôt qu'en E4, lorsque la reconstitution de carrière permet de garantir un niveau équivalent de salaire, de points et de prime individuelle. (Ex : une femme recrutée à 610 points en E3 sera 4 ans plus tard à 670, alors qu'une femme recrutée à 610 points en E4, ne sera 4 ans plus tard qu'à 658)

De plus, la page 11 de la présentation (2)) fait état d'un léger écart entre les femmes et les hommes dans la proportion de personnes promues (en moyenne sur les 3 ans présentées), en faveur des hommes en catégorie 1 où les augmentations sont plus fortes (30 points en valeurs médiane), et en faveur des femmes en catégorie 2 où les augmentations sont moindres (24 points). Là aussi, il y aurait une marge possible pour rattraper le retard de salaire des femmes, en rééquilibrant la fréquence de leurs augmentations individuelles en catégorie 1.

Les représentant(e)s du personnel ont rappelé que les écarts de rémunération résultent d'un ensemble de facteurs : recrutement, promotions, augmentations individuelles, accès aux métiers scientifiques et techniques, parcours professionnels ou interruptions de carrière. Une photographie annuelle ne permet pas, à elle seule, d'en comprendre les mécanismes.

Les représentant(e)s du personnel demandent que les prochains RSC :

- intègrent une analyse des causes des écarts de rémunération ;
- présentent les données en proportions, en complément des valeurs absolues ;
- mettent en perspective les rémunérations avec les parcours de carrière, les promotions, les classifications et l'ancienneté, afin d'identifier les leviers d'amélioration de l'égalité professionnelle.

6. Formation professionnelle



(S15)

La direction a présenté les indicateurs de formation professionnelle par genre, niveau de classification et domaine de compétences.

Les représentant(e)s du personnel ont relevé que la présentation globale des données ne permet pas d'apprécier l'impact réel de la formation sur les parcours professionnels. En regroupant les annexes et les différents types de formation, les écarts deviennent difficilement lisibles.

Ainsi, si les femmes représentent 46,9 % des participations aux formations, une analyse plus fine montre qu'en annexe 1, elles réalisent 3 424 heures de formation dans les compétences scientifiques et techniques, contre 8 505 heures pour les hommes. À l'inverse, elles sont davantage représentées dans les compétences générales.

Les représentant(e)s du personnel ont souligné que le volume global d'heures ne permet pas, à lui seul, d'évaluer l'égalité professionnelle. Il est nécessaire de distinguer les formations réglementaires, d'adaptation au poste, scientifiques et techniques, qualifiantes, d'expertise et de management, car elles n'ont pas le même impact sur les promotions et les évolutions de carrière.

La direction a précisé que l'analyse détaillée de la formation relève également de la Commission Formation. Les représentant(e)s du personnel ont rappelé que la Commission Égalité Professionnelle doit néanmoins disposer d'une lecture genrée de ces données afin d'évaluer l'égalité d'accès aux parcours de développement professionnel.

Les représentant(e)s du personnel demandent que la direction leur présente les données de formation par genre, annexe, niveau de classification et type de formation, et qu'elles soient mises en perspective avec les promotions, l'accès à l'expertise, au management et les situations de temps partiel, afin d'apprécier la contribution réelle de la politique de formation à l'égalité professionnelle.

7. Temps de travail et articulation vie professionnelle / vie personnelle



L'examen des planches 16 et 17 de la présentation (relatives au temps partiel et aux congés de plus de 6 mois) souligne une forte disparité de genre dans l'organisation du travail et soulève des inquiétudes majeures sur l'évolution de carrière des femmes.

Les RP mettent en évidence le caractère massif et quasi exclusivement féminin de l'aménagement du temps de travail au CEA Paris-Saclay.

Il est souligné que 78,9 % des salariés à temps partiel sont des femmes (77,3 % pour l'Annexe 1 et 82,8 % pour l'Annexe 2). Sur le temps scolaire, l'écart est frappant avec 117 femmes contre seulement 20 hommes.

Les RP s'inquiètent du fait que le temps de travail réduit puisse constituer un frein invisible aux promotions et souligne qu'il est impossible de déterminer, avec les chiffres actuels du RSC, si le temps partiel pénalise réellement les trajectoires vers les postes à responsabilité.

L'analyse de la planche 17 montre une "spécialisation" des types de congés : les hommes sont majoritaires sur la création d'entreprise, les congés sabbatiques et la mobilité externe, tandis que le congé parental est occupé à 100 % par des femmes (8 salariées).

La direction indique que cette répartition s'explique notamment par des effets démographiques, les salariés à temps partiel étant plus souvent dans les tranches d'âge correspondant à la présence d'enfants en bas âge. Elle précise également que des indicateurs nationaux assurent un suivi de l'absence de pénalisation liée au temps partiel ou aux congés parentaux.

Les représentant(e)s du personnel considèrent que ces éléments d'analyse, présentés oralement en séance, gagneraient à être intégrés au RSC et étayés par des données permettant d'en apprécier la portée.

Ils demandent que les prochains RSC présentent :

- la répartition des salariés à temps partiel par échelon ;
- la proportion de promotions aux niveaux E5 et E7 selon le temps plein ou le temps partiel ;
- des indicateurs permettant d'évaluer l'impact du temps partiel sur les parcours de carrière.

8. Santé, sécurité et conditions de travail

Contrairement au RSC (1)) dont c'est la dernière section, la présentation de la direction faite en séance (2)) ne comporte aucune planche sur le thème Sécurité, santé et conditions de travail.

Les échanges ont porté sur

- Importance d'analyser les écarts observés au regard des métiers et des organisations du travail.
- Question sur les causes des situations observées.
- Interrogation sur les actions de prévention mises en œuvre.
- Demande d'une analyse plus qualitative des indicateurs présentés..

Les chiffres concernant les arrêts de travail ventilés par genre présentés par la direction interpellent et amorcent un échange. A partir du nombre de jours d'arrêt maladie ventilé par genre ((1)), p. 46) et des effectifs ((2)), p. 4), on peut reconstituer le nombre de jours d'arrêts maladie par personne et par an, ventilé par genre. On obtient 5 jours/an pour les hommes et 10 jours/an pour les femmes du CEA. Ces chiffres sont inférieurs en valeur absolue aux moyennes nationales disponibles (respectivement 7,4 jours par an pour les hommes, et 11,1 pour les femmes, (14)) (15))). Par contre, l'écart dans le nombre de jours d'arrêt par personne entre les femmes et les hommes au CEA est très au-dessus de la moyenne française. Il vaut +102 % au CEA contre +50 % en moyenne en France. C'est-à-dire que les femmes sont deux fois plus longtemps malades que les hommes au CEA PSAC, contre une fois et demie « seulement » en France. Cet écart particulièrement marqué de conditions de vie entre les femmes et les hommes du CEA appelle des éléments d'explication et des pistes d'action qui doivent être avancées par la direction et tracées dans le RSC.

En séance, la direction avance l'argument selon lequel « les femmes consultent plus, prennent plus soin de leur santé ». Cet argument explique peut-être une partie de la différence d'arrêts femmes-hommes en France, mais aucunement l'écart relatif important entre les statistiques nationales et celles du CEA PSAC. Dans tous les cas, ce type d'argumentation doit être tracé par écrit dans le RSC pour pouvoir être chiffré et servir de référence dans les échanges futurs pour construire une stratégie solide.

Synthèse générale

Les représentant(e)s du personnel constatent que le Rapport de Situation Comparée constitue un outil de description de la situation comparée des femmes et des hommes, mais qu'il ne permet pas encore d'apprécier pleinement la politique d'égalité professionnelle conduite par l'établissement.

Les échanges ont mis en évidence un besoin partagé d'aller au-delà du constat statistique pour mieux comprendre les mécanismes à l'origine des écarts observés, apprécier les actions engagées et mesurer leur efficacité.

Les représentant(e)s du personnel soulignent que le délai de deux semaines entre la réception du Rapport de Situation Comparée (05/05/2026) et la tenue de la Commission Égalité Professionnelle (19/05/2026) est insuffisant pour permettre une analyse approfondie des données. Compte tenu de la richesse des informations présentées et des enjeux associés à l'égalité professionnelle, ils souhaitent qu'une réflexion soit engagée afin d'améliorer ce calendrier, soit en avançant la transmission du RSC, soit en décalant la tenue de la commission, ou par toute autre organisation permettant de disposer d'un temps d'analyse plus adapté. Les représentant(e)s du personnel proposent également d'étudier, en concertation avec la direction, les possibilités d'optimiser la production des indicateurs et des analyses, notamment par l'automatisation de certains traitements.

L'objectif est de permettre aux représentant(e)s du personnel d'exercer pleinement leurs prérogatives d'analyse et de formuler, en séance, des propositions étayées au bénéfice de la politique d'égalité professionnelle de l'établissement.

Les représentant(e)s du personnel demandent que les prochains RSC intègrent des analyses rédigées sur la situation observée, ainsi qu'un plan d'action explicite pour l'année suivante.

Le RSC permet aujourd'hui de constater les écarts. Les représentant(e)s du personnel souhaitent désormais qu'il devienne un véritable outil de pilotage de la politique d'égalité professionnelle.

Point de vigilance pour le CSE : veiller à ce que les futurs RSC permettent d'identifier les mécanismes conduisant aux écarts observés, afin de suivre l'efficacité des actions engagées par l'établissement de Paris-Saclay.

Références

- (1) *Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes au CEA établissement de Paris-Saclay*, « 1. RSC_CEA PSAC_2025.pdf », consultable sur : https://bdese.intra.cea.fr/paris-saclay/layouts/15/WopiFrame2.aspx?sourcedoc=%7B9389F081-4EDF-4B5F-8B9D-ECCF9E8C3F93%7D&file=1.%20RSC_CEA%20PSAC_2025.pdf&action=default
- (2) *Projet de Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes*, « 1. Présentation- Projet RSC 2025 - CEP du 19 mai 2026 vdef.pdf », consultable sur : <https://bdese.intra.cea.fr/paris-saclay/layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7B179A1A0F-99EB-4D76-A26B-CA95632B7AD8%7D&file=1.%20Pr%C3%A9sentation-%20Projet%20RSC%202025%20-%20CEP%20du%2019%20mai%202026%20vdef.pdf&action=default>
- (3) Code du travail, Article R2323-12, consultable sur : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036409961/2026-03-07
- (4) Sections nécessaires dans le rapport de situation comparée, consultable sur : https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/Tableau_RSC.pdf
- (5) *Accord collectif relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle*, consultable sur le référentiel fonctionnel du CEA, consultable sur : https://referentiel-fonctionnel.intra.cea.fr/ressources_humaines/layouts/15/WopiFrame2.aspx?sourcedoc=%7b0B956E00-785D-4AB5-904F-33828D342002%7d&file=AC%20Egalite%20professionnelle%20sign%C3%A9%20le%2029%2001%202025.pdf
- (6) Collectif d'associations ElleStime pour la promotion des carrières de femmes scientifiques auprès des collègues : <https://www.linkedin.com/company/ellestime/about/>
- (7) Association Capital Filles, pour le mentorat et l'accompagnement des lycéennes vers les études supérieures : <https://capitalfilles.fr/>
- (8) Cercle InterL, réseau de réseaux de femmes et d'hommes d'entreprises engagées pour la mixité : <https://www.interelles.com/>
- (9) Proportions genrées parmi les cadres dirigeant(e)s du CEA, ministère du travail, consultable sur : <https://egapro.travail.gouv.fr/representation-equilibree/recherche?query=commissariat+%C3%A0+l%27%C3%A9nergie>
- (10) Définition de la notion de cadre dirigeant ou dirigeante, code du travail, consultable sur : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006902439?
- (11) Loi Rixain du 24 décembre 2021 imposant 30 % de femmes parmi les cadres dirigeantes, consultable sur : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044566647?
- (12) Evolution actée de la loi Rixain au 1er mars 2029 faisant passer à 40 % le taux minimum de femmes parmi les cadres dirigeantes (section IV.-A), consultable sur : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000044559206

- (13) Index égalité professionnelle du CEA, *in* base de données publique du ministère du travail, consultable, pour les années 2020 et 2021, sur : <https://egapro.travail.gouv.fr/consulter-index?query=CEA> (choisir la bonne entreprise 'CEA'), puis pour les années 2019 et 2022 à 2026, sur : <https://egapro.travail.gouv.fr/consulter-index?query=commissariat+%C3%A0+%27%C3%A9nergie+atomique+et+alternatives>
- (14) *Arrêts maladie : au-delà des effets de la crise sanitaire, une accélération depuis 2019*, Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES), Ministère de la Santé, rapport consultable sur : https://www.drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2024-12/ER1321_0.pdf, données des nombres de jours d'arrêt par genre consultables sur : <https://www.drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2024-12/er1321.xlsx> (tableau E)
- (15) Population active en 2023, INSEE, consultable sur : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8242345?>
- (16)
- (17)

Annexes

Annexe 1 Sections nécessaires au Rapport de Situation Comparée, spécifiées sur le site du ministère du travail.

(Source : cf. réf. (4))

Le rapport de situation comparée

	Les entreprises de 50 salariés et plus	Points spécifiques aux entreprises de 300 salariés et plus
Contenu du rapport		
<i>Éléments chiffrés de diagnostic</i>	Le rapport permet d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière de : - embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.	Le rapport est établi à partir d'indicateurs réglementaires obligatoires qui déclinent les différentes thématiques à aborder.
<i>Analyse</i>	Analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise sur les 8 thèmes ci-dessus.	
<i>Volet rétrospectif</i>	Le rapport doit comprendre : - le bilan des objectifs fixés et des actions de l'année écoulée, et le cas échéant de l'année précédente. - l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus - les explications sur les actions prévues non réalisées.	
<i>Volet prospectif</i>	Le rapport de situation comparée doit contenir un plan d'action en faveur de l'égalité F/H qui comprend des objectifs de progression pour l'année à venir dans au moins 2 des 8 thématiques du RSC et les actions permettant de les atteindre ainsi que les indicateurs chiffrés associés : Dans le cas où un accord collectif a été conclu, il s'agit des objectifs de progression, des actions et des indicateurs définis par accord. A défaut d'accord, le plan d'action est fixé unilatéralement par l'entreprise et soumis à la consultation du comité d'entreprise. Les actions sont définies qualitativement et quantitativement, évaluées et programmées selon un échéancier.	Les objectifs de progression doivent être définis sur au moins 3 des 8 thématiques du RSC.
Consultation du Comité d'entreprise	Le rapport est soumis annuellement à la consultation du comité d'entreprise, il leur est adressé 15 jours avant la réunion.	A défaut de comité d'entreprise, le rapport est soumis aux délégués du personnel.
Information et communication sur le rapport	Le rapport modifié le cas échéant pour tenir compte de l'avis du comité d'entreprise doit être tenu à disposition de l'inspection du travail.	Le rapport doit être transmis à l'inspection du travail dans les 15 jours suivant la consultation du comité d'entreprise.
	Une synthèse du plan en faveur de l'égalité professionnelle F/H est affichée dans l'entreprise, publiée sur le site internet de l'entreprise si elle en possède un, et sera communicable à toute personne qui en fait la demande. Elle devra comprendre les objectifs de progression et les actions accompagnés d'indicateurs chiffrés adoptés par accord collectif ou dans le cadre du plan d'action unilatéral -et qui se trouvent dans la partie prospective du RSC- ainsi que des indicateurs de situation comparée relatifs au salaire médian ou moyen, à la durée moyenne entre 2 promotions et à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles).	