



# ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE

ENTRE :

**LE CENTRE NATIONAL D'ETUDES SPATIALES, REPRESENTÉ PAR SON PRÉSIDENT,**

D'UNE PART,

ET

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES SOUSSIGNÉES,**

D'AUTRE PART,

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

## PREAMBULE

Pour passer de l'égalité en droit à l'égalité de fait entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, il est nécessaire de prendre toutes les dispositions nécessaires pour supprimer les disparités notamment en matière d'évolution de carrière. Un établissement comme le CNES, au même titre que toutes les entreprises, se doit de favoriser la mixité et de s'assurer du respect du principe de non discrimination.

Les parties au présent accord conviennent donc de la nécessité d'agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles souhaitent plus particulièrement permettre, conformément aux aspirations du personnel, une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Elles affirment leur volonté d'agir en faveur de la mixité et du respect du principe de non discrimination entre hommes et femmes tout au long de la carrière et notamment en matière de recrutement, de rémunération, de promotion et d'accès à des fonctions managériales.

Au préalable, il est rappelé que le CNES a déjà instauré un ensemble de mesures visant à permettre à chaque agent une meilleure articulation des temps professionnels et des temps familiaux. Le présent accord s'inscrit ainsi dans la continuité des dispositions déjà mises en place et vise à les compléter.

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

- un suivi au moyen d'indicateurs renseignés annuellement et élaborés dans quatre domaines identifiés comme devant faire l'objet d'une attention particulière,

CENTRE NATIONAL D'ETUDES SPATIALES

SIÈGE SOCIAL : 2, PLACE MAURICE QUENTIN - 75039 PARIS CEDEX 01 - TÉL. 01 44 76 75 00 - TÉLÉCOPIE : 01 44 76 76 76

RCS PARIS B 775 665 912 - SIRET 775 665 912 00082 - CODE APE 731Z

- un ensemble d'actions concrètes visant à assurer l'égalité professionnelle et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Les parties au présent accord insistent néanmoins sur le fait que la réussite d'un tel accord nécessite l'implication et l'engagement de l'ensemble des acteurs de l'établissement : la Direction, le management, les Organisations Syndicales ainsi que l'ensemble du personnel.

## **Article 1. Principe de non discrimination**

Les parties au présent accord affirment leur attachement au principe de non discrimination en raison du sexe et de la situation de famille. Elles reconnaissent la nécessité de veiller au strict respect de ce principe dans toutes les étapes de la vie professionnelle et en particulier en matière de recrutement, de rémunération, de promotion, de mobilité et d'accès à des fonctions managériales.

Elles affirment avec vigueur que les absences pour congé de maternité, congé de paternité ou congé parental d'éducation n'ont aucune incidence sur la vie professionnelle de l'agent concerné.

## **CHAPITRE 1 : SUIVI DE LA SITUATION COMPAREE DES HOMMES ET DES FEMMES AU CNES**

Les parties au présent accord considèrent qu'il est indispensable d'avoir une meilleure connaissance de la situation comparée des hommes et des femmes au CNES, c'est pourquoi, elles décident de mettre en place, dans quatre domaines jugés prioritaires, des indicateurs allant au delà des obligations légales et permettant d'analyser précisément la situation et d'en suivre l'évolution.

Les quatre domaines identifiés comme devant faire l'objet d'une attention particulière sont :

- le recrutement des ingénieurs et cadres,
- les rémunérations,
- les promotions,
- le management.

Pour chacun de ces domaines, deux indicateurs : un indicateur amont et un indicateur aval, sont mis en place.

Ces indicateurs seront renseignés annuellement.

## **Article 2. Indicateurs**

### **1.1. Recrutement des ingénieurs et cadres**

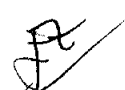
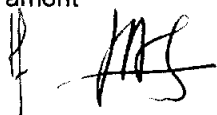
Objet de l'indicateur

L'équilibre hommes/femmes dans la population du CNES passe par des recrutements reflétant le marché de l'emploi dans le domaine concerné et la proportion de candidatures d'hommes et de femmes reçues sur les postes ouverts, en interne ou en externe.

L'objectif de cet indicateur est ainsi de connaître, sur les postes ouverts, en interne ou en externe, la proportion de candidatures d'hommes et de candidatures de femmes et de comparer cette répartition avec le recrutement effectivement réalisé sur le poste.

Libellé de l'indicateur

- indicateur amont : répartition, hommes/femmes, des candidats sur un poste d'ingénieur ou de cadre ouvert en interne ou en externe par grandes catégories d'emplois
- indicateur aval : recrutement, homme ou femme, effectivement réalisé dans le cadre de l'indicateur amont



## 1.2. Rémunérations

Objet de l'indicateur

L'égalité entre hommes et femmes passe par une évolution du niveau de rémunération équivalente tout au long de la carrière. L'examen de l'évolution de la rémunération au moment des opérations d'avancement doit permettre d'identifier, en fonction de l'âge, le moment où un écart apparaît.

L'objectif de cet indicateur est ainsi de connaître le salaire moyen des hommes et des femmes, par tranche d'âge et de le comparer avec l'avancement moyen et le ratio moyen d'avancement.

Libellé de l'indicateur

- indicateur amont : salaire moyen, hommes/femmes, par tranche d'âge
- indicateur aval : avancement moyen, hommes/femmes, par tranche d'âge et ratio moyen d'avancement par tranche d'âge

## 1.3. Promotions

Objet de l'indicateur

Les promotions doivent refléter la proportion d'hommes et de femmes dans le personnel de l'établissement. Elles doivent permettre, à terme, la présence plus significative de femmes dans les niveaux de classification les plus élevés.

L'objectif de cet indicateur est de connaître la répartition hommes/femmes dans la population éligible à une promotion et de la rapprocher de la répartition hommes/femmes des agents effectivement proposés à une promotion puis effectivement promus.

Libellé de l'indicateur

- indicateur amont : répartition hommes/femmes de la population éligible (proposable) à une promotion, par filière et par niveau pour les collaborateurs
- indicateur aval : ratio "nombre de proposés/nombre de proposables" (I&C uniquement), ratio "nombre de promus/nombre de proposables" (I&C uniquement), ratio "nombre de promus/nombre de proposés" (I&C uniquement)

## 1.4. Management

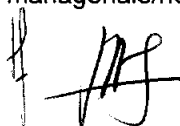
Objet de l'indicateur

La présence de femmes dans la filière managériale doit refléter, autant que possible, la part des femmes dans le personnel de l'établissement. Elle constitue un vecteur important d'équilibre et un support indispensable à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle.

L'objectif de cet indicateur est ainsi de connaître la répartition hommes/femmes dans la population managers/hierarchiques et la durée moyenne entre l'embauche et la première accession à une fonction managériale/hierarchique.

Libellé de l'indicateur

- indicateur amont : répartition en pourcentage hommes/femmes de la population managers/hierarchiques par niveau hierarchique
- indicateur aval : durée moyenne, en mois, entre l'embauche et la première accession à une fonction managériale/hierarchique





### **Article 3. Observatoire de l'égalité professionnelle**

Les parties au présent accord conviennent de mettre en place un observatoire de l'égalité professionnelle composé de trois représentants de chacune des organisations syndicales signataires et de représentants de la direction dont le Directeur des Ressources Humaines.

Cet observatoire se réunira au moins une fois par an sur convocation de la direction ou à la demande d'une organisation syndicale signataire.

Pendant les deux premières années d'application du présent accord, cet observatoire se réunira au moins deux fois par an sur convocation de la direction ou à la demande d'une organisation syndicale signataire.

Lors de cette réunion les indicateurs mis en place seront présentés pour l'année écoulée et donneront lieu à une analyse en commun permettant d'apprécier les impacts du présent accord. Cet observatoire sera également destinataire des travaux des commissions de l'égalité professionnelle mises en place dans les établissements du CNES.

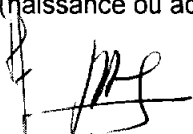
De façon général, cet observatoire examinera toutes les questions relatives à l'égalité professionnelle et à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et proposera, le cas échéant, des aménagements, par voie d'avenant, au présent accord.

## **CHAPITRE 2 : CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE FAMILIALE**

Les parties au présent accord rappellent les dispositions mises en place au CNES qui contribuent à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale et conviennent de les compléter.

### **Article 4. Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : dispositions en vigueur**

- Temps partiel : les agents du CNES qui souhaitent travailler à temps partiel bénéficient des dispositions des accords du 27 décembre 1994 et du 24 septembre 1996 relatifs au travail à temps partiel qui ont instauré le 4/5<sup>ème</sup> bonifié et primé et le 1/2 temps bonifié ainsi que le temps partiel annualisé.
- Congé de paternité : le CNES garantit le maintien de l'intégralité de leur salaire aux pères prenant un congé de paternité, tel que prévu par le code du travail.
- Aménagement d'horaires en faveur des femmes enceintes : les femmes travaillant à temps complet ou à temps partiel mais effectuant une journée de travail selon les mêmes horaires que le personnel à temps complet et en état de grossesse médicalement constatée bénéficient à partir du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse et jusqu'au départ en congé maternité, soit d'une pause de 30 mn en cours de journée, soit d'un début de travail 30 mn après l'heure normale ou d'une cessation du travail 30 mn avant l'heure normale.
- Congé pour enfant malade : les agents dont l'enfant est âgé de moins de 15 ans bénéficient, sur production d'un certificat médical, d'une autorisation d'absence de 12 jours ouvrables par an. Cette autorisation d'absence est portée à 15 jours pour les agents ayant au moins 3 enfants âgés de moins de 15 ans.  
Cette autorisation d'absence de 12 jours ouvrables est également accordée, sur production d'un certificat médical, aux agents dont l'enfant, âgé de plus de 15 ans, est handicapé (un justificatif devra être fourni)
- Primes de naissance et d'adoption : afin de faire face aux dépenses liées à l'arrivée d'un enfant (naissance ou adoption), le CNES octroie une prime d'un montant actuellement fixé à 350 €.



## **Article 5. Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : nouvelles dispositions**

- Des places de parking destinées aux femmes enceintes seront réservées à proximité immédiate des entrées et sorties des bâtiments sur les sites d'Evry, de Toulouse et de Kourou.
- Des partenariats seront recherchés, avec des municipalités ou des organismes agréés, dans les centres où un nombre significatif de personnel intéressé existe, afin de permettre la garde d'enfants en dehors des horaires habituels.
- La Direction du CNES réaffirme le principe selon lequel les réunions de travail ne doivent pas être programmées en fin de journée et se prolonger au-delà de 18h. Elle favorisera l'utilisation de modes de réunion évitant, autant que possible, les déplacements entre centres, tel que le péritel et la visioconférence. A ce titre, les membres du COMEX, attachés à ces principes veilleront à leur bonne application au sein de leur Direction.

## **CHAPITRE 3 : ACTIONS D'INFORMATION ET DE FORMATION**

Une politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes passe également par l'information et la sensibilisation la plus large possible à ce thème. Par conséquent, les parties au présent accord conviennent de favoriser l'information du personnel à la question de l'égalité professionnelle à travers différentes actions.

### **Article 6. Action en CLA et CCA**

Afin d'assurer une meilleure connaissance de la question de l'égalité professionnelle au CNES, les indicateurs mentionnés au chapitre 1 du présent accord feront l'objet d'une présentation chaque année en Commission Locale d'Avancement puis en Commission Centrale d'Avancement.

Lors de ces réunions un examen sera fait systématiquement et avant toute prise de décision, de l'impact du projet de décision sur l'évolution des indicateurs.

### **Article 7. Action à destination du management**


Le manager, de part ses fonctions, est tout particulièrement responsable du respect du principe d'égalité professionnelle et de la bonne conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Il est donc indispensable qu'il dispose d'une parfaite connaissance de cette question et en particulier, des dispositions propres à notre établissement. A cette fin, le CNES mettra en place des actions spécifiques et en particulier introduira, lors de la formation "management", une partie consacrée à la sensibilisation à la question de l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

### **Article 8. Information de tout nouvel agent**

Tout agent nouvellement embauché se verra remettre une copie du présent accord ou un document récapitulant les dispositions figurant dans celui-ci.

### **Article 9. Actions ponctuelles**

En fonction des besoins, le CNES s'engage à faire une information/sensibilisation de tout ou partie du personnel à la question de l'égalité professionnelle et à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale au moyen de note, messages, affichage, formation ...



## CHAPITRE 4 : ACTION EN MATIERE DE DEROULEMENT DE CARRIERE

Le CNES doit assurer un déroulement de carrière conforme aux qualités et compétences professionnelles de chaque agent, homme ou femme. Par conséquent, les parties signataires considèrent que des actions concrètes doivent être engagées afin de neutraliser l'impact du congé maternité et afin de résorber les écarts en matière de rémunération.

### Article 10. Mesures liées à la maternité

Il est rappelé que l'absence pour congé de maternité ne doit en aucune façon ralentir l'évolution de carrière de l'agent concerné et que seul les qualités et aptitudes professionnelles doivent être prises en compte à raison du temps consacré à l'activité professionnelle abstraction faite des périodes de congé.

#### 10.1. Entretien avec le service RH

A partir de la déclaration de grossesse, la personne concernée qui le souhaite sera reçue par le service RH dont elle dépend, avec son responsable hiérarchique, afin de faire un point sur l'avancement de ses objectifs professionnels et les éventuelles adaptations de ceux-ci du fait du départ en congé. Cet entretien sera également l'occasion d'examiner les modifications éventuelles à apporter aux conditions de travail (notamment missions et déplacements) et les conditions de remplacement de l'agent durant son congé.

L'agent qui le souhaite bénéficiera du même entretien à l'issue de son congé afin de faire le point sur les conditions de reprise de son activité et sur les mesures de formation éventuellement nécessaire.

#### 10.2. Information pendant le congé

Afin de limiter les effets liés à l'absence du travail et en vue de faciliter, à l'issue du congé, le retour à l'activité professionnelle, l'agent en congé de maternité restera destinataire des informations générales adressées à l'ensemble du personnel. Il pourra également, si il le souhaite et après recensement avec sa hiérarchie, recevoir des documents internes (publications, notes ...) qui peuvent lui permettre de se tenir à jour des dernières évolutions liées à son activité.

Les agents en congé parental qui le souhaitent, resteront destinataires des informations à caractère général durant ce congé.

#### 10.3. Rémunération et congé maternité

La personne en congé de maternité ou ayant effectué un tel congé durant l'année écoulée doit être appréciée en fonction du travail réalisé dans le cadre de son activité professionnelle abstraction faite des périodes de congés maternité qui doivent être neutralisées.

Afin de s'assurer que ce principe est bien respecté, l'agent qui est en congé ou a été en congé maternité durant l'exercice considéré doit bénéficier d'un avancement qui ne peut être inférieur à la moyenne de son ratio d'avancement des trois dernières années. En cas contraire, une justification écrite devra être fournie par le manager et sera examinée en CLA.

### Article 11. Rémunérations

Les parties au présent accord constatant, à partir des indicateurs mis en place sur la rémunération, que des disparités existent entre le niveau de rémunération des hommes et celui des femmes, décident de mettre en place des actions visant à résorber ces écarts.

De telles actions seront mises en œuvre dès la campagne d'avancement 2004. A ce titre, un examen spécifique du niveau de rémunération des femmes comparé à celui des hommes, au sein de chaque sous-direction sera fait par les services RH en liaison avec la hiérarchie.

A l'issue de cet examen, un bilan sera transmis à l'observatoire pour analyse.

## Article 12. Actions spécifiques

Partant du constat qu'il existe des différences de comportement entre hommes et femmes face à l'accès à des fonctions hiérarchiques, le CNES s'engage à mettre en place des dispositifs de soutien spécifiques visant à accompagner les agents qui le souhaitent, dans leur déroulement de carrière et notamment pour l'accès à des fonctions hiérarchiques.

## Article 13. Durée et adhésion à l'accord

### 13.1. Durée

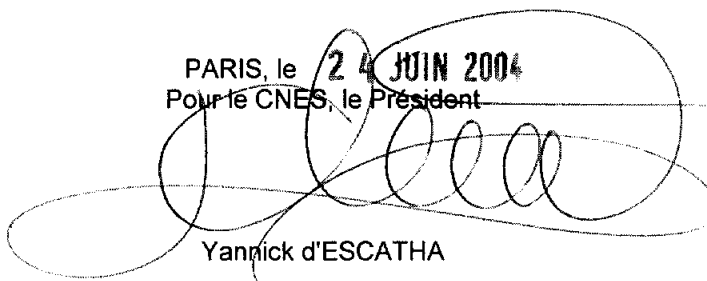
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date de signature.

A l'issue de cette période de 3 ans, l'accord cesse de produire ses effets et les parties examineront la conclusion d'un éventuel nouvel accord.

### 13.2. Adhésion

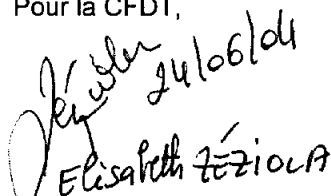
Toute organisation syndicale représentative qui n'est pas signataire du présent accord pourra ultérieurement y apporter son adhésion totale et sans réserve conformément à l'article L 132-9 du code du travail.

PARIS, le 24 JUIN 2004  
Pour le CNES, le Président



Yannick d'ESCATHA

Pour la CFDT,



Elisabeth FÉZIOU

Pour la CFTC



A. Gratien

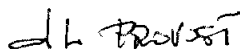
Pour la CFE/CGC



P. REBIRRE

Pour la CGT,

Pour FO,



H. Prost

