

**Le Commissariat à l’Energie atomique et aux Energies alternatives (CEA) est un organisme public de recherche qui intervient dans quatre grands domaines : les énergies bas carbone, les technologies pour l’information et technologies pour la santé, les grands instruments pour la recherche, et la Défense. S’appuyant sur une capacité d’expertise reconnue, le CEA participe à de nombreux projets de collaboration avec ses partenaires académiques et industriels.**

**Avec ses 10 sites principaux en France et ses 19 000 chercheurs et collaborateurs, il est un acteur majeur de l’espace européen de la recherche et exerce une présence croissante à l’international. Depuis 2012, le CEA a regroupé son offre de technologies à destination des industriels sous une même structure : CEA-TECH.**

Comme c’est le cas dans la majorité des entreprises scientiﬁques ou techniques, la part des femmes au CEA progresse lentement : en 2018, elles représentent 33,8 % de l’effectif total contre 30% en 2008 ; 30,3 % des personnels cadres (26,5 % parmi les cadres scientifiques) et 39,4 % pour les autres personnels. Les femmes représentent 36,5 % des 875 salariés embauchés en 2018, ce qui traduit une démarche volontariste, vus ses métiers scientiﬁques et techniques où elles sont encore peu nombreuses.

Pour répondre aux nouveaux déﬁs scientiﬁques et sociétaux, le CEA a besoin de valoriser tous ses talents. Engagé depuis plus de 30 ans dans une politique qui vise à assurer l’égalité professionnelle, il afﬁrme que la mixité dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l’entreprise est source d’enrichissement et gage de performance. Dans le cadre de sa contractualisation pluriannuelle avec l’Etat, le CEA s’engage à faire progresser la place des femmes dans les postes à responsabilité hiérarchique et scientiﬁque. En 2018, les femmes représentent 27,9 % des effectifs de la filière hiérarchique (23,6 % pour les cadres scientifiques et 54,1 % pour les cadres administratifs) et le taux de féminisation de la filière des experts est de 24,6 %.

De plus, forte d’un accord conclu en 2011 et renouvelé en 2014, la Direction du CEA et les organisations syndicales ont signé ﬁn 2017 un nouvel accord relatif à la promotion de l’égalité professionnelle. Il vise à développer les mesures existantes, à réduire les écarts identiﬁés et introduit de nouveaux objectifs de progression.

**Le réseau PDF (Parité Diversité Femmes)** a été créé en 2008 : il répond à la fois à une aspiration des salarié.e.s du CEA et à une démarche nationale et européenne de promotion de la mixité dans le monde du travail. Ce réseau d’entreprise rassemble les femmes et les hommes du CEA qui partagent le même souhait de développer la place des femmes et leur contribution à l’efficacité de l’organisme. En s’inspirant de l’expérience des partenaires du CEA (Air Liquide, Orano, IBM, Nexter, EDF,...), les membres du réseau approfondissent aujourd’hui deux axes principaux : l’égalité des chances entre les femmes et les hommes au cours de leur carrière et l’équilibre pour tous entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

En amont des processus d’entreprise et du dialogue sur la qualité de vie au travail, le réseau œuvre pour la mise en place du télétravail, le mentorat, l’accompagnement des moments de carrière (changement d’équipe, promotion cadre, nouvelle fonction hiérarchique…). Pour alimenter la réﬂexion, il propose des indicateurs mixité pertinents pour le CEA et organise des lieux d’échanges sur la mixité au travail (Mix’Café). Enﬁn, il porte une attention particulière aux viviers féminins pour les postes à responsabilité. En alliant convivialité et professionnalisme, le réseau promeut une dynamique d’échange, de solidarité et d’entraide. Pour son dispositif de mentorat, le CEA a reçu en 2014 le Trophée d’Or APEC de l’Egalité professionnelle.