



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# PLAN ÉGALITÉ DES GENRES L'ENGAGEMENT DU CNES 2022-2024



**D**imension essentielle de la responsabilité sociale d'entreprise, l'action pour l'égalité des genres fait l'objet d'un engagement constant du CNES, de sa direction et de ses partenaires sociaux depuis de nombreuses années. Quatre accords collectifs ont été conclus sur ce thème depuis 2004 avec toutes les organisations syndicales représentatives (accords du 24 juin 2004, du 14 janvier 2009, du 15 février 2013 et du 24 juin 2019).

Dans ce cadre, le CNES a assuré une augmentation significative de la proportion de femmes au sein d'un effectif traditionnellement masculin (38% de l'effectif est féminin en 2022), en veillant à la mixité du recrutement avec un accent particulier sur les métiers techniques - près de 30% des ingénieurs et techniciens sont des femmes - pour lesquels les flux sortant du système de formation initiale sont essentiellement masculins.

Sur la période, le CNES a quasiment fait disparaître les inégalités de rémunération entre femmes et hommes : une enquête externe menée par le cabinet DELOITTE en 2021 montre un écart de rémunération de -0,3% en défaveur des femmes parmi les ingénieurs et cadres, et de +0,7% pour ce qui concerne les non cadres. Les écarts qui subsistent concernent les plus hauts niveaux de rémunération (3B+ et 3C), dans des proportions modestes (respectivement 1,4% et 3,2%) comme l'a constaté l'expert mandaté par le CCSE, SYNDEX, dans son dernier rapport.

Pour autant, l'action en matière d'égalité doit être poursuivie et amplifiée, avec comme double priorité une évolution des comportements dans l'entreprise, qu'il s'agisse de lutter contre le harcèlement ou les discriminations ou qu'il

s'agisse d'instaurer une parfaite égalité de traitement et de reconnaissance entre les salariés, indépendamment du genre, et une lutte contre le « plafond de verre » encore perceptible dans un établissement aux métiers techniques traditionnellement masculins.

Par ailleurs, le CNES a mis en place un arsenal de mesures destiné à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale dont l'efficacité est reconnue par les salariés.

Le présent document reflète l'engagement de la direction en matière d'égalité des genres pour la période 2022/2024 en cohérence avec le Contrat d'Objectif et de Performance (COP) Etat - CNES qui couvre la même période. Ce plan sera remis à jour tous les 3 ans au minimum ou plus souvent en cas de changement significatif des objectifs.

Il présente :

- ✓ la situation au 31/12/2021,
- ✓ les dispositions existantes en matière de conciliation vie professionnelle/vie personnelle,
- ✓ le plan d'action 2022 égalité femmes/hommes.

Le CNES obtient en 2021 le score de 89/100 à l'index égalité professionnel mis en place par le gouvernement, après 89/100 en 2020 et 94/100 en 2019. Si l'index gouvernemental sur l'égalité F/H reste stable à 89/100 en 2021, c'est en raison de la note portant sur les écarts de taux de promotions entre femmes et hommes qui n'atteint que 10/15 en raison d'un écart de promotion en faveur des femmes (12,2% de femmes promues contre 9,2% d'hommes).

Liliane SEBAS  
DRH du CNES



# 1 LA SITUATION

## AU 31/12/2021

Contrats de travail .....	3
Fonctions.....	4
Classifications.....	5
Pyramides des âges .....	6
Embauches 2021.....	7
Salaires.....	8
Evolutions des promotions en 2019/2020/2021.....	9
Nombre de congés paternité.....	10
Formation.....	10

# 2 CONCILIATION

## VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Organisation du travail.....	11
Vie familiale .....	11





# 3 LE PLAN ÉGALITÉ

## FEMMES / HOMMES

<b>Objectif 1</b> .....	12
Lutter contre tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant et/ou sexiste à l'encontre des salariés Femmes et Hommes	
<b>Objectif 2</b> .....	13
Agir dans le sens d'une parfaite égalité de traitement entre femmes et hommes	
<b>Objectif 3</b> .....	13
Accroître la mixité dans l'emploi et parcours professionnels femmes et hommes	
<b>Objectif 4</b> .....	15
Veiller à l'égalité salariale au sein du CNES	

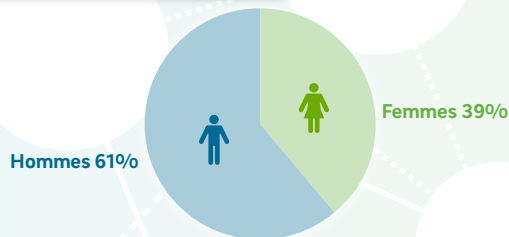
# CONTRATS DE TRAVAIL

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE ET PAR CONTRAT

		
CDI	39 %	61 %
CDD	42 %	58 %
Alternants, stagiaires, boursiers, doctorants	29 %	71 %
 Temps plein	36 %	64 %
 Temps Partiel	72 %	28 %



## RÉPARTITION DES EFFECTIFS SUR LES CDI





# FONCTIONS

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE

A la date du 31 décembre 2021, la répartition des employés par genre est la suivante : **38% de femmes et 62% d'hommes**, dont la décomposition ci-dessous est donnée par catégorie. Cette répartition est assez stable depuis 2018, même si le pourcentage de femme a tendance à augmenter très légèrement.



				
COMEX	5	29 %	12	71 %
Management	55	27 %	148	73 %
Expertise	34	21 %	131	79 %
Projets	81	34 %	157	66 %
Fonctions support	118	66 %	62	34 %
Technique	278	29 %	683	71 %
Administratif	101	83 %	20	17 %
Secrétaire	123	98 %	2	2 %
Technicien	13	15 %	71	85 %
Ouvrier	6	67 %	3	33 %
Effectif n'ayant pas de filière (CFC cadre) + Tronc Commun	96	39 %	150	61 %

# CLASSIFICATION

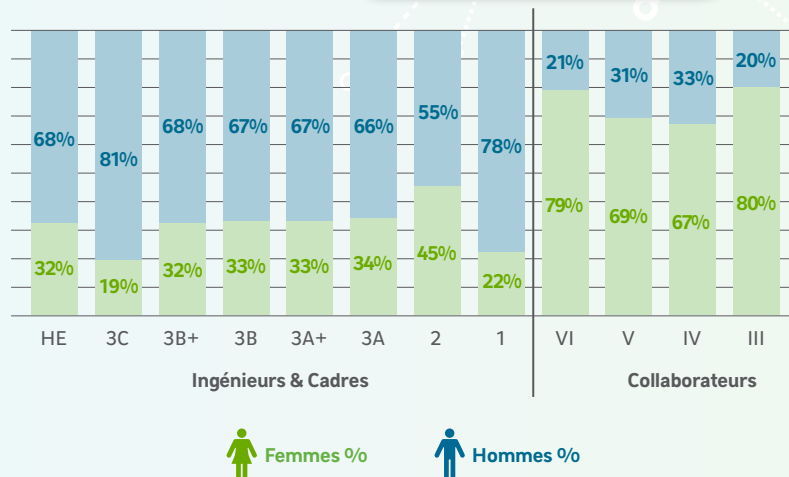


RÉPARTITION DES EFFECTIFS  
PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE

		0%	0%
<b>Ingénieurs &amp; Cadres</b>	HE*	32 %	68 %
	3C	19 %	81 %
	3B+	32 %	68 %
	3B	33 %	67 %
	3A+	33 %	67 %
	3A	34 %	66 %
	2	45 %	55 %
	1	22 %	78 %
<b>Non cadres</b>	VI	79 %	21 %
	V	69 %	31 %
	IV	67 %	33 %
	III	80 %	20 %

\* Hors Echelle

RÉPARTITION DES EFFECTIFS  
PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE





Femmes %

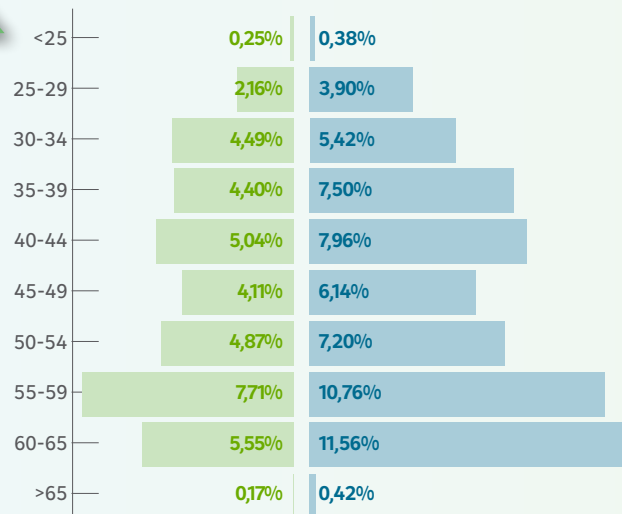
Hommes %

# PYRAMIDE DES ÂGES



**PYRAMIDE DES ÂGES**  
31/12/2021

En années		
<25	5	9
25-29	58	88
30-34	106	126
35-39	104	177
40-44	119	187
45-49	96	145
50-54	115	170
55-59	182	254
60-65	131	273
>65	4	10



 Femmes %

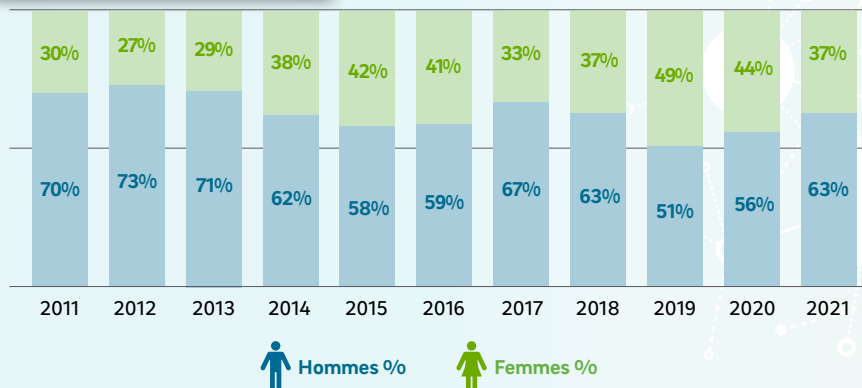
 Hommes %

# EMBAUCHES 2021

(nombre de personnes)

		Ingénieurs & Cadres		Collaborateurs		Total	
Embauche externe	CDI	73	36	3	10	76	46
	CDD	3	1	-	-	3	1
Retours de congé sans salaire et de détachement à l'extérieur	CDI	3	14	-	-	3	14
	CDD	-	-	-	-	-	-

## RÉPARTITION DES EMBAUCHES FEMMES / HOMMES





## SALAIRES Répartition des rémunérations moyennes en € (Salaire de base au 31/12) + prime de fin d'année + prime d'ancienneté par niveau de classification\* et par sexe

### INGÉNIEURS ET CADRES

Moyenne des salaires			Total général (moyenne)
Hors échelle	11 087 €	9 900 €	10 678 €
3C	6 952 €	6 711 €	6 905 €
3B+	6 010 €	5 984 €	6 001 €
3B	5 322 €	5 310 €	5 318 €
3A+	4 632 €	4 631 €	4 632 €
3A	4 104 €	4 126 €	4 112 €
2	3 660 €	3 672 €	3 666 €
1	3 300 €	3 220 €	3 280 €
<b>Total général</b>	<b>5 143 €</b>	<b>4 859 €</b>	<b>5 048 €</b>

Ecart des hommes par rapport aux femmes	
en €	en %
1 187 €	10,71 %
241 €	3,46 %
26 €	0,43 %
12 €	0,23 %
1 €	0,02 %
- 22 €	-0,53 %
- 12 €	-0,33 %
80 €	2,43 %
<b>283,90 €</b>	<b>5,52 %</b>

### NON CADRES





Moyenne des salaires			Total général (moyenne)
VI	3 737 €	3 760 €	3 755 €
V	3 166 €	3 195 €	3 186 €
IV	2 711 €	2 678 €	2 689 €
III	2 664 €	2 677 €	2 674 €
<b>Total général</b>	<b>3 164 €</b>	<b>3 250 €</b>	<b>3 226 €</b>

Ecart des hommes par rapport aux femmes	
en €	en %
- 23 €	- 0,62 %
- 28 €	- 0,89 %
32 €	1,19 %
-13 €	- 0,49 %
<b>86 €</b>	<b>- 2,71 %</b>

\* Le système de classification du CNES s'inspire de la convention collective de la Métallurgie

# ÉVOLUTION DES PROMOTIONS en 2019/2020/2021

(nombre de personnes)

	2019		2020		2021	
	Effectifs	Promus	Effectifs	Promus	Effectifs	Promus
 <b>Ingénieurs &amp; Cadres</b>	1 351	145	1 351	155	1 348	122
 <b>Ingénieurs &amp; Cadres</b>	657	63	657	63	670	69
 <b>Collaborateurs</b>	111	13	107	14	98	11
 <b>Collaborateurs</b>	253	35	253	27	245	40







# NOMBRES DE CONGÉS PATERNITÉ

2019		2020		2021	
Nombre	Durée	Nombre	Durée	Nombre	Durée
67	925 jours	45	1252 jours	60	1551 jours



# FORMATION



	Ingénieurs & Cadres		Collaborateurs	
				
<b>Nombre de personnes formées</b>	832	513	46	163
<b>Nombre de salariés CNES</b>	1341	665	98	245
<b>% de l'effectif</b>	62 %	77 %	47 %	67 %

# ORGANISATION DU TRAVAIL

Le CNES dispose d'un **régime de temps partiel** à 4/5<sup>ème</sup> (31 heures hebdomadaires) ou à 7/10<sup>ème</sup> (27 heures hebdomadaires), **accessible de droit** aux salariés. Le retour à temps plein est également de plein droit. Les rémunérations des temps partiels sont bonifiées.

L'**horaire variable individualisé** est généralisé dans les centres de métropole. Il permet de faire varier la durée de la journée de travail de 5 à 12 heures avec des plages horaires élargies (7h/21h). Il permet également la prise de jours de récupération en cas de dépassement de la durée contractuelle de travail.

Il est fortement conseillé de ne pas organiser de réunions **au-delà de 18h00** et de respecter les plages de pause et repos. Les **contraintes personnelles** des salarié.e.s doivent être prises en compte.

Le **télétravail volontaire** est généralisé au CNES sur la base de deux jours par semaine, avec une capacité importante de flexibilité dans le choix des jours de télétravail. 78% des salariés ont choisi le télétravail au 31/12/2021.

Un **droit à la déconnexion**, qui permet aux salariés de se soustraire à la pression des outils numériques, a été introduit au CNES par l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020.

Le CNES accompagne l'**insertion à l'emploi du conjoint** d'un salarié en **mobilité géographique**.

# VIE FAMILIALE

Les salariés disposent de **12 à 15 jours de congés pour enfant malade** par an selon l'âge des enfants.

Depuis la mise en place de l'horaire variable, les parents de jeunes enfants sont libres de s'organiser pour les accompagner lors de la rentrée.

L'accord égalité professionnelle femmes/hommes en vigueur depuis le 24 juin 2019 au CNES porte le **congé paternité à un mois, soit 22 jours ouvrés, intégralement rémunérés**. La durée légale est de 11 jours rémunérés au plafond de la Sécurité Sociale.

Les CSE du CNES allouent une **participation aux frais de garde d'enfants** (assistante maternelle, crèche, garde à domicile, centre de loisirs, garderie matin/soir, étude, enfant handicapé).

Le CNES participe au financement **des frais supplémentaires de garde** en raison d'un **déplacement** ou d'une **mission** à l'initiative du CNES, par le cofinancement de CESU.

L'ensemble de ces mesures fait l'objet d'une appréciation très positive de la part des salariés : 82% des salariés estiment pouvoir concilier vie professionnelle et vie personnelle (source : enquête Qualité de la vie au travail/QVT novembre/décembre 2020).

Ces mesures pourront être complétées à l'issue de la négociation sur la qualité de la vie au travail qui doit s'ouvrir en 2023.

Le CNES a signé son 4<sup>ème</sup> accord « égalité professionnelle femmes-hommes » en 2019 pour 4 ans. Ce sujet est une préoccupation ancienne et constante du CNES. Il s'inscrit dans la continuité des accords précédents et vise à poursuivre et à approfondir l'effort entrepris.

Ce plan d'égalité des genres a pour objectifs de :

- ✓ Lutter contre tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant et/ ou sexiste et à agir dans le sens d'une parfaite égalité de traitement entre femmes et hommes,
- ✓ Accroître la mixité dans l'emploi et les parcours professionnels,
- ✓ Veiller à l'égalité salariale au sein du CNES.









Avancement au 30 juin 2022



## OBJECTIF 1

### LUTTER CONTRE TOUT COMPORTEMENT OU PRATIQUE QUI POURRAIT S'AVÉRER DISCRIMINANT ET/OU SEXISTE A L'ENCONTRE DES SALARIÉS FEMMES ET HOMMES

A titre d'exemples :

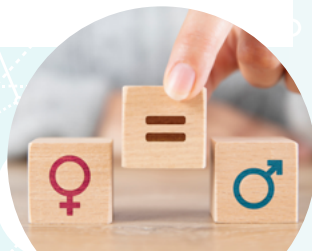
- Désigner les référents harcèlement et affichage sur le portail d'entreprise 
- Rédiger la procédure de signalement / Présenter la procédure au CCSE / Communiquer la procédure de signalement à l'ensemble des salariés 
- Former les référent(e)s et les RH au traitement des signalements, à l'écoute et à l'accompagnement suite à un signalement 
- Créer un espace éclairant et simple d'accès dédié au harcèlement 
- Faciliter l'animation de la communauté d'acteurs intervenants dans le cadre d'un signalement 
- Sensibiliser au harcèlement moral et sexuel et violences sexuelles et sexistes (formation obligatoire pour les managers) 

## OBJECTIF 2

### AGIR DANS LE SENS D'UNE PARFAITE ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE FEMMES ET HOMMES

A titre d'exemples :

- Diagnostiquer le Bien-Vivre ensemble
- Elaborer le plan "Bien vivre ensemble"
- Cartographier et suivre l'évolution de la mixité des métiers
- Réaliser un kit de communication
- Organiser des conférences régulières sur l'égalité des genres
- Sensibiliser management et collaborateurs sur l'égalité des genres (biais cognitifs, sexisme ordinaire, freins à l'égalité, mixité dans les métiers, stéréotypes...)



## OBJECTIF 3

### ACCROITRE LA MIXITÉ DANS L'EMPLOI ET PARCOURS PROFESSIONNELS FEMMES ET HOMMES

A titre d'exemples :

#### VALORISER LES PROFILS FÉMININS

- Participer à des actions type forums, réseaux professionnels féminins...
- Mettre en avant dans la communication du CNES les profils de réussite professionnelle de salariées



#### COMMUNIQUER ET RECRUTER EN EXTERNE

- Mettre en avant la politique du CNES en tant qu'employeur responsable dans les événements publics (salons, forums, ...)
- Rédiger de manière neutre les offres d'emplois
- Recruter sans discriminer (formation des managers, des recruteurs et des correspondants RH)
- Suivre la part de femmes dans les métiers d'ingénieurs/ technique pour augmenter leur proportion (objectif : 30%)

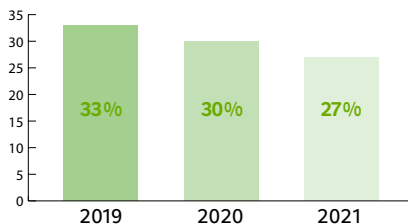


...



## OBJECTIF 3 (suite)

### Recrutement féminins dans les métiers techniques en %



Le recrutement des femmes dans les métiers techniques est une des priorités pour le CNES tout en étant confronté à la réalité d'un marché contrasté. L'objectif RSE sur cet axe est de recruter d'ici 2023 plus de 40 % de femmes dans les métiers scientifiques et techniques.

### RÉSEAUTAGE À FACILITER

- Encourager les salariées à promouvoir les filières scientifiques
- Encourager les salariées à développer un réseau professionnel inter-entreprises
- Favoriser le partenariat avec les établissements scolaires

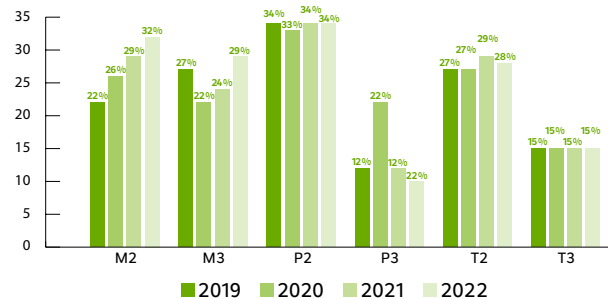


### FAVORISER LES PARCOURS FÉMININS

- Identifier les viviers de salariées pour les postes de managers et d'expertise
- Proposer aux femmes des parcours de formation adaptés
- Développer le leadership auprès des femmes
- Augmenter la proportion des salariées dans les niveaux 2\* et 3\*



### Évolution des femmes dans les niveaux 2 et 3



\* niveaux « expérimentés » des filières management (M), projet(P) et technique (T)

## OBJECTIF 4

### VEILLER À L'ÉGALITÉ SALARIALE AU SEIN DU CNES

A titre d'exemples :

#### VOLET SALARIAL

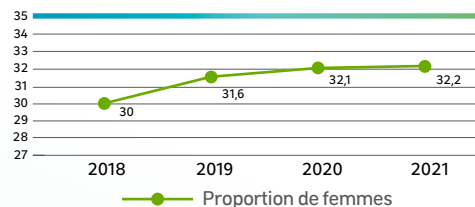
- Garantir un salaire à l'embauche identique entre les femmes et les hommes
- Prévoir une enveloppe dédiée aux mesures de rattrapage, de l'égalité et poursuivre la correction des Identifier les écarts de salaires en concertation avec le management
- Suivre les augmentations individuelles des salariées en retour de congé maternité/adoption/paternité



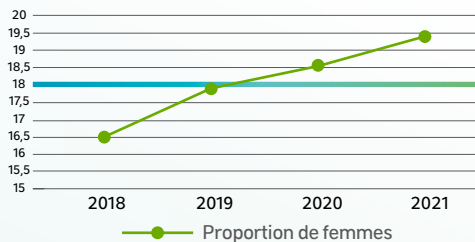
### PROMOTIONS

Notre pyramide des âges, nous conduit à faire un focus sur les 2 catégories les plus hautes (3B+, 3C). Elles représentent un vivier à suivre de près.

• **Objectif : atteindre 35% de femmes en 3B+**



• **Objectif : Atteindre 18% de femmes en 3C (Cf Salaires p. 8)**



### SUIVI

- Suivre annuellement l'équilibre femmes/hommes dans les campagnes d'avancement et de promotions





