

ACCORD RELATIF A LA DIVERSITE ET L'INCLUSION AU CNES

Entre

Le Centre National d'Etudes Spatiales (CNES), dont le siège social est situé 2 place Maurice Quentin, 75001 Paris, représenté par Monsieur François JACQ en qualité de Président Directeur Général,

Ci-après dénommé « l'Entreprise »,

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives dûment mandatées et représentées respectivement par :

- pour la CFDT : Monsieur Julien ANXIONNAT, Délégué Syndical Central,
- pour la CFE-CGC : Monsieur Christophe DUPUY, Délégué Syndical Central,
- pour la CFTC : Madame Louiza ABCHICHE, Déléguée Syndicale Centrale,
- pour la CGT-UTG : Monsieur Eric PESCHOT, Délégué Syndical Central,

Ci-après dénommées « les Organisations syndicales »,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Paris - Les Halles
Siège
2, place Maurice Quentin
75039 Paris Cedex 01
+33 (0)1 44 76 75 00

Paris - Daumesnil
Direction du Transport Spatial
52, rue Jacques Hillairet
75612 Paris Cedex
+33 (0)1 80 97 71 11

Toulouse
Centre Spatial de Toulouse
18, avenue Édouard Belin
31401 Toulouse Cedex 9
+33 (0)5 61 27 31 31

Guyane
Centre Spatial Guyanais
BP 726
97387 Kourou Cedex
+594 (0)5 94 33 51 11

RCS Paris B 775 665 912
Siret 775 665 912 000 82
Code APE 731 Z
TVA FR 49 775 665 912
cnès.fr

FF *ST* *AA*
BR

PREAMBULE.....	4
ELEMENTS DE DEFINITION.....	5
PARTIE A – CONSTRUIRE UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF.....	8
ARTICLE A-1 - Politique de traitement des comportements discriminatoires.....	8
ARTICLE A-2 - Accroître la mixité de l'emploi en matière de recrutement.....	9
Article A-2-1 - Offres d'emploi.....	9
Article A-2-2 - Processus de recrutement.....	9
Article A-2-3 - Formation au recrutement non discriminatoire.....	9
Article A-2-4 - Evolution de l'équilibre femmes/hommes dans les recrutements.....	10
Article A-2-5 - Travailleurs en situation de handicap (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé - RQTH).....	10
Article A-2-6 - Développement de systèmes de marrainage / parrainage.....	10
Article A-2-7 - Stages de 3 ^{ème}	11
Article A-2-8 - Rayonnement externe.....	11
ARTICLE A-3 - Accroître la mixité dans les parcours et en matière de promotions.....	12
Article A-3-1 - Accroissement de la mixité dans les parcours.....	12
Article A-3-2 - Accroissement de la mixité en matière de promotions.....	12
ARTICLE A-4 - Encourager la concorde générationnelle.....	14
ARTICLE A-5 - Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.....	14
Article A-5-1 - Vie personnelle et familiale.....	14
Article A-5-2 - Maladies.....	21
Article A-5-3 - Neurodiversité.....	22
Article A-5-4 - Handicap et invalidité.....	22
Article A-5-5 - Salariés proches aidants.....	24
Article A-5-6 - Violences intrafamiliales.....	26
Article A-5-7 - Télétravail.....	26
Article A-5-8 - Don de jours de repos.....	27
ARTICLE A-6 - Articulation entre parcours professionnel et mandat de représentant du personnel ou mandat syndical.....	28
ARTICLE A-7 - Adapter nos pratiques.....	29
Article A-7-1 - Outils informatiques et numériques.....	29
Article A-7-2 - Locaux.....	29
Article A-7-3 - Inclusivité dans les communications.....	29
Article A-7-4 - Lutte contre la précarité menstruelle.....	29
PARTIE B – METTRE EN ŒUVRE LA POLITIQUE D'ENTREPRISE VISANT A GARANTIR L'EGALITE DE TRAITEMENT.....	30
ARTICLE B-1 - Sensibilisations.....	30
Article B-1-1 - Sensibilisations en lien avec la lutte contre les discriminations et le déploiement de politiques d'inclusion.....	30
Article B-1-2 - Sensibilisations auprès des équipes d'un salarié concerné par une RQTH.....	30
Article B-1-3 - Séminaires de structures.....	30

EJ

BR
JA

RF

Article B-1-4 - Réflexion sur des sensibilisations non mixtes	30
ARTICLE B-2 - Formations	31
Article B-2-1 - Formation au recrutement non discriminatoire.....	31
Article B-2-2 - Développement de formations en lien avec la lutte contre les discriminations et le déploiement de politiques d'inclusion.....	31
Article B-2-3 - Développement de formations relatives à l'interculturalité.....	31
Article B-2-4 - Formation du management	32
Article B-2-5 - Formation à la prévention du harcèlement moral et sexuel	32
ARTICLE B-3 - Egalité salariale	33
Article B-3-1 - Actions en matière d'égalité salariale femmes/hommes	33
Article B-3-2 - Impact de la parentalité	33
Article B-3-3 - Impact d'un mandat de représentant du personnel ou mandat syndical	34
PARTIE C – FEDERER AUTOUR DE LA DIVERSITE ET DE L'INCLUSION	35
ARTICLE C-1 - Valoriser le rôle de chacun	35
ARTICLE C-2 - Communiquer en interne	36
Article C-2-1 - Interlocuteurs et relais internes	36
Article C-2-2 - Actions de communication	36
ARTICLE C-3 - Se positionner vis-à-vis de l'externe	37
Article C-3-1 - Mise en visibilité des salariées CNES	37
Article C-3-2 - Participation à des réseaux.....	37
Article C-3-3 - Actions en faveur de la promotion de la culture du spatial auprès des jeunes.....	37
Article C-3-4 - Partenariats	37
PARTIE D – MESURER ET RENDRE COMPTE.....	39
PARTIE E - DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES	39
ARTICLE E-1- Entrée en vigueur et durée.....	39
ARTICLE E-2 - Adhésion	39
ARTICLE E-3 - Révision.....	39
ARTICLE E-4 - Dépôt et publicité	40

ETP BR
FF JA

PREAMBULE

Depuis sa création, le CNES rassemble des femmes et des hommes aux parcours et expertises variés animés par une même passion.

Présent sur différents lieux géographiques, en France Hexagonale et en Guyane, le CNES puise sa force dans la diversité de ses implantations, de ses contextes sociogéographiques, de ses compétences et des sensibilités qui le composent.

Fidèle à ses valeurs d'excellence, de coopération et d'ouverture, le CNES a toujours estimé la diversité comme une richesse considérant qu'elle favorise le bien-être au travail, la cohésion des équipes, et renforce la créativité.

Au-delà de ces valeurs, le CNES porte un engagement fort pour un monde durable, et est résolument engagé dans sa responsabilité sociétale, en cohérence avec ses missions de service public. Le CNES a ainsi vocation non seulement à s'adapter aux évolutions de la société, mais également à les anticiper.

Dans ce contexte, l'interculturalité et la diversité des profils du CNES sont des ressources à développer.

Pour autant, l'univers professionnel, quel qu'il soit, requiert une vigilance constante face aux biais induits, qu'ils soient cognitifs, sociaux ou culturels, susceptibles d'influencer les comportements ou décisions.

C'est pourquoi le CNES a souhaité s'engager sur un accord s'inscrivant à la fois dans une démarche d'inclusion et de justice sociale, visant à lutter contre les formes de discrimination. Cet engagement s'inscrit également dans une démarche de promotion de la qualité de vie au travail, afin de favoriser l'épanouissement personnel de chacun.

Le présent accord marque une étape importante : il contribue à constituer une politique de diversité et d'inclusion, fondée sur le dialogue, l'écoute et l'engagement collectif – salariés, managers, représentants du personnel, ressources humaines.

Parce que la réussite du CNES repose notamment sur la force de son collectif de travail, cet accord a pour objectif de consolider un environnement professionnel où chacun peut évoluer et contribuer à la dynamique de l'établissement avec confiance, respect et équité.

En affirmant son engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion, le CNES exprime sa détermination à promouvoir l'égalité professionnelle, à lutter contre toutes les formes de discrimination (la liste figure dans le glossaire ci-dessous) et à porter les valeurs essentielles de respect de l'autre et de bien-vivre ensemble.

Cet accord prolonge et renforce les engagements déjà pris par le CNES en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'inclusion des personnes en situation de handicap. Il marque une volonté d'élargir cette dynamique à l'ensemble des dimensions de la diversité : *origines sociales et culturelles, orientation sexuelle, genre, âge...*

Cette conviction guide les signataires du présent accord, qui affirment qu'une politique proactive d'inclusion est non seulement juste, mais également stratégique, et s'inscrit dans le cadre plus général de notre politique RSE.

Enfin, ce nouvel accord a pour ambition de structurer l'action du CNES en faveur d'un environnement de travail inclusif à chaque étape du parcours professionnel. Il témoigne de notre conviction partagée : l'inclusion n'est pas seulement une exigence éthique, c'est aussi un facteur clé de santé au travail, de cohésion et de réussite collective pour le CNES.

Les signataires ont souhaité articuler le présent accord autour de trois axes majeurs :

- Construire un environnement inclusif
- Mettre en œuvre la politique d'entreprise visant à garantir l'égalité de traitement
- Fédérer autour de la diversité et de l'inclusion

EF

BR

FF

JA

Les dispositions de cet accord s'appliquent à l'ensemble des salariés du CNES.

Enfin, un glossaire est proposé ci-après afin de faciliter la lecture de l'accord et de limiter les biais pouvant être rencontrés dans la lecture. Les définitions qui y figurent sont issues de sources légales, institutionnelles ou définies par des associations de référence expertes dans leur domaine.

ELEMENTS DE DEFINITION

Discrimination au travail : Elle consiste, dans un cadre professionnel, à traiter défavorablement une personne en se fondant sur un critère interdit par la loi ; à date, les critères concernés sont, a minima, les critères listés ci-dessous (*service-public.fr*).

Discrimination directe : La situation dans laquelle, sur le fondement d'un des motifs listés ci-dessous, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable (*Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations*).

Discrimination indirecte : Une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessous, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que ce ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés (*Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations*).

26 motifs de discriminations :

- Origine
- Sexe
- Mœurs
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Age
- Situation de famille
- Grossesse
- Caractéristiques génétiques
- Particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue
- Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race
- Opinions politiques
- Activités syndicales ou mutualistes
- Exercice d'un mandat électif
- Convictions religieuses
- Apparence physique
- Nom de famille
- Lieu de résidence ou domiciliation bancaire
- Etat de santé
- Perte d'autonomie
- Handicap
- Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- Qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte

(Article L.1132-1 du Code du travail en vigueur au 30 juin 2025).

Égalité : L'égalité au travail suppose qu'il n'y a pas de distinction entre les individus en fonction de leurs caractéristiques, qu'il s'agisse du sexe, de l'âge, de l'origine ethnique, ou de tout autre critère (*A Compétence Egale*).

EP
FF
BR
JA

Équité : L'équité vise à donner à chacun les mêmes chances de réussir, en prenant en compte les obstacles qui pourraient empêcher certains d'atteindre les mêmes objectifs que les autres (*A Compétence Egale*).

Inclusion : Le fait d'intégrer des profils variés au sein de l'entreprise et de permettre l'expression de tous dans ce collectif. L'inclusion renvoie également au sentiment personnel des individus sur leur lieu de travail, sur le fait de savoir s'ils se sentent valorisés pour ce qu'ils sont, pour les compétences et l'expérience qu'ils apportent, et s'ils éprouvent un fort sentiment d'appartenance avec d'autres (*Organisation Internationale du Travail*).

Diversité : La diversité est un concept qui recouvre des considérations d'ordre social, économique et culturel. La Commission européenne définit la diversité comme étant le « *regroupement de toutes les différences visibles ou invisibles relatives au sexe, à l'âge, au milieu socioculturel, à la race et à l'aptitude physique* ».

Un des moyens clés pour promouvoir la diversité est la lutte contre les discriminations.

LGBT+ : Cet acronyme désigne les personnes lesbiennes, Gays, Bisexuel·les, Transgenres, Intersexes et toutes les personnes ne se reconnaissant pas comme hétérosexuelles et ou cisgenres. (*L'Autre Cercle*)

BOETH : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées.

Neurodiversité : La neurodiversité englobe la diversité des formes et mécanismes de pensée. Parmi les neuroatypies, peuvent notamment être distingués :

- Le trouble du spectre autistique ;
- Les troubles « DYS » : formes de dyslexie, dyscalculie, dysgraphie, dysorthographe, dyspraxie ;
- Les Hauts Potentiels Intellectuels (HPI) ;
- Le Trouble de Déficit de l'Attention, avec ou sans Hyperactivité (TDA-H) ;
- Les personnes atteintes de Troubles Obsessionnels Compulsifs (TOC)...

Intersectionnalité : La manière dont plusieurs formes de discriminations ou d'inégalités (sexe, origine, orientation sexuelle, âge, handicap, etc.) peuvent s'entrecroiser, s'additionner et se renforcer dans les parcours individuels.

Biais : Les biais inconscients (ou implicites) sont des raccourcis mentaux automatiques qui influencent nos perceptions, décisions et comportements sans que nous en ayons conscience.

Ils ne relèvent ni de la malveillance, ni de l'intention discriminatoire, mais peuvent avoir des effets très concrets sur :

- Le recrutement ;
- L'évaluation de la performance ;
- L'attribution de responsabilités ;
- La dynamique d'équipe...

Les biais cognitifs se manifestent sous différentes formes, avec des conséquences diverses, à titre d'exemples :

EP
RF
HA
R

- Le biais de confirmation qui consiste à rechercher, interpréter et mémoriser uniquement les informations qui confirment des croyances préexistantes, en ignorant ou en minimisant les preuves contradictoires. Ce biais renforce les stéréotypes et empêche une remise en question objective des pratiques professionnelles.
- Le biais endogroupal ou d'affinité qui consiste à avoir une préférence inconsciente pour les personnes perçues comme appartenant à notre groupe social, culturel, ou professionnel, et à privilégier un individu en raison de caractéristiques communes.
- L'effet de halo, qui peut donner une première impression générale positive de quelqu'un, en raison de l'un de ses traits de caractère ou l'une de ses qualités.
- Le biais de conformité sociale, qui consiste à se conformer à l'opinion majoritaire même en ayant un avis différent. Ce biais freine les prises de position contre les discriminations, et encourage le maintien de pratiques non inclusives.
- Le biais de stéréotype, qui consiste en l'attribution automatique de caractéristiques à une personne sur la base de son appartenance à un groupe.

EP
R
FF
JA

PARTIE A – CONSTRUIRE UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF

ARTICLE A-1 - Politique de traitement des comportements discriminatoires

Le CNES s'engage à prévenir et à traiter tout comportement discriminatoire (notamment via les alertes remontées par les salariés et/ou les représentants du personnel en matière de discriminations), ainsi qu'à rappeler le cadre et les principes de la diversité et de l'inclusion à travers ses communications, et actions de sensibilisation et formations.

Dans cette perspective, le traitement des comportements discriminatoires suivra une procédure identique à celle existant déjà en matière de harcèlements et d'agissements sexistes.

Au-delà de ces démarches, les signataires du présent accord affirment leur volonté commune de garantir un climat de travail sécurisant et respectueux de l'identité et de la dignité de chacun.

Ainsi, les Ressources Humaines du CNES se tiennent à disposition des salariés et des managers afin :

- D'une part, d'affirmer la volonté des parties signataires au présent accord de lutter contre toute dérive individuelle ou collective en matière de sexisme, de harcèlement, de discrimination, ou, plus généralement, en cas de comportement irrespectueux ou inapproprié ;
- D'autre part, de mettre en œuvre toutes les mesures préventives et correctives nécessaires, y compris disciplinaires, conformément à l'échelle des sanctions prévue au règlement intérieur de chaque centre. Il est rappelé que ces sanctions disciplinaires peuvent aller jusqu'au licenciement.

Un module de formation dédié sera déployé à cet effet.

Il est rappelé, de manière plus générale, que des formations et sensibilisations portant sur les harcèlements/discriminations sont accessibles aux salariés.

L'objectif poursuivi est de renforcer la capacité de détection et le traitement des signaux faibles afin d'intervenir en amont et d'éviter toute aggravation des situations.

Ces mesures visent à renforcer l'espace de confiance, propice à la remontée sereine des situations problématiques.

Article A-1 - Indicateurs et objectif :

- Nombre de signalements de faits de harcèlement ou de faits discriminatoires traités par la fonction RH, par an
 - Nombre de signalements de faits de harcèlement ou de faits discriminatoires remontés aux représentants du personnel, par an
 - Modalités de traitement des signalements par la fonction RH (accompagnement, sanctions disciplinaires...)
- *Objectif : prévoir un point annuel dans chaque CLSSCT et en CCSSCT pour présenter ces indicateurs*

EP
AF JA

ARTICLE A-2 - Accroître la mixité de l'emploi en matière de recrutement

Le recrutement est le premier levier permettant d'accroître la diversité au sein du CNES. Ainsi, les signataires du présent accord réaffirment leur attachement au principe d'égalité de traitement dans le recrutement, mais également leur volonté de pérenniser des actions permettant d'écartier tout élément de discrimination à chaque étape du processus de recrutement, tant dans la rédaction de ses offres d'emplois que dans le déroulement du processus de recrutement, qui doit être mené dans le respect des principes d'égalité de traitement, d'impartialité et de transparence.

Article A-2-1 - Offres d'emploi

Le CNES veille à porter une attention particulière à la rédaction des offres d'emploi, tant internes qu'externes, afin de garantir leur neutralité et de n'induire aucun biais discriminatoire, direct ou indirect.

L'emploi de stéréotypes, notamment contraires à l'égalité professionnelle, ou pouvant engendrer des pratiques discriminatoires, est proscrit. À titre d'exemple, le recours à des mentions qui soulignent une exigence de « disponibilité » doit être exceptionnel, clairement défini et correspondre à une contrainte inhérente au poste.

Article A-2-2 - Processus de recrutement

La politique de recrutement du CNES vise à attirer, sélectionner et intégrer des collaborateurs qui possèdent des compétences techniques solides et évolutives, garantissant l'excellence technique de l'établissement. Pour ce faire, un processus rigoureux de sélection et respectueux des lois et réglementations en vigueur est en place. Ce dernier veille à garantir l'égalité de traitement, la transparence du processus et le respect de la confidentialité. Les critères de sélection sont fondés sur les compétences et qualifications, le parcours académique, ou encore l'expérience professionnelle.

En ce sens, le CNES garantit un processus de recrutement inclusif.

Ainsi, sont notamment proscrites toutes les questions susceptibles d'occasionner une discrimination. À titre d'exemple, il est rappelé qu'il n'est pas permis de questionner les candidats sur leurs projets familiaux ou leur vie maritale.

Le CNES s'engage également à garantir la transparence des processus de recrutement et des exigences professionnelles propres au CNES ou au poste vis-à-vis de la candidate ou du candidat, telles que les exigences et implications liées aux missions de service public ou encore le dispositif de Protection du Potentiel Scientifique et Technique de la Nation (PPST).

La Direction étudiera la faisabilité de la mise en place d'un dispositif d'anonymisation des CV, dans le cadre de l'évolution des logiciels liés au recrutement.

Article A-2-3 - Formation au recrutement non discriminatoire

Il est rappelé que la formation au recrutement non discriminatoire est obligatoire pour les salariés chargés des missions de recrutement, au moins une fois tous les cinq ans, que les recrutements portent sur des postes en CDI, en CDD, en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation), en intérim ou en stages.

Ces formations visent à prendre connaissance de la législation en vigueur et à prendre conscience des biais possibles, afin de professionnaliser les pratiques et de garantir une évaluation équitable des candidatures.

FF

FF

HA
BR

Article A-2-4 - Evolution de l'équilibre femmes/hommes dans les recrutements

Le CNES maintient une vigilance particulière sur la représentation des femmes dans les métiers techniques et souhaite voir cette représentation progresser en prenant pour référence la situation de l'année 2022.

Le taux de recrutement visé pour les femmes dans les métiers techniques (ingénieurs et techniciens) devra être supérieur ou égal à 40% sur la durée de l'accord, soit un objectif plus ambitieux de 10% par rapport à l'accord précédent.

De manière plus générale, le CNES s'engage à garder une vigilance sur l'équilibre femmes/hommes dans les autres pôles métiers.

Article A-2-5 - Travailleurs en situation de handicap (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé - RQTH)

L'inclusion des personnes en situation de handicap fait partie intégrante de la culture et des valeurs du CNES. Dans la continuité de nos précédents plans d'action, le CNES entend poursuivre son attachement aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances à l'égard des personnes en situation de handicap, à travers le présent accord.

Cependant, dans un contexte marqué par la prédominance de profils ingénieurs et cadres, le CNES rencontre des difficultés à recruter des personnes en situation de handicap à haut niveau de qualifications.

Cette réalité renforce la nécessité de poursuivre nos efforts pour adapter nos pratiques et renforcer notre attractivité.

Le CNES s'engage ainsi à :

- Mettre en avant son handi-engagement au travers du processus de recrutement (mention inclusive concernant le handicap dans les offres d'emploi) ;
- Diffuser ses offres d'emploi auprès des organismes et associations spécialisés via des sites utilisés par les travailleurs handicapés ;
- Participer à des forums ou manifestations destinés à favoriser l'emploi des personnes handicapées ;
- Communiquer auprès des écoles et des organismes de formations spécialisés dans l'accueil de travailleurs handicapés sur ses dispositifs, et développer des partenariats avec les écoles pour créer un vivier de stagiaires et d'alternants ;
- Renforcer son dispositif d'accueil d'alternants, stagiaires et intérimaires en situation de handicap ;
- Faire connaître le référent handicap en charge d'orienter, d'informer, d'accompagner les personnes en situation de handicap et d'animer le réseau Handicap inter-centre ;
- De manière plus générale, informer régulièrement les salariés sur le handicap et les dispositifs d'accompagnement prévus par le CNES.

Article A-2-6 - Développement de systèmes de marrainage / parrainage

Des initiatives de marrainage / parrainage ont déjà été mises en place de manière impromptue, par exemple dans le cadre des stages de 3^{ème} ou d'initiatives telles qu'Elles Bougent.

ET
FF
HA
B

Plébiscitées par les salariés et les bénéficiaires, elles favorisent l'ouverture à des publics variés et soutiennent la réussite des jeunes.

Au centre spatial Guyanais, le CNES attribue des bourses d'études destinées à des étudiants de Guyane afin de leur permettre de poursuivre et réussir leurs études, que ce soit en France hexagonale ou en Guyane. Ils sont en fonction de leur profil accompagnés d'un parrain ou d'une marraine du CNES.

Les parties au présent accord souhaitent désormais structurer et étendre ces dispositifs.

Seront ainsi mis en place des systèmes d'accompagnement d'étudiants par des salariés volontaires, à la fois dans le cadre de la réussite de leurs études, mais également pour les aider à se positionner sur le marché du travail ou dans le milieu professionnel.

Article A-2-7 - Stages de 3^{ème}

L'accueil de stagiaires de 3^{ème} permet d'offrir une première immersion professionnelle dans le secteur spatial à des collégiens issus de tous horizons, et permet de susciter ou d'encourager des vocations scientifiques.

Cette démarche, initiée récemment, rencontre un vif succès auprès des collégiens et contribue à renforcer la mixité sociale.

Les parties au présent accord s'engagent ainsi à poursuivre les actions engagées en la matière :

- Maintenir une parité femmes/hommes parmi les stagiaires ;
- Accueillir 30% minimum de stagiaires issus d'établissements en zones prioritaires et 50% minimum de stagiaires issus d'établissements en zones rurales.

Le CNES s'engage également à renforcer l'accompagnement mis en place auprès des écoles pour le choix des candidats, en mettant en lumière le contexte professionnel et les missions de l'entreprise.

Enfin le CNES souhaite s'engager à développer de nouveaux relais d'entrée, afin de capter des profils ayant moins d'opportunités d'accès au domaine du spatial.

Article A-2-8 - Rayonnement externe

La participation du CNES à des forums de recrutement, notamment dédiés aux candidats en situation de handicap, permet d'afficher et de renforcer son engagement en matière d'égalité professionnelle.

Le CNES renforcera ses partenariats avec des organismes œuvrant pour la diversité sociale et favorisera les interventions de ses salariés volontaires auprès de ces structures afin de promouvoir les métiers du spatial et l'ouverture à tous sans discrimination.

Article A-2 - Indicateurs et objectifs :

- Ratio de recrutements de femmes sur l'ensemble des recrutements d'ingénieurs et de cadres en CDI, alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation), stages, par an
- Nombre de recrutements de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) par type de contrat (CDI, alternants, stagiaires, intérimaires...) par an
- Nombre de participations à des forums d'emplois dédiés aux candidats en situation de handicap, par an

EP

FF

JA
BT

- Présentation des actions menées, par an, dans le cadre du renforcement du dispositif d'accueil d'alternants, stagiaires et intérimaires en situation de handicap
- *Objectif : 40% de femmes recrutées sur les métiers techniques (ingénieurs et techniciens), sur la durée de l'accord*
- *Objectif : avoir effectué au moins 1 recrutement par an de salarié BOETH (soit 4 recrutements) et au moins 2 intégrations par an de stagiaire ou alternant BOETH (soit 8 intégrations) par an*
- *Objectif : parité en matière de stages de 3^{ème}*
- *Objectif : 30% minimum de stagiaires issus d'établissements en zones prioritaires et 50% minimum de stagiaires issus d'établissements en zones rurales*

ARTICLE A-3 - Accroître la mixité dans les parcours et en matière de promotions

Article A-3-1 - Accroissement de la mixité dans les parcours

Les parties au présent accord se fixent pour objectif d'augmenter la part des femmes occupant des postes de management et d'expertise de niveaux 2 et 3.

A cette fin, plusieurs leviers sont mobilisés :

- Une action volontariste d'identification et de préparation des futures managers ou expertes est conduite par la DRH.
- Un plan d'accompagnement spécifique est déployé pour favoriser l'accès des femmes aux postes de management et d'expertise, incluant mentorat, formations ciblées et valorisation des parcours féminins.
- Les modèles de parcours féminins de management, d'expertise, ou transverses en ce qu'ils ont développé une connaissance de l'écosystème spatial, sont valorisés dans la communication interne et externe du CNES.

Article A-3-2 - Accroissement de la mixité en matière de promotions

Le CNES réaffirme son engagement en faveur d'une gestion des carrières et des promotions fondée sur des exigences professionnelles objectives et transparentes.

Aussi, sous réserve de répondre aux critères requis, l'ensemble des salariés peut avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilités, y compris les plus hautes.

Le CNES s'engage également à ce qu'aucune des situations suivantes ne constitue un frein à la progression professionnelle : la vie familiale, l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou encore la situation de handicap (RQTH).

FP
FF BR
HA

Article A-3 - Indicateurs et objectifs :

- Pourcentage de femmes et d'hommes au niveau management (hors CFC) par an
 - Pourcentage de femmes et d'hommes par filière et niveau (hors CFC) par an
 - Comparatif de l'ancienneté moyenne par niveau de classification (collaborateurs et cadres) entre les femmes et les hommes, par an
 - Comparatif de l'ancienneté moyenne entre deux promotions par classification (collaborateurs et cadres) entre les femmes et les hommes, par an
 - Proportion de femmes et d'hommes ayant changé de niveau par an (collaborateurs et cadres)
 - Proportion de femme et d'hommes ayant changé de filière par an (collaborateurs)
 - Pourcentage de femmes dans les passages cadres, par an
 - Pourcentage de femmes et d'hommes dans la filière Expert Senior (Niveau 3) par an
 - Pourcentage de femmes et d'hommes dans la filière Expert (Niveau 2) par an
 - Pourcentage de femmes dans la classification 3A (hors CFC) par an
 - Pourcentage de femmes promues dans la classification 3A+ et pourcentage de femmes dans cette classification (hors CFC) par an
 - Nombre de femmes et d'hommes éligibles à une promotion dans la classification 3A+ et nombre de femmes et d'hommes promus (hors CFC) par an
 - Pourcentage de femmes promues dans la classification 3B et pourcentage de femmes dans cette classification (hors CFC) par an
 - Nombre de femmes et d'hommes éligibles à une promotion dans la classification 3B et nombre de femmes et d'hommes promus (hors CFC) par an
 - Pourcentage de femmes promues dans la classification 3B+ et pourcentage de femmes dans cette classification (hors CFC) par an
 - Nombre de femmes et d'hommes éligibles à une promotion dans la classification 3B+ et nombre de femmes et d'hommes promus (hors CFC) par an
 - Pourcentage de femmes promues dans la classification 3C et pourcentage de femmes dans cette classification (hors CFC) par an
 - Nombre de femmes et d'hommes éligibles à une promotion dans la classification 3C et nombre de femmes et d'hommes promus (hors CFC) par an
 - Nombre de salariés concernés par la RQTH promus par an
 - Répartition des personnes RQTH par filière et niveau par an
- *Objectif : 40% de femmes dans la classification 3A+ à la fin de l'accord*
 - *Objectif : 40% de femmes dans la classification 3B à la fin de l'accord*
 - *Objectif : 40% de femmes dans la classification 3B+ à la fin de l'accord*
 - *Objectif : 30 % de femmes dans la classification 3C à la fin de l'accord*

IF

RF

BR
A

ARTICLE A-4 - Encourager la concorde générationnelle

La démographie du CNES est caractérisée par un âge moyen d'environ 46 ans, en 2024, avec une proportion de salariés âgés de 55 ans et plus avoisinant 30%.

L'arrivée progressive de nouveaux salariés conduit, au sein du CNES, à une intergénérationnalité marquée dans les structures.

Cette intergénérationnalité constitue une force pour le CNES, et doit permettre d'opérer des croisements, partages, échanges entre salariés, pour enrichir la diversité des équipes.

Les signataires du présent accord reconnaissent la nécessité de mieux appréhender cette évolution et d'identifier les différences entre les générations, afin de répondre plus spécifiquement aux attentes de chacune d'entre elles et de lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux différentes générations.

Le CNES souhaite ainsi renforcer la cohésion intergénérationnelle en encourageant les rapports entre salariés de différentes générations et la transmission des savoirs et pratiques.

À titre d'exemple, le CNES et les Organisations Syndicales s'engagent à favoriser toute initiative encourageant une meilleure compréhension entre générations, et à être particulièrement attentifs à ce point dans le cadre des négociations de futurs accords collectifs (GPEC, mobilité...).

ARTICLE A-5 - Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Fondé sur le principe du développement de parcours et de carrière, le modèle RH du CNES intègre le respect de la conciliation des activités professionnelles avec la vie personnelle.

Les signataires du présent accord affirment la nécessité de soutenir le parcours professionnel des salariés, au regard de l'équilibre de la vie professionnelle et de la vie personnelle, lequel constitue un fondamental pour assurer la qualité de vie au travail et le bien-être des salariés.

Les parties au présent accord souhaitent ainsi prévoir des mesures permettant de prendre en compte les événements de la vie pouvant survenir dans le cadre personnel, et susceptibles d'affecter le cadre professionnel.

Article A-5-1 - Vie personnelle et familiale

Un projet de parentalité ne saurait constituer un frein à l'évolution de carrière ou au parcours professionnel des salariés.

Le CNES s'engage donc sur plusieurs mesures d'accompagnement des salariés concernés par un projet familial.

- **L'assistance médicale à la procréation :**
- Autorisations d'absences :

La Procréation Médicalement Assistée (PMA) aussi appelée Assistance Médicale à la Procréation (AMP) est proposée dans différents contextes et notamment en cas d'infertilité masculine et/ou féminine.

Le cadre légal prévoit plusieurs dispositifs permettant de bénéficier d'absences autorisées pour les personnes en parcours de PMA, ainsi que leurs partenaires.

EP
BR
JA

Ainsi, la ou le salarié concerné par une procédure de PMA répondant aux conditions légales bénéficie d'absences autorisées rémunérées pour les actes médicaux nécessaires.

Conformément à l'article L. 1225-16 du Code du travail, son ou sa partenaire (conjoint, partenaire lié par un PACS ou personne vivant maritalement avec elle) est autorisé à s'absenter pour assister à 3 de ces actes médicaux nécessaires, pour chaque protocole du parcours de PMA.

Afin de prendre en compte les contraintes physiques et psychologiques liées à un parcours de PMA, le CNES souhaite étendre le cadre légal des autorisations d'absence pour le ou la partenaire d'une personne concernée par un processus de PMA (conjoint, partenaire lié par un PACS ou personne vivant maritalement avec elle).

Ainsi, la ou le salarié CNES concerné est autorisé à s'absenter pour assister à 7 de ces actes médicaux nécessaires, pour chaque protocole du parcours de PMA.

La durée de l'absence rémunérée est équivalente à la durée nécessaire aux actes médicaux nécessaires, dans la limite d'une journée par absence.

Un justificatif doit être présenté afin de bénéficier de ces autorisations d'absences.

Ces absences :

- Donnent lieu au maintien de la rémunération ;
- Sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Il est précisé que ce motif d'absence sera transmis uniquement aux services des Ressources Humaines.

Il est cependant rappelé que la ou le salarié concerné devra informer sa hiérarchie de son absence dans un délai de prévenance raisonnable.

Dans le cadre d'une PMA pratiquée à l'étranger, les dispositions ci-dessus sont également applicables.

- o Télétravail médical :

Le recours au télétravail peut permettre à un salarié concerné par un processus de PMA d'aménager ses conditions de travail, ce parcours pouvant être difficile, tant sur le plan physique que mental.

Ce recours est notamment indiqué pour réduire les contraintes de transport.

Ainsi, si son état de santé le nécessite et sur recommandation médicale du médecin du travail, l'exercice du télétravail pourra se réaliser, de manière exceptionnelle et temporaire, au-delà des 1 à 2 jours de télétravail hebdomadaire actuellement en vigueur au CNES.

- **Accompagnement de la salariée enceinte** :
- o Autorisations d'absences rémunérées :

Pour rappel, la salariée enceinte bénéficie d'autorisations d'absences rémunérées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du Code de la santé publique, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Conformément à l'article L. 1225-16 du Code du travail, son ou sa partenaire (conjoint, partenaire lié par un PACS, ou personne vivant maritalement avec elle) est autorisé(e) à s'absenter pour assister à 3 de ces examens médicaux obligatoires.

Le CNES renforce les droits liés au suivi médical, en élargissant le nombre de ces autorisations d'absences.

ET
R
JA

Ainsi, le ou la salarié(e) CNES, partenaire d'une personne enceinte (conjoint, partenaire lié par un PACS ou personne vivant maritalement avec elle) est autorisé(e) à s'absenter pour assister à 7 de ces examens médicaux obligatoires.

La durée de l'absence rémunérée est équivalente à la durée nécessaire aux actes médicaux nécessaires, dans la limite d'une journée par absence.

Un justificatif doit être présenté afin de bénéficier de ces autorisations d'absences.

Ces absences :

- Donnent lieu au maintien de la rémunération ;
- Sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Il est rappelé que la ou le salarié concerné devra informer sa hiérarchie en amont de l'absence, dans un délai de prévenance raisonnable.

o Télétravail et maternité :

Le recours au télétravail peut permettre à une collaboratrice enceinte d'aménager ses conditions de travail et ainsi de s'organiser au mieux jusqu'à son départ en congé de maternité.

Ce recours est notamment indiqué pour réduire les contraintes de transport.

De plus, si son état de santé le nécessite et sur recommandation médicale du médecin du travail, l'exercice du télétravail pourra se réaliser, de manière exceptionnelle et temporaire, au-delà des 1 à 2 jours de télétravail hebdomadaire actuellement en vigueur au CNES.

• **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant du coparent :**

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au salarié père de l'enfant, ainsi qu'à la personne salariée, quel que soit son genre, liée à la mère par un mariage, un PACS ou vivant en concubinage avec cette dernière.

Ce congé ne se cumule pas avec le congé pour adoption, mais se cumule avec le congé légal de naissance (d'une durée de 3 jours).

Le congé d'accueil de l'enfant se compose de deux périodes :

1. Une première période, de 4 jours consécutifs qui fait immédiatement suite au congé de naissance, durant laquelle le salarié doit, sauf exceptions, interrompre son activité. Le ou la salarié(e) concerné(e) a donc l'obligation de prendre le congé de naissance de 3 jours et la première période de 4 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et ce au moment de la naissance.
2. Une seconde période, pouvant être prise dans les 6 mois à compter de la naissance de l'enfant. Elle peut être posée en deux parties, de 5 jours minimum chacune.

Le CNES a souhaité aller au-delà de la durée légale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et prévoir une durée conventionnelle plus longue.

Ainsi, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant accordé à toute salariée ou tout salarié CNES concerné s'élève à 45 jours calendaires pour une naissance simple et 52 jours calendaires pour une naissance multiple :

ET
BR
JA

- 25 jours de congé légal auxquels s'ajoutent 20 jours de congé conventionnel prévu par le CNES pour une naissance simple ;
- 32 jours de congé légal auxquels s'ajoutent 20 jours de congé conventionnel prévu par le CNES pour une naissance multiple.

Dans l'éventualité où l'état de santé de l'enfant nécessiterait une hospitalisation immédiate après sa naissance dans une unité de soins spécialisés, le congé spécifique légal d'une durée maximale de 30 jours calendaires consécutifs s'ajoute à ces congés.

En pratique, il est rappelé que le ou la bénéficiaire du congé doit informer le CNES de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant ladite date. Si le ou la salarié(e) partenaire souhaite fractionner son congé d'accueil de l'enfant, il ou elle doit prévenir le CNES des dates et des périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune d'elles.

En cas de naissance avant la date prévisionnelle d'accouchement, il est possible pour le ou la partenaire de débiter la ou les périodes de congés au cours du mois suivant la naissance. Il ou elle devra alors prévenir le CNES sans délai.

Ainsi, pour bénéficier du maintien de salaire, le ou la partenaire doit impérativement avoir pris les 7 jours au moment de la naissance (sauf naissance avant la date prévisionnelle, comme indiqué ci-dessous) et débiter son congé dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant, sauf dans les deux cas suivants :

- Hospitalisation de l'enfant : le congé doit être pris dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation ;
- Décès de la mère : dans ce cas le ou la partenaire peut bénéficier du congé postnatal de maternité initialement prévu pour la mère et y ajouter ses jours de congé d'accueil de l'enfant, lequel devra alors être pris dans les 6 mois suivant la fin du congé postnatal.

Il est précisé que le congé d'accueil de l'enfant est également ouvert dans l'éventualité où l'enfant serait mort-né, ou né viable et décédé.

Ces dispositions annulent et remplacent les dispositions de la Décision n° 0005327, relative au Procès-Verbal de désaccord des négociations salariales et sociales du 2 juin 2022.

- **Réflexion sur l'allongement des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, et d'adoption :**

Conscient des difficultés parfois rencontrées pour assurer la jonction entre la fin de ces congés et le début d'un système de garde d'enfant, le CNES souhaite ouvrir une réflexion sur la possibilité d'allonger le congé de maternité, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ou encore le congé d'adoption au-delà des durées minimales légales et conventionnelles, via le Compte Epargne Temps (CET), en créant un mécanisme d'abondement des jours mobilisés depuis le CET.

Cette possibilité sera étudiée dans le cadre des négociations à venir relatives au Compte Epargne Temps.

- **Dispositif de subrogation :**

Il est rappelé que le CNES pratique le dispositif de subrogation de salaire, non seulement en matière d'arrêt maladie, mais également lors des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, et d'adoption, et ce dès le premier jour d'arrêt.

Ainsi, le CNES maintient le versement du salaire aux salariés concernés, et se charge de récupérer les indemnités journalières auprès de la Sécurité Sociale.

EP

RJ BK
JA

Cette subrogation permet aux salariés de bénéficier d'un versement de salaire transparent, régulier, sans être en attente du versement des indemnités de Sécurité Sociale, et sans être impactés par les délais de carence prévus par la Sécurité Sociale.

- **Accompagnement à la prise d'un congé familial et au retour dans l'emploi :**

Les absences de longue durée nécessitent une réflexion commune et une communication entre le collaborateur et sa hiérarchie, afin de permettre le retour au poste dans les meilleures conditions possibles.

Ainsi, afin de prévenir l'éventuel impact de ces périodes d'éloignement sur l'évolution professionnelle, plusieurs leviers peuvent être actionnés. Afin de permettre au salarié d'envisager son départ et son retour de congé familial (congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé parental d'éducation) de manière sereine, un accompagnement spécifique est prévu.

Avant le départ en congé, une vigilance sera portée sur l'organisation d'un entretien avec le salarié. Cet entretien a pour objectif d'anticiper l'absence du salarié et son retour.

Au retour du congé, la hiérarchie proposera au salarié un entretien, qui devra avoir lieu dans les 15 jours suivant la reprise effective du travail.

De manière plus générale, il est rappelé qu'un entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, ou encore d'un congé d'adoption ; dans ces cas particuliers, l'entretien peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste, si le salarié le souhaite.

Les parties au présent accord rappellent que la hiérarchie se doit d'être attentive à une reprise progressive, afin d'assurer un retour du salarié dans des conditions sereines.

- **Allaitement :**

A compter du jour de la naissance, et ce pendant une durée maximum d'un an, les mères qui allaitent leur enfant disposent à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi (hors temps de déplacement). L'heure quotidienne est considérée comme du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Le CNES s'engage à mettre à disposition un lieu dans chaque établissement ainsi que le matériel nécessaire (notamment réfrigérateur, matériel de conservation du lait maternel) pour accompagner la salariée qui souhaiterait recueillir son lait et ce, pendant l'année qui suit la reprise post congé maternité.

Ce lieu doit permettre à la salariée de s'isoler et doit lui assurer une tranquillité durant la période d'utilisation.

- **Prime de naissance/d'adoption**

Pour rappel, une prime spécifique est versée à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, sous réserve que le salarié concerné ait au minimum 6 mois d'ancienneté.

- **L'interruption spontanée de grossesse et l'Interruption Médicale de Grossesse (IMG)**

L'interruption spontanée de grossesse, ou fausse couche, est un arrêt spontané de grossesse qui peut notamment survenir au cours des cinq premiers mois. Une femme sur quatre est confrontée à une interruption spontanée de grossesse au cours de sa vie.

L'Interruption Médicale de Grossesse (IMG) est réalisée lorsque la poursuite de la grossesse met gravement en danger la santé de la femme enceinte, ou s'il existe une forte probabilité que l'enfant à naître soit atteint d'une affection particulièrement grave reconnue comme incurable lors du diagnostic.

La salariée qui se trouve en incapacité de travailler suite à une fausse couche ou une IMG peut bénéficier d'un arrêt de travail.

FF
JA

Cependant, conscient des conséquences qu'un tel évènement peut entraîner, aussi bien sur le plan physique que psychologique, une journée d'autorisation d'absence rémunérée spécifique et complémentaire à un éventuel arrêt de travail est accordée à la salariée concernée.

Le CNES souhaite également prendre en compte les impacts psychologiques d'une fausse couche ou d'une IMG sur le ou la partenaire et lui permettre d'être présent(e) auprès de sa compagne dans ces circonstances.

Ainsi, il est décidé d'attribuer une journée d'autorisation d'absence rémunérée au salarié ou à la salariée CNES, partenaire d'une personne concernée par une fausse couche ou une IMG (conjoint, partenaire lié par un PACS, ou personne vivant maritalement avec elle).

Un justificatif doit être présenté afin de bénéficier de ces journées d'autorisations d'absences, qui doivent être prises au plus tôt dans les 3 jours précédents ou au plus tard dans les 3 jours suivants l'évènement, en journée pleine ou demi-journées.

Ces absences :

- Donnent lieu au maintien de la rémunération ;
- Sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Il est précisé que ce motif d'absence sera transmis uniquement aux services des Ressources Humaines. Dans les systèmes d'informations, il sera assimilé à un motif d'absence pour raison médicale ou personnelle.

Il est cependant rappelé que la ou le salarié concerné devra informer sa hiérarchie de son absence dans un délai de prévenance raisonnable.

- **L'Interruption Volontaire de Grossesse (IVG)**

Toute femme ne souhaitant pas poursuivre une grossesse peut en demander l'interruption, dans les conditions et délais prévus légalement.

Ce principe est désormais consacré et intégré au sein de la Constitution française afin que « *la liberté garantie à la femme d'avoir recours à une interruption volontaire de grossesse* » ne puisse être remise en cause.

Bien que l'Interruption Volontaire de Grossesse (IVG) relève d'un choix personnel, il s'agit néanmoins d'un acte pouvant être éprouvant sur le plan physique et psychologique.

Les parties au présent accord souhaitent donc, d'une part, attribuer une journée d'autorisation d'absence rémunérée à la salariée concernée et, d'autre part, permettre au salarié ou à la salariée CNES, partenaire d'une personne concernée par une IVG, d'être présent(e) auprès de sa compagne dans ces circonstances.

Ainsi, il est décidé d'attribuer une journée d'autorisation d'absence rémunérée à la salariée ou au salarié CNES dont la partenaire est concernée par une IVG (conjoint, partenaire lié par un PACS, ou personne vivant maritalement avec elle).

Un justificatif doit être présenté afin de bénéficier de ces journées d'autorisations d'absences, qui doivent être prises au plus tôt dans les 3 jours précédents ou au plus tard dans les 3 jours suivants l'évènement, en journée pleine ou demi-journées.

EP

FF

BR
JA

Ces absences :

- Donnent lieu au maintien de la rémunération ;
- Sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Il est précisé que ce motif d'absence sera transmis uniquement aux services des Ressources Humaines. Dans les systèmes d'informations, il sera assimilé à un motif d'absence pour raison médicale ou personnelle.

Il est cependant rappelé que la ou le salarié concerné devra informer sa hiérarchie de son absence dans un délai de prévenance raisonnable.

- **Absences pour enfant malade :**

Les salariés tenus de rester à leur domicile pour garder un enfant malade, de 26 ans au plus, bénéficient de 15 jours ouvrés d'autorisation d'absence par an, ces jours pouvant être décomptés à la demi-journée.

Ces autorisations d'absence peuvent également être accordées lorsque les salariés doivent accompagner leur(s) enfant(s) devant subir des examens sur prescription médicale, dans les hôpitaux, laboratoires d'analyses, etc. Les jours d'absence non utilisés ne sont pas reportés sur l'année suivante.

Il est acté, par le présent accord, que la condition d'âge de l'enfant est supprimée lorsque l'enfant est reconnu handicapé.

Ces absences :

- Donnent lieu au maintien de la rémunération ;
- Sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis liés à l'ancienneté dans l'entreprise.
- **CESU :**

Il est rappelé que le CNES prévoit la possibilité de financer des Chèques Emploi Service Universel (CESU) pour les salariés réalisant une formation nécessitant une mission, et pour les salariés réalisant une mission sous certaines conditions :

- Des CESU d'un montant de 70 euros par jour sont attribués aux salariés qui en font la demande, ayant un ou plusieurs enfants à charge (ou ascendants dépendants) et ayant dû engager des frais de garde à la suite d'une formation nécessitant une mission.
- Des CESU dans la limite de 210 euros par an sont attribués aux salariés qui en font la demande, qui engagent des frais supplémentaires de garde en raison d'un déplacement ou d'une mission à l'initiative du CNES les amenant à être absents de leur domicile pour une ou plusieurs nuits ou à rentrer après 21 heures. Ce montant est fixé à 300 euros par an pour les salariés réalisant ce déplacement ou cette mission en train (aller/retour).

Cette indemnité concerne :

- ⇒ la garde d'enfants âgés de moins de 16 ans ;
- ⇒ la garde d'enfants sans condition d'âge pour un enfant handicapé ;
- ⇒ la garde d'un ascendant dépendant ;
- ⇒ la garde d'un partenaire dépendant (conjoint, partenaire lié par un PACS, ou personne vivant maritalement avec lui ou elle) ;
- ⇒ La garde d'un animal de compagnie.

EF
BR
JA

- **Création d'un guide parentalité :**

Afin de renforcer la communication relative aux différents dispositifs entourant la parentalité, qu'ils soient légaux ou conventionnels, le CNES s'engage à publier un guide parentalité.

Ce guide aura pour objectif de :

- Récapituler les dispositifs et droits existants ;
- Présenter les interlocuteurs des salariés selon les situations rencontrées ;
- Récapituler les procédures à suivre ;
- Prévoir des conseils aux salariés et managers.

Article A-5-2 - Maladies

- **Longues maladies**

L'absence d'activité professionnelle pour le salarié a des conséquences sociales et psychologiques qui peuvent se traduire par un sentiment d'inutilité, une perte de confiance en soi, ou encore un isolement.

Conscient de ces enjeux, le CNES souhaite s'inscrire dans une démarche dynamique et positive permettant de maintenir un lien avec chacun de ses salariés qui connaîtrait un arrêt maladie de longue durée pour, d'une part, lui communiquer toutes les informations utiles, et, d'autre part, anticiper et favoriser son retour dans les meilleures conditions.

Ces mesures ont ainsi pour objectif de permettre au salarié qui le souhaite de garder le contact avec le CNES, et ainsi :

- Rester informé des actualités du CNES ;
- Conserver un lien social avec son équipe et ses collègues ;
- Se sentir considéré et soutenu ;
- Se projeter sur son retour au sein du CNES ;
- Etre informé des démarches à entreprendre ;
- Revenir plus sereinement au sein de son équipe.

Ainsi, si un salarié en arrêt maladie de longue durée le souhaite, les Ressources Humaines seront amenées à prendre de ses nouvelles et à lui communiquer les informations relatives à la vie d'entreprise. Le Référent Handicap pourra également prendre contact avec le salarié si celui-ci le souhaite, par exemple pour l'aider à constituer son dossier auprès de la MDPH ou pour prévoir des adaptations de poste en lien avec la médecine du travail.

Au retour d'une longue maladie, nonobstant l'entretien avec le médecin du travail dans le cadre de la visite de reprise, la hiérarchie proposera un entretien au salarié, qui devra avoir lieu dans les 15 jours suivant la reprise effective du travail. Cet entretien a notamment pour but de permettre une reprise sereine du travail, et d'organiser l'activité du salarié.

Un entretien sera également prévu avec le CRH (Correspondant Ressources Humaines) du salarié.

Le CNES s'engage par ailleurs à mettre en visibilité les services prévus via la mutuelle d'entreprise.

Enfin, le CNES s'engage à développer des partenariats avec des structures spécifiques, notamment Cancer@work et Wecare@work.

- **Autorisation d'absence sans justificatif :**

Il est rappelé que tout salarié peut bénéficier, à titre exceptionnel, d'une autorisation d'absence sans justificatif de 3 jours par année civile.

Ces jours sont fractionnables mais non reportables d'une année à l'autre.

EP

RF

BR
JA

Article A-5-3 - Neurodiversité

Les signataires du présent accord affirment que la neurodiversité en entreprise n'est pas un problème à résoudre, mais une richesse à valoriser.

On estime, en France, qu'un à deux collaborateurs sur dix peuvent être concernés par une forme de neurodiversité.

Les parties au présent accord souhaitent garantir une bonne intégration de ces collaborateurs et un environnement de travail adapté à leurs besoins.

Pour cela, le CNES s'engage à :

- Sensibiliser l'ensemble des salariés à la neurodiversité, afin de mieux comprendre les spécificités cognitives et d'adapter les modes de communication ;
- Développer son partenariat avec des organismes externes spécialisés sur ces sujets, dans le but d'accompagner au mieux les salariés concernés qui le souhaitent et les managers, et de faciliter la collaboration dans les équipes ;
- Si un salarié concerné par une RQTH souhaite que son équipe soit accompagnée et sensibilisée, un accompagnement sera mis en place auprès de l'équipe.

Article A-5-4 - Handicap et invalidité

- **Accompagnement du salarié concerné par la RQTH :**

Les parties au présent accord rappellent que la prise en compte du handicap ne doit pas se limiter à la phase de recrutement.

En effet, le handicap peut survenir à tout moment de la vie, et tend à se manifester plus fréquemment avec l'augmentation de l'âge.

La pyramide des âges au CNES étant marquée par une proportion de salariés âgés de 55 ans et plus avoisinant 30%, nous sommes particulièrement concernés.

Il est ainsi souhaité par les parties au présent accord de développer des campagnes de prévention spécifiques à la séniorité (par exemple, sur la prévention et le suivi de la surdité).

Outre ces campagnes de prévention, le CNES accompagne les salariés souhaitant s'engager dans un processus de reconnaissance du handicap.

Ainsi, en cas de survenance d'un problème de santé susceptible de donner lieu à la RQTH, en liaison avec le médecin du travail et les services RH, le CNES propose des dispositifs d'accompagnement individualisés.

Puis, lorsqu'un salarié est concerné par une RQTH, le CNES s'engage à :

- Proposer un accompagnement, si nécessaire en aménageant leur poste de travail en lien avec le médecin du travail, ou encore en proposant des formations afin de lui permettre de rester en emploi au sein du CNES.
- Réaliser une analyse d'adaptation au poste de travail, y compris des outils numériques, si besoin en lien avec le médecin du travail et la structure responsable de l'ergonomie du centre d'accueil ou/et avec Cap Emploi dont relève l'établissement.

EJ
BR
RF JA

- Autoriser le salarié concerné par la RQTH ou pour qui un handicap survient qui le souhaite à se faire accompagner par une personne de son choix, salarié du CNES, médecin du travail, infirmier(ère) ou assistant(e) social(e) tout au long du parcours d'annonce, d'aménagement ou de recherche de poste avec le service RH concerné.
- Mettre en place l'accompagnement psychologique lorsque celui-ci est prévu par la médecine du travail, pour les salariés concernés par la RQTH ou pour qui un handicap survient, qui le souhaitent et pour lesquels ce suivi est nécessaire.
- Prévoir une prise en charge des frais supplémentaires engagés lors des missions professionnelles, en rapport à leur situation de handicap (taxis, chambres d'hôtel adaptées...).
- Mettre en place un accompagnement auprès de l'équipe d'un salarié concerné par une RQTH, si ce dernier en fait la demande.
- Analyser le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap en prenant en considération celui des autres salariés, y compris salaire et classification afin de s'assurer de l'absence de discrimination.

Par ailleurs, en s'appuyant sur les Directions des établissements et la Direction de la Communication, les référents handicap veillent à ce que les informations soient communiquées aux salariés concernés, et notamment accessibles sur le portail GALAXI.

Au vu de ces différents engagements, les parties se donnent pour objectif d'atteindre les 6% d'emploi direct de salariés RQTH, à la fin de l'accord.

- **Absences :**

Les salariés RQTH bénéficient actuellement, par an :

- De 2 jours d'absences rémunérées pour réaliser des examens médicaux ;
- De 4 jours d'absences rémunérées pour conduire les démarches de reconnaissance du handicap ou de renouvellement du dossier.

Ces 4 jours d'absences sont soumis à la production de justificatifs attestant de l'engagement de ces démarches.

En parallèle, les salariés atteints d'une affection visée à l'article 25 du Règlement du Personnel ou visée par la Décision 20 annexée audit Règlement, exerçant leur activité à temps plein, peuvent actuellement bénéficier d'un congé spécial de 10 jours par an.

Limiter la prise d'un tel congé à une liste d'affections médicales peut constituer une discrimination liée à l'état de santé. Pour cette raison, et afin d'harmoniser ces différents régimes, il est décidé d'annuler et de remplacer les dispositions précitées par les mesures suivantes :

- 4 jours ouvrés d'absences rémunérées sont accordés, par an, à chaque salarié concerné par des démarches d'acquisition ou de renouvellement d'une RQTH et/ou d'une invalidité. Ces jours sont destinés à réaliser des démarches administratives liées à l'attribution, au renouvellement, ou l'évolution du statut RQTH/invalidité.

Ces 4 jours d'absences sont soumis à la production de justificatifs attestant de l'engagement de ces démarches.

- 10 jours ouvrés d'absences rémunérées sont accordés, par an, à chaque salarié concerné par une RQTH et/ou reconnu en situation d'invalidité. Ces jours sont destinés à réaliser des examens médicaux et/ou à compenser la fatigue ou l'impact du handicap sur la santé du salarié.

EO
BR
RF
JA

Il n'est pas possible de poser plus de 2 jours consécutifs d'absence pour ce motif.

Ces absences peuvent être décomptées à la demi-journée.

Il est rappelé que les salariés concernés doivent communiquer leurs dates d'absences, le plus en amont possible, à leur manager pour assurer une bonne circulation de l'information.

- **CESU financé à 100%** :

Il est rappelé que les salariés concernés par une RQTH et/ou en situation d'invalidité bénéficient du financement à 100% par le CNES du CESU, dans la limite du montant maximum en vigueur.

Article A-5-5 - Salariés proches aidants

Le CNES souhaite mieux soutenir les salariés proches aidants, au sens de l'article L3142-16 du Code du travail (en vigueur en date du 30 juin 2025).

Sont ainsi concernés, les salariés dont l'un des proches, au sens de la liste détaillée ci-dessous, présente un handicap ou une perte d'autonomie :

- 1- Son conjoint ;
- 2- Son concubin ;
- 3- Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 4- Un ascendant ;
- 5- Un descendant ;
- 6- Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L512-1 du code de la sécurité sociale ;
- 7- Un collatéral jusqu'au quatrième degré (frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, cousins germains) ;
- 8- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 9- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La qualité de proche aidant d'une des personnes listées ci-dessus est attestée par une déclaration sur l'honneur, soit du lien familial du salarié avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables.

Le handicap ou la perte d'autonomie est attesté par l'un des documents suivants (article D3142-8 du Code du travail) :

- Copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé)
- Copie de la décision d'attribution de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA)
- Copie de la décision d'attribution des prestations suivantes lorsque la personne aidée en bénéficie :

EF
R
AF JA

- ⇒ Majoration d'une tierce personne (MTP) pour aide constante ;
- ⇒ Prestation complémentaire pour recours à tierce personne ;
- ⇒ Majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne relevant de la CNRACL (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales) ;
- ⇒ Majoration attribuée aux fonctionnaires et aux magistrats invalides dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie ;
- ⇒ Majoration pour tierce personne pour les militaires et victimes de guerre.

Outre le congé de proche aidant prévu légalement, le CNES souhaite renforcer l'accompagnement des salariés concernés.

- **Absences :**

Actuellement, les salariés dont la présence est rendue obligatoire auprès de leur conjoint ou d'un ascendant atteint d'une des affections visées à l'article 25 du Règlement du Personnel ou visées par la Décision 20 annexée audit Règlement, exerçant leur activité à temps plein, peuvent bénéficier d'un congé de 10 jours par an.

Comme exposé ci-dessus, limiter la prise d'un tel congé à une liste d'affections médicales peut constituer une discrimination liée à l'état de santé. De plus, les parties au présent accord souhaitent ouvrir plus largement la liste des bénéficiaires de ce congé.

Ainsi, ces dispositions sont annulées et remplacées par les mesures suivantes :

- 10 jours ouvrés d'absences rémunérées sont accordés, par an, à chaque salarié remplissant les conditions d'un proche aidant, au sens de l'article L3142-16 du Code du travail et du précédent dispositif existant, à savoir : les salariés assistant un conjoint, un concubin, un partenaire lié par un PACS, ou un ascendant (situations 1 à 4).
- 8 jours ouvrés d'absences rémunérées sont accordés, par an, à chaque salarié remplissant les conditions d'un proche aidant, au sens de l'article L3142-16 du Code du travail, pour les autres catégories de personnes aidées, à savoir un descendant, un enfant dont il assume la charge, un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré, un ascendant/descendant/collatéral jusqu'au 4^{ème} degré du conjoint, concubin ou partenaire pacsé, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne (situations 5 à 9)

Il s'agit d'un maximum de jours, quel que soit le nombre de personnes qu'un salarié peut accompagner en tant qu'aidant.

Ces absences peuvent être décomptées à la demi-journée, et sont accordées sur production des justificatifs attestant de la qualité de proche aidant et de la perte d'autonomie ou nécessité d'un accompagnement de la personne accompagnée, à savoir :

- Ceux prévus par l'article D3142-8 du Code du travail ;

Mais également :

- La reconnaissance d'un état d'invalidité ;
- La reconnaissance d'un handicap par la MDPH ;
- Un justificatif médical attestant d'une perte d'autonomie ou de la nécessité d'un accompagnement, que la perte d'autonomie ou nécessité d'un accompagnement soit temporaire ou pérenne.

Il est en effet décidé d'élargir la liste des justificatifs permettant l'accès à ces journées d'absences. La demande est à renouveler tous les ans, sauf si le justificatif couvre plusieurs années.

EP

RF

BR
JA

Il est rappelé que les salariés concernés doivent communiquer leurs dates d'absences, le plus en amont possible, à leur manager pour assurer une bonne circulation de l'information.

Ce dispositif est mis en place à titre d'expérimentation, sur la durée du présent accord.

Article A-5-6 - Violences intrafamiliales

Les violences intrafamiliales ne s'arrêtent pas au domicile de la personne victime, et ne se limitent pas aux violences physiques.

Le rôle de l'entreprise revêt donc une importance particulière, le lieu de travail étant un endroit dans lequel les salariés passent du temps, sans être en contact avec l'agresseur.

En cela, l'entreprise se doit d'être un lieu de bienveillance et de sécurité permettant à ses salariés victimes d'être accompagnés, orientés, et d'entamer des démarches juridiques et médicales.

Le CNES a ainsi rejoint un réseau d'entreprises, « OneInThreeWomen » et signé la charte d'engagement contre les violences conjugales.

Cet engagement se traduit par les mesures suivantes :

- Mise à disposition de supports de communications ;
- Déploiement de programmes de sensibilisations.

Par le présent accord, le CNES s'engage à :

- Accentuer les programmes de sensibilisations (via OneInThreeWomen) ;
- Renforcer les campagnes d'affichage et les communications auprès des salariés ;
- Orienter vers des organismes tiers.

Article A-5-7 - Télétravail

- **Télétravail exceptionnel et temporaire :**

En cas de situation inhabituelle, urgente et d'une particulière gravité survenant dans la vie personnelle du salarié mais ayant un impact sur l'organisation du travail, le salarié peut bénéficier de jours complémentaires de télétravail exceptionnel.

À titre d'exemple, il peut s'agir du décès d'un proche, d'une situation de crise familiale nécessitant une action urgente, d'un accident grave survenu à un proche, ou encore de la gestion des conséquences d'une catastrophe naturelle.

Ces journées complémentaires et exceptionnelles de télétravail sont mobilisables en lien avec le manager et le service RH, au cas par cas, en fonction des situations et du poste du salarié.

Ce dispositif peut être activé sur une durée maximale de 3 mois.

- **Télétravail médical :**

Outre les situations en lien avec la grossesse ou le parcours de PMA, il est rappelé que le télétravail médical, c'est-à-dire mis en place par le médecin du travail au-delà des 1 à 2 jours hebdomadaires actuellement en vigueur dans l'entreprise, peut être activé dans d'autres situations en lien avec l'état de santé du salarié, à titre d'exemples, la fatigue liée à une longue maladie, une maladie chronique, ou à une opération chirurgicale, l'endométriose...

Il est néanmoins rappelé que le mécanisme du télétravail médical est mis en place de manière temporaire, par le médecin du travail, et suite à une visite médicale. Par ailleurs, le télétravail médical n'a pas vocation à remplacer un arrêt de travail pour maladie.

EP
BR
FF
JA

Article A-5-8 - Don de jours de repos

Le CNES souhaite élargir le dispositif actuel de don de jours de repos prévu par la note DRH/RH/N°2016.0001523 pour couvrir les situations suivantes :

- Au profit d'un salarié dont l'enfant de moins de 20 ans ou le conjoint/concubin/partenaire pacsé est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Au profit d'un salarié proche aidant d'une personne visée à L.3142-16 du Code du travail, en perte d'autonomie ou en situation de handicap ;
- Au profit d'un salarié de l'entreprise dont l'enfant âgé de moins de 25 (ou la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente) est décédé.

Les parties au présent accord estiment cependant que la procédure actuelle de don de jours de repos ne fait pas suffisamment appel à la solidarité entre les salariés.

Il est donc susceptible d'être remanié dans le cadre de la négociation relative au Compte Epargne Temps, afin d'envisager la création d'un fonds de solidarité sous forme d'un pot commun de jours mis à disposition par les salariés, pouvant être mobilisé si une demande de don est formulée.

Indicateurs et objectifs :

- Turn-over anormal des femmes embauchées dans les 5 dernières années, calculé par structure (sous-direction et direction)
- Pourcentage de salariés éligibles au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et l'ayant pris en totalité, par Direction et Sous-Direction, sur l'année
- Nombre de bénéficiaires du télétravail médical ou pour grossesse/PMA sur l'année
- Nombre de jours de télétravail médical ou pour grossesse/PMA pris sur l'année
- Nombre de bénéficiaires des jours de télétravail exceptionnel
- Nombre de jours de télétravail exceptionnel accordés
- Nombre de bénéficiaires de la mesure « 10 jours » proches aidants sur l'année
- Nombre de bénéficiaires de la mesure « 8 jours » proches aidants sur l'année
- Nombre de jours « proches aidants » pris sur l'année
- Nombre de salariés concernés par la RQTH en ETP par an
- Nombre de nouveaux salariés concernés par la RQTH déclarés en interne par an
- Nombre d'adaptations de postes mises en œuvre suite à la déclaration/connaissance d'un statut RQTH sur l'année
- Nombre d'actions d'informations et de sensibilisation relatives aux Violences Intrafamiliales, par centre, sur l'année
- *Objectif : mener au minimum une fois par an sur chacun des établissements une action d'information et de sensibilisation relative aux Violences Intrafamiliales*
- *Objectif : atteindre les 6% d'emploi direct de salariés concernés par la RQTH à la fin de l'accord*

EO
BR
JA

ARTICLE A-6 - Articulation entre parcours professionnel et mandat de représentant du personnel ou mandat syndical

Il est rappelé que l'exercice de la liberté syndicale est garanti par le Code du travail pour protéger les salariés qui l'exercent contre d'éventuels agissements ou mesures discriminatoires.

Convaincus que l'exercice d'un dialogue social constructif est essentiel à la vie d'une entreprise, et en complément des mesures de l'Accord portant sur l'exercice du droit syndical et le dialogue social au CNES, les parties au présent accord souhaitent réaffirmer l'importance de garantir des conditions favorables à l'exercice des mandats de représentation du personnel.

Ainsi, le CNES s'engage à former et sensibiliser la hiérarchie des salariés (managers et chefs de projet) exerçant un mandat de représentant du personnel.

L'objectif poursuivi est que chaque membre de l'environnement managérial d'un salarié représentant du personnel ait été formé au moins une fois sur la durée du mandat du représentant concerné.

Tout le niveau de management est ici visé : Chefs et Cheffes de service, Sous Directeurs et Sous Directrices, Directeurs et Directrices.

Cette formation porte sur les éléments suivants :

- Les enjeux du dialogue social ;
- Le rôle et le fonctionnement des instances représentatives du personnel ;
- Les conséquences de l'exercice d'un mandat en matière d'organisation du travail ;
- La nécessité d'adapter la charge de travail et les objectifs des représentants du personnel ;
- La prise en compte des mandats dans l'évaluation et la valorisation de leurs compétences.

Indicateur :

- Nombre de managers ayant suivi la formation relative à la relation manager/représentant du personnel par rapport au nombre de managers ayant un/des représentants du personnel dans son équipe, par an.

EC
BR
FF
JA

ARTICLE A-7 - Adapter nos pratiques

Les parties au présent accord souhaitent réaffirmer leur volonté d'assurer un cadre de travail permettant à chacun d'exercer sereinement ses activités professionnelles.

Article A-7-1 - Outils informatiques et numériques

Les besoins identifiés par les salariés peuvent être remontés aux services compétents (hiérarchie, service informatique...) afin d'adapter les outils informatiques en cas de besoin. Cette adaptation est portée par la médecine du travail lorsque les aménagements sont nécessités du fait de l'état de santé du salarié.

Plus généralement, la Direction souhaite poursuivre et accentuer les démarches déjà engagées en matière d'adaptabilité des outils informatiques. Par ailleurs, les outils numériques ne doivent pas être un frein à la prise en compte des changements liés à la vie du salarié.

Le CNES s'engage ainsi à prendre en compte de manière fluide et réactive les changements, tels que :

- Modification du nom de famille, en cas de changement de situation maritale notamment ;
- Modification du prénom, en cas de transition de genre notamment ;
- Modification du genre au sein des systèmes d'information, notamment RH, lorsque le changement de genre est retranscrit à l'état civil et acté par la Sécurité Sociale, les mentions du genre dans les documents officiels (bulletin de paie, contrats de travail, avenants...) devant être en cohérence avec l'état civil.

Article A-7-2 - Locaux

- **Adaptation des locaux aux handicaps :**

Il est rappelé que les locaux de travail doivent être conçus de manière à permettre l'adaptation des postes de travail aux personnes en situation de handicap, visible ou non, ou à rendre ultérieurement possible l'adaptation des postes de travail.

- **Sanitaires non genrés :**

Par ailleurs, le CNES souhaite engager une réflexion sur la possibilité de prévoir des sanitaires supplémentaires non genrés dans les nouveaux bâtiments visés par des programmes de rénovations.

Conformément aux dispositions légales, il s'agit de sanitaires venant en complément des sanitaires femmes et hommes.

Article A-7-3 - Inclusivité dans les communications

Le CNES s'engage à renforcer sa vigilance en matière de rédaction des communications et supports diffusés aux salariés, afin d'adopter des formulations neutres, non discriminantes, et inclusives pour toutes et tous. À titre d'exemple, les communications relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant seront revues, ce afin qu'elles soient pleinement inclusives, notamment au regard des couples de femmes.

Article A-7-4 - Lutte contre la précarité menstruelle

Il est rappelé que le CNES s'engage à assurer la mise à disposition de protections hygiéniques pour les salariées, dans au moins un bloc sanitaire par étage, sur l'ensemble des établissements du CNES.

EG
BR
AF
TA

PARTIE B – METTRE EN ŒUVRE LA POLITIQUE D'ENTREPRISE VISANT A GARANTIR L'EGALITE DE TRAITEMENT

Les signataires du présent accord affirment que la sensibilisation et la formation constituent les leviers essentiels de l'évolution des représentations, de la responsabilisation de chacun et de la diffusion d'une culture inclusive au sein du CNES.

ARTICLE B-1 - Sensibilisations

La sensibilisation vise à éveiller la conscience sur des enjeux, défis, ou réalités souvent nouvelles ou méconnues, en l'occurrence liées aux discriminations, à l'égalité, et à l'inclusion.

Afin de faire évoluer les représentations et mentalités, de prévenir les biais et les stéréotypes, le CNES s'engage à sensibiliser l'ensemble des salariés à l'importance de la diversité et de l'inclusion dans le monde du travail.

Article B-1-1 - Sensibilisations en lien avec la lutte contre les discriminations et le déploiement de politiques d'inclusion

Le CNES développera, sur la durée d'application du présent accord, des actions de sensibilisation consacrées à la diversité et l'inclusion, pouvant inclure parfois des thématiques spécifiques.

Une communication dédiée accompagnera le déploiement de ces modules afin d'en assurer la visibilité et la participation du plus grand nombre.

Article B-1-2 - Sensibilisations auprès des équipes d'un salarié concerné par une RQTH

Le CNES s'engage à déployer des modules de sensibilisation au handicap, destinés à être déployés auprès des équipes concernées par l'intégration d'un salarié en situation de handicap, ou au sein desquelles un collègue se retrouve en situation de handicap.

Ces sensibilisations seront adaptées en fonction de chaque situation, et soumises à l'accord du salarié concerné.

Article B-1-3 - Séminaires de structures

A l'occasion des séminaires de structures (direction ou sous-direction), ces dernières se verront proposer un moment dédié aux notions de diversité et d'inclusions (par exemple, réalisation de la fresque de la diversité).

Dans ce cadre, les salariés déjà formés à ce type de fresques pourront être mobilisés, afin de sensibiliser leurs équipes.

Article B-1-4 - Réflexion sur des sensibilisations non mixtes

Le CNES souhaite engager une réflexion sur la possibilité de prévoir des sensibilisations et formations non mixtes, selon les thématiques (harcèlement sexuel, violences sexistes et sexuelles notamment) et en complément des sensibilisations et formations mixtes.

EG
BR
FF
JA

ARTICLE B-2 - Formations

La formation vise à fournir des connaissances spécifiques et des compétences pratiques, en l'occurrence pour gérer et favoriser l'inclusion au sein des structures.

En consacrant 5% de sa masse salariale à des actions de formation, le CNES a toujours une politique de formation volontariste.

Au-delà des moyens alloués, le CNES doit garantir l'accès de tous à la formation en luttant contre tout type de discrimination, et ce afin de développer les compétences de chacun, et s'assurer que les taux de formation des différents publics connaissent le moins de disparités possible.

Notamment, il est réaffirmé que les contraintes familiales ne doivent pas être un frein à la formation des salariés. Ainsi, le CNES s'engage à faire preuve de vigilance dans l'organisation des formations (horaires, durée, lieux...).

Article B-2-1 - Formation au recrutement non discriminatoire

Il est rappelé que la formation au recrutement non discriminatoire est obligatoire pour les salariés chargés des missions de recrutement, au moins une fois tous les cinq ans, que les recrutements portent sur des postes en CDI, CDD, alternance ou contrat de professionnalisation, stages, ou intérim.

Article B-2-2 - Développement de formations en lien avec la lutte contre les discriminations et le déploiement de politiques d'inclusion

Le CNES développera, sur la durée d'application du présent accord, des formations portant sur la diversité, la lutte contre les discriminations (lutte contre le racisme, lutte contre l'homophobie, âgisme...), et la valorisation de l'inclusion.

La Direction veillera à ce que ces formations soient les plus immersives possibles, l'immersion favorisant une meilleure compréhension et appropriation des problématiques abordées.

Le CNES s'assurera également que ces formations soient bien prises en compte dans les différents plans de développement successifs, l'objectif étant que toutes les formations soient mises en place à la fin de l'accord.

Article B-2-3 - Développement de formations relatives à l'interculturalité

Le CNES s'engage à développer, sur la durée d'application du présent accord :

- Une formation relative à l'interculturalité ;
- Une présentation contextualisée de l'histoire du CNES en fonction de son implantation (en Guyane, en Ile de France, à Toulouse).

Ces actions visent à renforcer le sentiment d'appartenance, à faciliter l'intégration lors des mobilités internes, et à faire tomber certains biais de perception.

Afin de faire connaître ces modules de formations, une communication dédiée sera adressée à l'ensemble des salariés lors de leur déploiement.

EG

FF
JA

Article B-2-4 - Formation du management

La question de l'égalité femmes/hommes et la lutte contre les discriminations font partie des thèmes de formations que les managers ont vocation à suivre dès leur prise de poste, puis ultérieurement.

Le nombre de managers et chefs de projets en poste et formés sur ces sujets doit atteindre 80% à la fin de l'accord

Article B-2-5 - Formation à la prévention du harcèlement moral et sexuel

Il est rappelé que la formation à la prévention du harcèlement moral et sexuel est obligatoire pour tous les salariés du CNES, collaborateurs comme managers.

Indicateurs et objectifs :

- Pourcentage de managers et de salariés ayant suivi des formations relatives à la diversité et à l'inclusion, sur l'année
- Pourcentage de managers formés au recrutement non discriminatoire ayant effectué au moins un recrutement, sur l'année
- Pourcentage de salariés concernés par une RQTH formés, sur l'année
- Pourcentage de managers formés à la prévention du harcèlement moral et sexuel, sur l'année
- Pourcentage de salariés formés à la prévention du harcèlement moral et sexuel, sur l'année
- Indicateur sur les tranches d'âge des participants aux formations/sensibilisations en lien avec les discriminations
- *Objectif : 95% des nouveaux managers formés avant leur premier recrutement au recrutement non discriminatoire à la fin de l'accord*
- *Objectif : 90% des tuteurs d'alternants et de stagiaires formés au recrutement non discriminatoire à la fin de l'accord*
- *Objectif : 80% des managers et chefs de projets, ainsi que des tuteurs d'alternants et de stagiaires formés à la question de l'égalité femmes/hommes et à la lutte contre toutes les discriminations à la fin de l'accord*

EO
BR
FF JA

ARTICLE B-3 - Egalité salariale

Au plan global, le CNES veille à maintenir la dynamique déployée ces dernières années et à corriger la situation constatée ci-dessus.

Au plan individuel, il est précisé que les dispositifs d'augmentations individuelles utilisés depuis plusieurs décennies peuvent masquer des situations individuelles d'inégalité liée au genre.

Article B-3-1 - Actions en matière d'égalité salariale femmes/hommes

Le CNES veille à garantir l'égalité de rémunération à l'embauche entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que la rémunération à l'embauche, ainsi que son évolution au cours du parcours professionnel, reposent sur des critères objectifs, notamment le niveau de formation, l'expérience professionnelle acquise, les responsabilités exercées, la classification, et la performance professionnelle.

Les indicateurs relatifs à l'avancement, aux promotions et aux écarts par classification continuent de faire l'objet d'un suivi régulier. Ils sont portés à la connaissance du management ainsi que des partenaires sociaux à l'occasion des opérations d'avancement et de promotion.

Lorsque des écarts de rémunération sont constatés et qu'ils ne peuvent s'expliquer que par une inégalité de traitement entre les femmes et les hommes, à l'exclusion des critères objectifs précités, le CNES procède aux corrections, dans le respect des cadrages salariaux qui lui sont imposés par ses tutelles.

Il est rappelé que le précédent accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes de 2019 prévoyait l'existence d'une enveloppe dédiée dans le cadre des Négociations annuelles obligatoires.

Toutefois, le contexte budgétaire et l'enveloppe allouée aux NAO n'ont pas permis de maintenir cet engagement.

La mise en place d'une enveloppe pérenne et dédiée permet d'inscrire les actions de correction des écarts de rémunération dans un cadre à la fois lisible, sécurisé, et soucieux de la transparence des rémunérations. Elle doit toutefois rester compatible avec les contraintes de pilotage de la masse salariale de l'établissement.

Aussi, en fin d'année, à l'issue de la campagne d'avancement et des bilans réalisés, une analyse complémentaire de la situation comparée des femmes et des hommes sera systématiquement effectuée. Cette analyse pourra conduire, le cas échéant, à des ajustements ciblés.

Ces éventuels ajustements s'inscriront dans le cadre d'une enveloppe dédiée qui ne pourra excéder 0,1 point du cadrage confié par les tutelles.

Article B-3-2 - Impact de la parentalité

Il est rappelé que les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement du parcours professionnel, ni affecter l'évolution salariale des personnes intéressées.

Les salariés bénéficient à leur retour de congé maternité et d'adoption des augmentations générales (AG) perçues pendant le congé ainsi que d'une augmentation individuelle au minimum égale à la moyenne des ratios d'augmentations individuelles (AI) qu'ils ou elles ont perçus les trois dernières années, au prorata du cadrage des augmentations individuelles de l'année en cours.

Elles constituent l'augmentation individuelle minimum des salariés concernés et peuvent être augmentées sur proposition du management selon les règles applicables.

ES
R
AF
JA

Article B-3-3 - Impact d'un mandat de représentant du personnel ou mandat syndical

Il est rappelé que chaque année, la DRH assure un suivi individualisé des évolutions salariales et promotionnelles des salariés mandatés aux niveaux de chaque établissement et du CNES.

Le déroulement de carrière des intéressés est apprécié au regard de l'évolution des salariés de profil comparable en matière d'expérience professionnelle, classification, âge et formation.

Ce suivi est présenté en réunion de DG/OS une fois par an.

Les délégués syndicaux centraux de chaque organisation syndicale disposent par ailleurs d'un droit de saisine auprès du DRH afin d'être renseignés, en accord avec l'intéressé(e), sur toute anomalie de déroulement de carrière dont ferait état un représentant élu et/ou mandaté.

Enfin, une garantie salariale est mise en place afin de protéger les représentants du personnel d'un éventuel risque de discrimination salariale du fait de leur mandat électif ou syndical :

- Elu au CSE ou CCSE
- Délégué syndical
- Représentant syndical au CSE ou CCSE
- Représentant de proximité
- Représentant de section syndicale (RSS)
- Représentant des salariés au Conseil d'Administration
- Représentant des salariés au CNESER

Ces derniers bénéficient d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable.

EP
RF BR
JA

PARTIE C – FEDERER AUTOUR DE LA DIVERSITE ET DE L'INCLUSION

ARTICLE C-1 - Valoriser le rôle de chacun

Avoir un environnement de travail respectueux et ouvert implique la contribution active de chacun - salariés, managers, représentants du personnel et acteurs RH - dans un esprit de responsabilité partagée et de coopération.

Cette partie vise à mettre en lumière et valoriser le rôle de tous ceux qui, à leur niveau, participent à faire vivre les valeurs et les actions présentées tout au long de cet accord.

- **Managers :**

Les managers, notamment fonctionnels (chefs de de projet), jouent un rôle clé dans la mise en œuvre concrète de la politique de diversité et d'inclusion.

Relais de proximité, ils accompagnent les salariés à la fois dans leur parcours professionnel, mais également en cas d'impact de la vie personnelle dans le cadre de ce parcours (longue maladie, projet familial, proche aidant...)

Enfin, les managers ont un rôle essentiel de diffusion et d'incarnation des valeurs du CNES, en relayant l'informations auprès de leurs équipes, en favorisant le dialogue et en créant un climat de confiance et de respect au sein de leurs équipes.

- **Salariés :**

L'inclusion ne relève pas uniquement de politiques ou de dispositifs ; elle se constitue chaque jour, au travers des comportements individuels. Chaque salarié est donc un acteur de cette dynamique collective.

Par son attitude, son ouverture aux autres, il contribue à faire du CNES un environnement de travail où chacun se sent considéré, respecté dans sa singularité.

Le bien-être au travail, l'égalité, la non-discrimination, et le respect de l'autre, reposent sur l'engagement de chacun.

Chaque salarié du CNES, contribue ainsi, par son attitude, à garantir un environnement de travail bienveillant, respectueux et inclusif.

En pratique, être acteur de l'inclusion signifie adopter un comportement bienveillant et respectueux envers ses collègues, veiller à éviter tout propos ou attitude discriminatoire, encourager le dialogue, l'écoute et la collaboration au sein de l'équipe, et soutenir au quotidien un climat de confiance.

- **Ressources Humaines :**

Les Ressources Humaines veillent à garantir, dans chaque étape du parcours professionnel, l'égalité de traitement, la prévention des discriminations et le respect de chacun.

Elles jouent un rôle de conseil et d'écoute auprès des salariés et des managers, afin de garantir la bonne mise en œuvre des engagements pris.

Elles pilotent les dispositifs et leur suivi, et sont également garantes de la diffusion des messages, en lien étroit avec les autres acteurs.

- **Représentants du personnel et Instances Représentatives du Personnel :**

Les représentants du personnel occupent une place essentielle dans le dialogue social et dans les valeurs portées par le présent accord.

EP
RH
JA

Ils participent activement à la circulation de l'information, à la remontée des situations nécessitant un traitement ou un accompagnement ad hoc, en lien avec la Direction.

- **Référents harcèlement sexuel et agissements sexistes :**

Les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, qu'ils soient désignés par la Direction ou le CSE, remplissent une mission d'écoute, d'information et d'accompagnement des salariés qui les sollicitent.

Ils organisent une journée de sensibilisation aux questions de harcèlement sexuel et aux agissements sexistes autour du 25 novembre (Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes) dans les établissements du CNES.

Le CNES maintient par ailleurs l'allocation d'un budget au(x) référent(s) direction pour proposer et mener les actions de prévention en la matière, conjointement avec les référents des CSE.

- **Référent handicap :**

Le référent handicap est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap et d'animer le réseau handicap pluridisciplinaire. Il est également chargé de faciliter et de faire le lien entre les différents acteurs internes/externes, de piloter les actions/projets d'un plan d'action handicap, et d'être un ambassadeur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

ARTICLE C-2 - Communiquer en interne

Article C-2-1 - Interlocuteurs et relais internes

Le CNES s'engage à communiquer sur les relais internes qui ont un rôle d'acteur clé dans la promotion de la diversité et de l'inclusion, en étant à la fois relais d'informations, sources d'innovation et vecteurs de sensibilisation, permettant ainsi de fédérer les salariés autour d'intérêts communs, de faciliter les échanges et le partage d'expériences.

Il est également acté que sera créée une adresse mail dédiée, QVCT@cnes.fr, ainsi qu'une page GALAXI permettant aux salariés de s'exprimer, de partager leurs initiatives et idées sur le sujet.

Article C-2-2 - Actions de communication

Le présent accord sera mis à la disposition des salariés via les canaux numériques habituels, et fera l'objet d'une communication dédiée.

Les signataires sont néanmoins convaincus de la nécessité d'aller au-delà de la communication autour de l'accord, qui ne sera pas à elle seule suffisante pour faire évoluer les mentalités, encourager les pratiques inclusives, et lutter contre les discriminations.

Ainsi, dans l'objectif de lutter contre les discriminations, biais et stéréotypes, et de valoriser la politique menée en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion, plusieurs actions complémentaires sont et seront mises en place :

- Campagnes d'affichages, en complément des actualités GALAXI ;
- Evénements réguliers liés à la lutte contre les discriminations (lutte contre le racisme, mois des fiertés LGBT+, lutte contre les violences intrafamiliales, lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes...)

FD

R
JA

Indicateurs :

- Nombre d'évènements ou actions de communication réalisés en lien avec la lutte contre les discriminations sur les Centres, par an
- Bilan annuel des actions menées par les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes (Direction + CSE)
- Bilan annuel des actions menées par le réseau handicap

ARTICLE C-3 - Se positionner vis-à-vis de l'externe**Article C-3-1 - Mise en visibilité des salariées CNES**

Les femmes managers et expertes et/ ou identifiées comme potentielles des métiers techniques et scientifiques sont invitées à représenter le CNES dans les évènements techniques (conférences, colloques, tables rondes, ...). Dans ce cadre, elles peuvent bénéficier d'un accompagnement au media-training et/ ou tout autre technique de communication utile dans cette démarche.

Article C-3-2 - Participation à des réseaux

Le CNES souhaite accentuer sa participation à des réseaux professionnels inter-entreprises et trans-sectoriels, en permettant à des salariées de partager leurs parcours professionnels et de contribuer à la promotion des métiers scientifiques et du spatial.

Pour ce faire, le CNES souhaite poursuivre sa démarche visant à encourager les femmes à participer à ces réseaux, et prend en charge les frais d'adhésion et de déplacements dans une limite fixée par décision.

Article C-3-3 - Actions en faveur de la promotion de la culture du spatial auprès des jeunes

Le CNES, en sa qualité d'établissement public, contribue à la valorisation des travaux de recherche scientifique, à la diffusion de la culture scientifique, notamment à destination de la jeunesse.

Ainsi, il souhaite maintenir son engagement tendant à promouvoir la culture du spatial auprès des jeunes, dans l'objectif de stimuler leur intérêt pour la science et les attirer vers des carrières scientifiques.

Article C-3-4 - Partenariats

Le CNES s'engage à poursuivre des partenariats ayant pour objectif la promotion de l'égalité professionnelle, la mise en visibilité de ses métiers auprès des jeunes, et notamment des jeunes femmes, et la lutte contre les violences et discriminations. Le CNES s'autorise à engager de nouveaux partenariats afin d'élargir son champ d'action en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, de la diversité, et de l'inclusion.

Le CNES s'engage à constituer et mettre à disposition une cartographie de ces partenariats et à suivre son évolution pendant la durée de l'accord.

EO
BR
JA

A titre d'exemple, les partenariats actuels sont :

- **L'association Elles Bougent** dont l'objectif est de renforcer la mixité dans les entreprises des secteurs scientifiques, industriels et technologiques, en combattant les stéréotypes et en incitant les jeunes filles à envisager des carrières dans les secteurs scientifiques et technologiques. Pour ce faire, l'association leur fait rencontrer des femmes ingénieures par le biais de témoignages, forums, visites de sites, ou encore interventions dans les collèges et lycées.
- **L'association Women In Aerospace**, qui a pour but de promouvoir la diversité et l'excellence à travers une plateforme de mise en réseau. Elle a vocation à assurer une représentation équilibrée des femmes à tous les niveaux dans le secteur aérospatial, à s'assurer que les postes de direction leurs sont ouverts, à stimuler l'intérêt des jeunes filles pour la science, et à communiquer sur l'importance du spatial dans notre vie quotidienne.
- **L'association Article 1**, qui accompagne les lycéens et étudiants issus de milieux populaires, avec la conviction qu'il faut faire grandir tous les talents de France pour renouveler les visages et la vision de la réussite, sans considération d'origine sociale, économique, territoriale ou culturelle. Le CNES s'engage à soutenir financièrement et humainement le développement de l'association, en versant une contribution et en donnant la possibilité à ses collaborateurs bénévoles de donner un peu de leur temps pour accompagner des jeunes étudiants.
- **L'organisme OneInThreeWomen**, réseau européen d'entreprises engagées contre les violences conjugales piloté par la fondation FACE. Ce réseau est constitué aujourd'hui de 56 entreprises et permet d'échanger les bonnes pratiques, de participer à des formations et d'avoir à notre disposition des outils (e-learning, kit de sensibilisation).
- **Dispositif APIPESH** (Accompagnement Personnalisé pour l'Insertion Professionnelle des Etudiants en Situation de Handicap) de l'université Toulouse III - Paul Sabatier. APIPESH a pour objectif de favoriser l'inclusion dans la recherche de stages, d'alternances, ou d'emplois, des étudiantes et étudiants en situation de handicap (ESH) et l'accompagnement des entreprises dans leur politique de diversité. Le CNES participe tous les ans au Forum Alter'Emploi à destination des étudiants en situation de handicap.
- **ASTYPIC** : Cet organisme propose un accompagnement des personnes sur le spectre de l'autisme pour faciliter leur insertion dans le monde du travail, et la sensibilisation des structures accueillantes du CNES.

Les nouveaux partenariats envisagés dans le futur sont :

- **L'Autre Cercle**, association comprenant 10 antennes en France, qui accompagne les acteurs du management de la diversité et de l'inclusion du monde professionnel. Elle observe la situation des personnes LGBT+ dans le monde du travail et accompagne les employeurs dans leurs engagements pour l'inclusion des personnes LGBT+ (audit, conseil stratégique, formation, ateliers, sensibilisations...)
- **Cancer@work**, association dédiée au sujet du cancer au travail, qui accompagne les employeurs dans la mise en place de mesures visant à soutenir l'insertion, le maintien dans l'emploi et la qualité de vie au travail des personnes malades.
- **We@work** propose une application web, Alex, qui comprend notamment un espace prévention proposant des bonnes pratiques pour prendre soin de soi et de son équipe, des espaces 100% confidentiels dédiés aux personnes malades, proches aidants, et managers, ainsi que des parcours ludiques et participatifs sur l'inclusion de la maladie du travail, les aidants, les handicaps invisibles...
- **Le Cercle InterL** est un réseau engagé en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle dans les secteurs scientifiques et technologiques, avec l'ambition de créer les conditions favorables à l'équilibre des genres et à la performance. Ces réseaux ne sont pas exclusifs et

EP
BR
JA

ARTICLE E-4 - Dépôt et publicité

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives.

Les formalités de publicité et de dépôt du présent accord collectif sont réalisées par la Direction dans les conditions de l'article L. 2261-1 du Code du travail :

- Un exemplaire est déposé auprès au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris
- Un exemplaire est déposé en ligne sur la plateforme Télé-Accords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>).

Le présent accord fait également l'objet d'une publication anonymisée sur la base de données nationale.

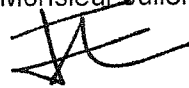
Le présent accord est communiqué à l'ensemble des salariés du CNES.

Fait à Paris, le 31 décembre 2025

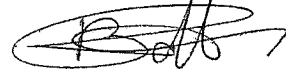
Pour le CNES,
Monsieur François JACQ



Pour les Organisations Syndicales
CFDT, Monsieur Julien ANXIONNAT

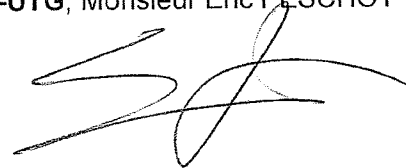


CFE-CGC, Monsieur Christophe DUPUY

 P.O. B. RATTI

CFTC, Madame Louiza ABCHICHE

CGT-UTG, Monsieur Eric PESCHOT



LA CFTC reconnaît certaines avancées par les salariés dans cet accord particulièrement sur l'égalité Femmes/Hommes, les travailleurs handicapés, et aussi sur le sujet porté par la CFE concernant les proches aidants. Malheureusement les avancées ont été noyées dans un accord trop large et donc difficilement lisible pour les salariés. La cohérence globale de cet accord nous échappe, ses 45 pages sont une combinaison de sujets certes importants mais trop dispersés et certains de ces sujets abordent des problèmes beaucoup plus limités qu'à la sphère travail. Nous regrettons cette approche inclusive qui divise plutôt qu'elle unit nous défendons l'universalisme républicain, garant de l'égalité indépendamment des différences.

ont pour objectifs de briser les lignes sur les stéréotypes de genre, les disparités salariales et surtout combler le manque de modèles féminins.

Objectifs :

- Signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle avant la date de fin du présent accord
- Signature de la Charte Cancer@Work avant la date de fin du présent accord
- Signature de la Charte de la parentalité avant la date de fin du présent accord
- Réflexion sur le rattachement au label Egalité
- Réflexion sur le rattachement au label Diversité

PARTIE D – MESURER ET RENDRE COMPTE

- Le bilan des indicateurs sera présenté par la Direction à une Commission Diversité, non rattachée aux CSE ou CCSE, comprenant un représentant par Organisation Syndicale représentative, pouvant chacun convier un invité. Cette Commission Diversité se réunira tous les ans au mois de mars ou avril.

Ce bilan sera également déposé dans la BDESE, et présenté en point d'information auprès des CSE et du CCSE.

- Un baromètre destiné aux salariés sera déployé sur la première année d'application de l'accord, pour recueillir leur ressenti en matière de discriminations, ainsi qu'à son issue, sous la forme d'un questionnaire garantissant l'anonymisation des réponses.

PARTIE E - DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

ARTICLE E-1- Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2026. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans et prend fin le 31 décembre 2029.

ARTICLE E-2 - Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

ARTICLE E-3 - Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

EP

FF

BR

JA