

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2026 - 2029

(Version agents publics)

Entre les soussignés :

L'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection, dont le siège est situé 15 rue Louis Lejeune
92 120 Montrouge, identifiée sous le SIREN n°130 001 803, représentée par Monsieur Pierre-
Marie ABADIE en sa qualité de Président,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales signataires

d'autre part,

PM

GL

Table des matières

TITRE I. REMUNERATION	4
TITRE II. RECRUTEMENT ET PARCOURS PROFESSIONNEL	7
TITRE III. ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	16
TITRE IV. PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, VIOLENCES ET HARCELEMENTS....	19
TITRE V. DISPOSITIONS FINALES	24

PREAMBULE

Il a préalablement exposé ce qui suit :

Le présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans la volonté de l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR) de garantir à l'ensemble de ses personnels un environnement de travail fondé sur l'égalité de traitement, la non-discrimination et l'effectivité des droits.

L'égalité professionnelle constitue un enjeu majeur de cohésion sociale, de performance collective et d'attractivité. Elle implique de prévenir et de corriger les écarts de situation susceptibles d'apparaître tout au long de la carrière, notamment en matière de rémunération, de recrutement, d'évolution professionnelle, d'accès aux responsabilités, d'articulation des temps de vie, ainsi que de prévention et de lutte contre les discriminations, le sexisme, les violences et les harcèlements.

Le présent accord est conclu dans un contexte marqué par la coexistence au sein de l'ASNR de personnels relevant de statuts distincts (salariés de droit privé et agents publics). Les signataires partagent l'ambition de déployer une politique d'égalité professionnelle commune, cohérente et lisible, reposant sur des indicateurs harmonisés et des actions adaptées aux spécificités de chaque population. À ce titre, la mise en place d'un index ASNR commun vise à objectiver la mesure des écarts et, le cas échéant, à orienter la définition et la mise en œuvre des mesures correctrices nécessaires.

Dans cette perspective, le présent accord institue un dispositif structuré visant, d'une part, à garantir des procédures de sélection égalitaires et paritaires dès l'examen des candidatures et, d'autre part, à fixer des objectifs chiffrés et progressifs de représentation des femmes dans les fonctions de management, lorsque celles-ci y sont sous-représentées. Ces engagements, nonobstant les facteurs sur lesquels l'ASNR ne dispose pas de levier d'action (formation initiale par exemple), s'inscrivent dans une logique de rééquilibrage progressif et durable, tenant compte des effectifs, des parcours professionnels et des évolutions organisationnelles propres à l'ASNR.

Structuré autour de quatre axes :

- rémunération ;
- recrutement et parcours professionnel ;
- articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- prévention et lutte contre les discriminations, violences et harcèlements,

le présent accord fixe des engagements, assortis d'actions, d'indicateurs et d'objectifs de progression mesurables sur une durée de quatre ans.

Par le présent accord, l'ASNR et les organisations syndicales signataires affirment une exigence partagée : faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une réalité effective, mesurable et durable, tant en matière de rémunération, de parcours et d'accès à la formation, d'articulation des temps de vie, que de prévention et de lutte contre les discriminations, les violences et les harcèlements, pleinement intégrée dans la culture et les pratiques de l'ASNR.

En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit :

TITRE I. REMUNERATION

L'égalité entre les femmes et les hommes passe par une évolution du niveau de rémunération équivalente tout au long de la carrière.

A ce titre, l'ASNR s'engage à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à supprimer tout écart injustifié susceptible d'apparaître.

Article 1. Assurer l'égalité de rémunération à l'embauche

L'ASNR est tenue d'assurer une égalité de traitement entre tous les agents publics pour autant que ceux-ci soient placés dans une situation identique.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 131-2 du Code général de la fonction publique, aux termes duquel : « aucune distinction ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur sexe ».

Aucune différence de rémunération ne peut résulter du sexe ou de la situation familiale de l'agent.

Pour rappel, la rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents.

Article 2. Egalité de rémunération en cours de carrière

L'ASNR veille à ce qu'il n'existe pas, au cours du déroulement de carrière, d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui ne seraient pas justifiés par des motifs objectifs, tenant à la situation statutaire, au niveau de responsabilité ou aux performances professionnelles.

Pour les fonctionnaires, les augmentations annuelles de rémunération (avancement d'échelon) sont déterminées conformément aux règles statutaires applicables, sans prise en compte de critères liés au sexe ou à la situation familiale

Les promotions de grade ou de corps sont, quant à elles, encadrées par les textes en vigueur, lesquels imposent que : le ratio des promus femmes/hommes soit égal, ou à tout le moins cohérent, avec le ratio des promouvables femmes/hommes, sous réserve des dispositions réglementaires applicables.

Pour les agents contractuels, les réévaluations salariales sont fondées sur des critères professionnels tenant compte des compétences, expériences et performances évaluées lors des entretiens annuels.

Article 3. Congés familiaux

L'ASNR met en œuvre toutes les mesures nécessaires afin que les congés familiaux dont les congés de maternité, les congés pathologiques et maladies afférents à la grossesse, le congé de paternité et les congés d'adoption n'aient aucune incidence ni sur le déroulement de carrière, ni sur la rémunération des agents.

- **Réexamen systématique de la rémunération pour les agents contractuels :**

Au retour de congé de maternité et d'adoption, la situation de l'agent contractuel fait l'objet d'un examen dans le cadre de la campagne annuelle de réévaluation salariale.

Cette campagne permet d'examiner l'ensemble des rémunérations des agents éligibles.

L'agent bénéficie : d'une augmentation individuelle salariale correspondant à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les agents relevant de la même catégorie

L'absence liée à un congé familial est sans incidence sur l'appréciation de la manière de servir et ne peut avoir pour effet de priver l'agent d'une mesure de revalorisation salariale.

Article 4. Activité à temps partiel

Une activité ou passage à temps partiel ne peut avoir d'incidence sur :

- L'évolution de la carrière : les modalités d'organisation permettant aux agents à temps partiel de prendre un poste de responsabilité hiérarchique, sans avoir à renoncer à son temps partiel, font l'objet d'un examen particulier préalable à la prise de poste avec l'intéressé, le manager et le responsable carrière.

Il est rappelé qu'en cas d'activité à temps partiel, la charge de travail doit être adaptée afin de garantir son adéquation avec le temps de travail du salarié.

Article 5. Identifier et analyser les écarts de rémunération

Afin d'assurer une appréciation globale, objective et consolidée des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l'ASNR met en place, un index ASNR commun à l'ensemble des personnels.

Cet index a pour objet de mesurer les écarts de situation entre les femmes et les hommes sur la base de critères harmonisés, applicables à l'ensemble des populations, et de permettre, le cas échéant, la définition et la mise en œuvre de mesures correctrices adaptées.

En l'absence de disposition légale spécifique, cet index constitue un outil interne élaboré par l'ASNR afin de renforcer le suivi et la transparence en matière d'égalité professionnelle.

L'index ASNR¹ est calculé annuellement et repose sur les thématiques et indicateurs suivants :

Thématique	Indicateur ASNR
Ecart de rémunération	Calculé pour l'ensemble des populations, et en répartissant les contractuels à la fois par tranche d'âge et par catégorie Indicateur calculé pour chaque population avec pondération au prorata du nombre de personnels pris en compte dans la population de référence de chaque population <i>40 points</i>

¹ Cf. Annexe 1 : Barème index ASNR

Ecart de taux d'avancement	Calculé sur les salariés et les contractuels de droit public Indicateur ASNR = indicateur calculé pour chaque population avec pondération au prorata du nombre de personnels pris en compte dans la population de référence de chaque population <i>20 points</i>
Ecart de taux de promotion	Indicateur ASNR = indicateur calculé pour chaque population avec pondération au prorata du nombre de personnels pris en compte dans la population de référence de chaque population <i>15 points</i>
Retour de congé maternité ou d'adoption	Calculé sur les salariés et les contractuels de droit public : % de contractuels et de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité et d'adoption En appliquant le même barème que celui prévu dans l'index propre au secteur privé (<i>15 points si 100% d'augmentés ; sinon 0 point</i>) Indicateur ASNR = Moyenne des résultats pour les salariés et pour les contractuels <i>15 points</i>
Répartition des plus hautes rémunérations	Indicateur ASNR = classement des 10 plus hautes rémunérations parmi l'ensemble des personnels publics et privés <i>10 points</i> Avec homogénéisation du périmètre de rémunération pris en compte pour les différentes populations (notamment prise en compte pour les salariés du sursalaire familial et du supplément familial de traitement pour les agents publics) En retenant pour cet indicateur le même barème que celui prévu dans l'index égalité propre au secteur privé (Min 2 personnes du sexe sous-représenté : <i>5 points</i> ; min 4 personnes du sexe sous-représenté : <i>10 points</i>)

TITRE II. RECRUTEMENT ET PARCOURS PROFESSIONNEL

L'Administration et les organisations syndicales réaffirment le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les modes de sélection et de recrutement des candidats, fondés sur la recherche de compétence, de qualifications et d'expériences professionnelles.

L'ASNR rappelle que les offres d'emploi en interne ou en externe ne font aucune référence au sexe ou à la situation familiale, que les critères de recrutement sont strictement identiques pour les femmes et pour les hommes et qu'ils ne sont fondés que sur des critères objectifs excluant l'ensemble des discriminations visées à l'article L. 131-1 et suivants du Code général de la fonction publique.

Article 1. Garantir des conditions égalitaires d'accès, de recrutement et de mobilité professionnelle

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, l'ASNR met en place des mesures visant à assurer la transparence et l'égalité dans le processus de recrutement et de mobilité, à prévenir les biais susceptibles d'influencer les décisions, et à objectiver l'évaluation des candidatures.

1.1. Transparence et égalité dans le processus de recrutement et de mobilité

Afin de garantir à chacun des conditions égalitaires d'accès aux postes ouverts, l'ASNR met en œuvre les engagements suivants :

- Diffusion systématique des postes à pourvoir :

Tous les postes vacants, qu'ils relèvent du recrutement externe ou de la mobilité interne, font l'objet d'une publication complète et accessible sur les supports d'informations dédiés.

- Délai de publication suffisant :

Les publications des offres de postes doivent intervenir dans des délais suffisants, avec une parution anticipée d'au moins quatre semaines, afin de garantir un accès effectif à l'information, un temps de réflexion raisonnable et une préparation sereine des candidatures.

- Retour constructif aux candidats dont le profil n'est pas retenu :

Lorsque la candidature ne correspond pas au profil recherché, le candidat est informé des raisons de ce décalage, dans une logique d'accompagnement et non de découragement. Le candidat peut être orienté vers un RRH afin d'identifier ses points forts, d'affiner son projet professionnel et de mieux cibler les postes correspondant à son profil.

Actions	Indicateurs
Garantir un processus de recrutement transparent et accessible à tous	- % de candidatures féminines (catégorie A+, A, B, C) reçues en entretien par le N+1 / nombre total de recrutement tous postes confondus et par catégorie ; - Nombre de candidatures féminines (catégorie A+, A, B, C) reçues en entretien par le N+1 / nombre total de recrutement tous postes confondus et par catégorie ;

	- % de femmes (catégorie A+, A, B, C) recrutées ; - Nombre de femmes (catégorie A+, A, B, C) recrutées.
Garantir un processus de mobilité transparent et accessible à tous	- % de candidatures féminines (catégorie A+, A, B, C) reçues en entretien par le N+1 / nombre total de mobilités internes tous postes confondus et par catégorie ; - Nombre de candidatures féminines (catégorie A+, A, B, C) reçues en entretien par le N+1 / nombre total de mobilités internes tous postes confondus et par catégorie ; - % de femmes (catégorie A+, A, B, C) bénéficiant d'une en mobilité interne ; - Nombre de femmes (catégorie A+, A, B, C) bénéficiant d'une mobilité interne.

1.2. Lutter contre les biais cognitifs et les préjugés

Afin de garantir l'impartialité des procédures de sélection et l'égalité de traitement entre les candidats, l'ASNR s'engage à renforcer la formation des managers.

1.2.1. Intégration d'un module obligatoire dans l'Ecole du management

L'ASNR intègre dans le parcours obligatoire de formation des managers proposé par l'Ecole du management, un module « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », d'une demi-journée.

Le module est dispensé de préférence en présentiel et est également accessible à distance, afin de garantir son accessibilité à l'ensemble des managers.

Ce module obligatoire comprend :

- Un volet relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Un volet consacré aux biais cognitifs et aux préjugés portant sur leur identification, leur impact sur les décisions et les moyens de les prévenir dans les situations de recrutement.

Les membres du Codir bénéficieront d'une sensibilisation prioritaire à ces enjeux.

Actions	Indicateurs	Objectifs
---------	-------------	-----------

Former les managers aux enjeux d'égalité et à la prévention des biais	% de primo managers formés % de managers formés	Ambition de former 100% des primo-managers chaque année Pour l'ensemble des managers, les ambitions de formation sont fixés à : • 2026 : 20 % • 2027 : 50 % • 2028 : 70 % • 2029 : 100 %
---	--	--

1.2.2. Outils garantissant l'objectivité du recrutement

Afin d'assurer une évaluation équitable et objectivée, les managers recruteurs disposent notamment de :

- Grilles d'entretien préalablement établies, fondées sur des critères objectifs et liés au poste ;
- Grilles d'analyse des candidatures, reposant sur des éléments vérifiables et comparables ;
- La participation de plusieurs intervenants au processus de recrutement, afin de croiser les analyses et réduire les biais individuels.

1.3. Actions de promotion des femmes dans la filière nucléaire

Les parties constatent que, malgré une féminisation croissante des formations supérieures, les femmes demeurent fortement sous représentées dans les filières scientifiques, technologiques et nucléaires.

A l'échelle nationale, les femmes représentent aujourd'hui moins d'un tiers des chercheurs scientifiques et un quart des ingénieurs en France², ce qui réduit structurellement le vivier de candidatures féminines dans ces domaines.

Afin de renforcer la mixité dans la filière nucléaire, l'ASNR s'engage dans un ensemble d'actions extérieures et partenariales, telles que :

- La participation à des événements et forums dédiés à la promotion des métiers scientifiques auprès des jeunes ;
- La réalisation d'interventions dans les établissements scolaires, notamment auprès d'un public de jeunes filles en formation ;
- L'établissement de partenariats avec des associations œuvrant pour la promotion des femmes dans les métiers techniques, scientifiques et nucléaires.

Ces actions visent à améliorer l'attractivité des métiers de l'ASNR auprès des jeunes femmes et à favoriser, à terme, un vivier de recrutement plus diversifié.

² Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur la place des femmes dans les sciences (Rapport d'information n° 9 (2025-2026), tome I, déposé le 7 octobre 2025 au Sénat)

Ces actions font l'objet d'une promotion en interne afin d'encourager la participation des membres du personnel, notamment par la diffusion d'informations sur les événements et interventions à venir.

Actions	Indicateurs	Objectifs
Mettre en œuvre des actions concrètes de promotion de la place des femmes dans la filière nucléaire, incluant notamment la conclusion d'au moins un partenariat avec une association œuvrant dans ce domaine.	Nombre d'actions menées annuellement	Réalisés au minimum 2 actions de promotion par an

1.4. Examiner l'évolution de la mixité dans les familles de métiers de l'ASNR

L'ASNR met en place un suivi structuré et annuel de la mixité dans l'ensemble des familles de métiers.

L'objectif est d'identifier les éventuels déséquilibres, de mesurer les évolutions au fil du temps pour garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes, à tous les niveaux.

Actions	Indicateurs
Examiner l'évolution de la mixité dans les familles de métiers de l'ASNR	% de femmes – hommes par catégorie Nombre de femmes – hommes par catégorie

Article 2. Garantir l'égalité d'accès et la progression des femmes dans les fonctions managériales

Le présent article a pour objet de structurer un dispositif global fondé, d'une part, sur des procédures de sélection paritaires dès l'examen des candidatures et, d'autre part, sur des objectifs chiffrés de progression de la représentation des femmes dans les fonctions de management et de direction, lorsque celles-ci sont sous-représentées.

2.1. Parité dans l'examen et la présélection des candidatures

La première étape du recrutement constitue un levier essentiel pour garantir l'égalité réelle d'accès aux postes managériaux.

À ce titre, l'ASNR s'engage à assurer une présélection paritaire, dès lors que le vivier le permet.

2.1.1. Présélection équilibrée des candidatures

Pour chaque poste managérial ouvert (chef de laboratoire, chef de bureau, chef de pôle, chef de service, chef de division), au moins une candidature féminine et une candidature masculine doivent être retenues pour la suite du processus, lorsque cela est matériellement possible.

Cette disposition vise à :

- garantir à toutes et tous un accès équitable aux entretiens de sélection ;
- renforcer la visibilité des candidates dans les viviers de recrutement.

Actions	Indicateurs
Assurer une présélection équilibrée	Taux de femmes reçues en entretien pour un poste managérial. Nombre de femmes reçues en entretien pour un poste managérial.

2.1.2. Processus de recrutement des managers de 1^{er} et 2nd niveaux

Afin de garantir la neutralité et l'impartialité du processus de sélection, l'ASNR met en place des modalités de recrutement structurées³ pour l'ensemble des postes managériaux suivants :

- Chef(fe) de laboratoire ;
- Chef(fe) de bureau ;
- Chef(fe) de pôle ;
- Chef(fe) de service ;
- Chef(fe) de division (en fonction des sorties de concours).

Le processus est conduit par :

- la directrice ou le directeur de l'unité concernée, ou son représentant ;
- la ou le responsable RH référent ou son représentant.

Le pilotage du processus de recrutement est assuré par un nombre égal de représentants des deux sexes.

Les principes ci-dessous orientent l'examen des candidatures :

- Evaluer les candidatures selon des critères strictement professionnels, objectifs et pertinents
- Lutter contre les biais cognitifs et les préjugés susceptibles d'influencer les nominations ;

A la suite du processus, la nomination au poste de management sera notifiée.

Actions	Indicateurs
Garantir un processus de recrutement neutre et impartial pour les postes de management de 1 ^{er} et 2 ^{ème} niveaux	- % de nomination de femmes aux postes de management de 1^{er} niveau - Nombre de nomination de femmes aux postes de management de 1^{er} niveau et nombre total de nomination aux postes de management de 1^{er} niveau - % de nomination de femmes aux postes de management de 2^{ème} niveau

³ Conformément à la politique recrutement et process de l'ASNR

	- Nombre de nomination de femmes aux postes de management de 2 ^{ème} niveau et nombre total de nomination aux postes de management de 2 ^{ème} niveau
--	--

2.2. Progression de la représentation des femmes dans les fonctions managériales

Dans le cadre de sa politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'ASNR s'engage à favoriser la progression de la représentation des femmes au sein des fonctions managériales lorsqu'elles y sont sous-représentées.

Cette démarche s'inscrit dans une logique de rééquilibrage progressif et durable, tenant compte des effectifs concernés, des parcours professionnels, ainsi que des évolutions organisationnelles propres à l'ASNR.

2.2.1. Progression au sein des 1^{er} et 2^{ème} niveaux de management

Au 31 décembre 2025, la proportion de femmes s'établit à :

- 40 % au sein du premier niveau de management (chefs de bureau, de laboratoire, de pôle et de secteur) ;
- 40 % au sein du deuxième niveau de management (chefs de service et chefs de division).

L'ASNR se fixe pour objectif d'assurer une progression régulière puis une stabilisation de la représentation des femmes parmi les managers de premier et deuxième niveaux.

À cette fin, l'ASNR s'engage à :

- promouvoir la parité dans les nominations aux postes de management ;
- tendre vers un objectif de 43 % de femmes d'ici 2029, tant pour le premier que pour le deuxième niveau de management.

Pour atteindre cet objectif, l'ASNR vise, dans la mesure du possible, une progression d'environ un point de pourcentage par an.

Action	Indicateur	Objectif
Progression de la représentation des femmes dans les fonctions managériales	Taux de femmes occupant des fonctions de management de 1 ^{er} niveau par rapport à l'ensemble des managers concernés	Ambition d'atteindre une proportion de 43 % de femmes au sein du 1 ^{er} niveau de management d'ici 2029.
	Taux de femmes occupant des fonctions de management de 2 ^{ème} niveau par rapport à l'ensemble des managers concernés	Ambition d'atteindre une proportion de 43 % de femmes au sein du 2 ^{ème} niveau de management d'ici 2029.

2.2.2. Progression au sein des fonctions de direction

L'ASNR s'engage à renforcer progressivement la représentation des femmes au sein de l'équipe de direction, dans un contexte marqué par plusieurs facteurs structurels.

La situation actuelle résulte d'un héritage ayant conduit à une présence encore limitée des femmes dans l'équipe de direction, dont la composition reflète en partie des trajectoires professionnelles et des équilibres issus de la création de l'ASNR.

A cet égard, une approche strictement statistique apparaît insuffisante pour appréhender ces écarts. En effet, l'évolution de la représentation des femmes dans ces fonctions demeure étroitement liée à la composition actuelle de l'équipe de direction et aux opportunités de renouvellement des postes. Par conséquent, les évolutions ne peuvent être qu'inscrites dans une dynamique progressive.

A cela s'ajoute un périmètre restreint pour l'équipe de direction, ainsi que des évolutions organisationnelles en cours susceptibles d'affecter ce périmètre.

L'équipe de direction s'entend des postes occupés par les directrices ou directeurs membres du Codir⁴ au 31 décembre 2025. Ce périmètre est susceptible d'évoluer en fonction des transformations organisationnelles de l'ASNR.

Au 31 décembre 2025, la proportion de femmes occupant l'équipe de direction, s'établit à 23,3%.

Dans ce contexte, l'ASNR s'engage à accroître progressivement la part des femmes dans ces fonctions, avec l'ambition de tendre vers un objectif de 43% de femmes parmi l'équipe de direction à l'horizon 2029.

Compte tenu du faible turnover attendu dans les prochaines années, la progression vers cet objectif sera nécessairement graduelle et conditionnée par les opportunités d'évolution interne et de mobilité externe.

Pour soutenir cette ambition, une attention particulière sera portée à l'identification des talents et potentiels féminins, notamment parmi les managers de second niveau, en vue de constituer un vivier de collaboratrices susceptibles d'accéder à l'équipe de direction.

Cette démarche reposera sur des dispositifs renforcés d'identification et d'accompagnement, mobilisant notamment les revues de personnel, le recensement des postes clés et la mise en place de plans de développement adaptés, afin de favoriser la promotion des femmes vers les fonctions de direction.

⁴ Assiette « fonctions de direction » au 31/12/2025 : Directeur général, DGA affaires générales, DGA décision NPX/LUDD/recherche/déchets, DGA décision réacteurs, DGA exp/recherche en radiopro/env, DGA exp/rech en sûreté nucléaire, des Directeurs, des Directeurs de site, Directeur scientifique, Inspecteur en chef.

Action	Indicateur	Objectif
Progression de la représentation des femmes dans les fonctions managériales	Taux de femmes occupant des fonctions de direction par rapport à l'effectif total des directeurs	Ambition de tendre vers une proportion de 43 % de femmes parmi l'équipe de direction d'ici 2029

Article 3. Favoriser l'évolution professionnelle dans les fonctions managériales

L'ASNR s'engage à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités en structurant des actions dédiées à leur développement professionnel.

3.1. Identifier des potentiels et accompagner l'accès aux fonctions managériales et aux postes à responsabilité

Afin d'encourager l'accès des femmes aux postes d'encadrement et à responsabilité, l'ASNR met en place une démarche d'identification des talents et des potentiels féminins.

Les actions suivantes sont déployées :

- Identification des postes clés afin d'anticiper les besoins en compétences et de préparer des plans de successions correspondants ;
- Rencontre et repérage des talents féminins, en vue de constituer un vivier de « potentiels » susceptibles d'accéder à des responsabilités managériales ;
- Accompagnement individualisé, destiné à encourager les femmes identifiées à candidater à des postes de management ou à des postes à responsabilité, à construire leur parcours professionnel et à bénéficier des formations adaptées.

Les revues du personnel constituent l'outil central de cette démarche : elles permettent d'analyser les trajectoires, d'identifier les compétences managériales, de repérer les potentiels et de déterminer les actions de développement à mettre en œuvre.

Cette démarche d'identification et de développement des potentiels a vocation à être formalisée et consolidée dans le futur accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), lequel précisera les outils mobilisés, les modalités pratiques et les responsabilités associées à sa mise en œuvre.

3.2. Développement d'un programme de mentorat interne

L'ASNR met à disposition un programme de mentorat interne destiné à accompagner les membres du personnel, afin de soutenir leur développement professionnel et de favoriser l'accès aux fonctions managériales et aux postes à responsabilité

3.2.1. Finalités du mentorat

PM

EG
CL

Le mentorat repose sur une relation interpersonnelle de confiance, de soutien et d'apprentissage mutuel.

Il vise notamment à :

- Développer la confiance professionnelle des mentorés ;
- Soutenir la prise de responsabilités managériales ;
- Renforcer l'autonomie et la capacité d'évolution de chaque participant, par la fixation d'objectifs adaptés à ses besoins.

3.2.2. Modalités de mise en œuvre

Le programme de mentorat est un dispositif facultatif reposant sur le volontariat.

Un appel à candidatures est organisé pour constituer deux viviers :

- **Un vivier de mentors internes** : composé de managers femmes et hommes expérimentés volontaires pour accompagner les personnels dans leur développement professionnel ;
- **Un vivier de mentorés** : composé de nouveaux managers volontaires, définissant avec leur mentor les axes de progression souhaités (prise de poste, leadership, mobilité, promotion, structuration du parcours professionnel, etc.).

Ce programme sera formalisé, et pleinement intégré dans le futur accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), lequel précisera les outils mobilisés et les modalités opérationnelles.

Un réseau d'entraide féminin pourra éventuellement s'organiser.

TITRE III. ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

L'ASNR poursuit l'objectif de favoriser une articulation équilibrée entre vie personnelle et vie professionnelle pour l'ensemble de ses personnels, en mettant en œuvre des actions concrètes d'information, d'accompagnement et de soutien à la parentalité.

Les mesures prévues au présent titre visent à promouvoir un environnement de travail propice au bien-être des agents et salariés, à prévenir les risques de déséquilibre entre les temps de vie et à garantir, ce faisant, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1. Aménagement du temps de travail et organisation des modalités de travail

La reconduction de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de l'ASNR du 26 septembre 2025 pour les salariés, ainsi que la continuité d'application de la charte des temps issue de l'ex-ASN pour les agents publics, témoignent de la volonté de l'ASNR de maintenir des régimes de travail offrant une réelle latitude dans l'organisation du temps de travail.

Ces dispositifs contribuent directement à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Par ailleurs, les modalités de télétravail permettent aux personnels qui le souhaitent d'y recourir, renforçant ainsi les possibilités d'articulation des temps de vie et illustrant l'engagement de l'ASNR en matière de qualité de vie au travail.

En outre, afin de favoriser la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'ASNR permet aux femmes enceintes, à leur demande, de bénéficier du télétravail jusqu'à cinq jours par semaine, sans avis préalable du médecin du travail.

La politique du temps de travail s'accompagne également d'un rappel des règles relatives au droit à la déconnexion, essentiel pour garantir un équilibre durable et prévenir les risques psychosociaux.

À ce titre, le droit à la déconnexion implique notamment :

- le respect des temps de repos et de congés, pendant lesquels les personnels ne sont pas tenus de consulter ou de répondre aux sollicitations professionnelles (courriels, appels téléphoniques, messages instantanés) ;
- l'absence d'obligation de répondre aux communications professionnelles en dehors des horaires habituels de travail.

Article 2. Soutien à la parentalité et accompagnement des parcours de vie

Afin de permettre aux membres du personnel de concilier pleinement leurs responsabilités professionnelles et familiales, l'ASNR renforce son engagement en faveur d'une parentalité mieux accompagnée. Les mesures prévues visent à garantir une information accessible, à soutenir l'exercice effectif des droits liés à la parentalité et à assurer un retour au travail dans des conditions optimales.

2.1. Information et communication sur les dispositifs de parentalité

L'ASNR s'engage à renforcer l'accès à l'information relative aux dispositifs de parentalité afin de permettre aux personnels d'exercer pleinement leurs droits.

Les actions suivantes sont mises en œuvre :

- Publication régulière sur l'intranet des dispositifs de parentalité existants ;
- Mise à disposition d'informations actualisées sur les évolutions législatives et réglementaires à venir en matière de parentalité ;
- Organisation, le cas échéant, de réunions d'information animées par les référents RH, permettant d'apporter des précisions et de répondre aux questions des membres du personnel.

2.2. Promotion du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'ASNR veille à ce que les agents concernés puissent exercer leur droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans son intégralité.

Actions	Indicateurs	Objectifs
S'assurer que les congés paternité et accueil de l'enfant sont pris dans l'intégralité par les pères	Suivi de l'évolution du nombre moyen de jours calendaires de congés paternité	Garantir l'exercice effectif du droit au congé

2.3. Accompagnement du retour de congé maternité, d'adoption ou parental

Afin de garantir une reprise sereine, l'ASNR met en place un dispositif permettant de s'assurer des bonnes conditions de reprise au poste au retour du congé maternité ou d'adoption, du congé supplémentaire de naissance⁵ ou du congé parental d'éducation.

Les mesures prévues sont les suivantes :

- Réalisation d'un entretien par le/la RRH dans le mois suivant la reprise ;
- Organisation d'un entretien avec le manager dans le même délai.
- En cas de reprise à temps partiel, réalisation d'un entretien spécifique portant sur l'adaptation et la réduction de la charge de travail, afin d'assurer la compatibilité des missions confiées avec la quotité de travail exercée.

Ces entretiens permettent d'évaluer les conditions de reprise, les besoins éventuels d'accompagnement et d'assurer la continuité du parcours professionnel.

⁵ Le congé supplémentaire de naissance sera mis en œuvre à compter du 1^{er} juillet 2026, mais tout parent d'enfant né à compter du 1^{er} janvier 2026 ou né prématurément mais dont la naissance était prévue à compter de cette date, pourra y recourir dès le 1^{er} juillet sous réserve de respecter les conditions d'ouverture de droit.

Actions	Indicateurs	Objectifs
Réalisation d'entretiens de reprise	Nombre d'entretiens réalisés par les RRH dans le mois suivant la reprise Taux d'entretiens réalisés par les RRH dans le mois suivant la reprise Suivi par les RRH du nombre d'entretiens réalisés par les managers dans le mois suivant la reprise.	Assurer un accompagnement systématique des retours de congé
Entretien d'adaptation de la charge de travail en cas de temps partiel	Nombre d'entretiens réalisés pour les membres du personnel reprenant à temps partiel Taux d'entretiens réalisés pour les membres du personnel reprenant à temps partiel	Garantir une charge de travail adaptée à la quotité de travail et prévenir les risques de surcharge

2.4. Elaboration et diffusion d'un guide de la parentalité

Afin de renforcer l'information des membres du personnel sur l'ensemble des dispositifs liés à la parentalité, l'ASNR élabore un guide de la parentalité destiné à présenter de manière claire, accessible et exhaustive les droits, congés, modalités d'accompagnement et ressources mobilisables au sein de l'ASNR.

Deux supports distincts seront mis à disposition, afin de garantir une information adaptée :

- Un guide à l'attention des agents publics ;
- Un guide à l'attention des salariés de droit privé.

Calendrier de mise en œuvre :

- **2026** : publication et diffusion des guides sur l'intranet et communication auprès de l'ensemble des personnels ;
- **A partir de 2027** : actualisation annuelle des guides pour tenir compte des évolutions législatives, réglementaires et des accords collectifs conclus au sein de l'ASNR.

TITRE IV. PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, VIOLENCES ET HARCELEMENTS

L'ASNR réaffirme sa volonté de garantir un environnement de travail respectueux, exempt de toute forme de discrimination, de violences sexistes ou sexuelles, de harcèlement moral ou sexuel.

A ce titre, l'ASNR rappelle que toute forme de discrimination, de sexisme, de violence sexiste ou sexuelle, ainsi que tout harcèlement moral ou sexuel est strictement proscrit.

Conformément aux obligations légales et réglementaires, et dans la continuité de ses engagements en matière d'égalité professionnelle, l'ASNR adopte une démarche globale fondée sur deux axes complémentaires : la prévention et la protection du personnel.

L'ensemble de ces mesures a pour objectif de prévenir l'apparition de comportements inappropriés, de faciliter la prise de parole des membres du personnel confrontés à des situations préoccupantes et de garantir un traitement rigoureux, confidentiel et efficace des situations signalées.

Par cette approche, l'ASNR entend affirmer clairement son engagement en faveur d'un cadre de travail protecteur, exempt de toute forme de violence ou de discrimination.

Article 1. Renforcer la prévention par la sensibilisation et la formation

L'ASNR place la prévention au cœur de sa politique de lutte contre les discriminations, le sexisme, les violences et les harcèlements.

Cette prévention repose sur une démarche structurée, autour de la sensibilisation, du développement d'une culture commune de l'égalité et du renforcement des compétences professionnelles.

1.1 Sensibilisation générale du personnel

L'ASNR poursuit et renforce les actions de sensibilisation destinées à l'ensemble des personnels, notamment au travers de la poursuite des « **conférences de l'égalité** », portant sur :

- Les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- L'intérêt de la diversité ;
- Les préjugés et stéréotypes de genre ;
- Le sexisme ordinaire ;
- Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Ces actions s'inscrivent dans une dynamique continue, avec l'organisation d'un événement à l'occasion du 8 mars (journée internationale des droits des femmes) et la tenue d'initiatives régulières tout au long de l'année, afin de diffuser une culture durable de l'égalité et de la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Actions	Indicateurs	Objectifs
---------	-------------	-----------

Organisation des conférences de l'égalité	Nombre d'actions de sensibilisation menées	Organiser au minimum 2 actions de sensibilisation par an
---	--	--

1.2 Modules de formation e-learning dédiés à la prévention des VSS

Afin de garantir une sensibilisation large et accessible, l'ASNR rappelle qu'un module e-learning est mis à disposition de l'ensemble du personnel via la plateforme interministérielle MENTOR :

- « **violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir** ».

Ce module vise à déconstruire les stéréotypes, comprendre les mécanismes des violences sexistes et sexuelles au travail pour mieux les prévenir et lutter contre :

- Identifier et comprendre : stéréotypes, stratégie des agresseurs, réaction des victimes ;
- Comprendre la réglementation et l'appliquer dans sa pratique professionnelle ;
- Interroger et adapter ses pratiques professionnelles ;
- Identifier les acteurs à mobiliser et les leviers d'intervention et d'action.

Cette formation en autonomie permet aux participants d'avoir des éléments leur permettant de comprendre les mécanismes de violence et de déconstruire les stéréotypes afin de se responsabiliser pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail.

1.3 Instaurer un temps d'échange annuel au sein des équipes

A la suite du module e-learning, il est demandé à chaque manager d'organiser, au moins une fois par an, un temps d'échange dédié avec son équipe portant sur :

- La prévention des discriminations ;
- Lutter contre le sexisme ;
- Le rôle des témoins ;
- Les outils internes de signalement.

Ce temps d'échange vise à renforcer la vigilance collective et clarifier les conduites attendues au sein de l'ASNR.

Une communication de la DRH sera effectuée auprès des managers pour rappeler l'action de sensibilisation attendue.

1.4 Formation obligatoire intégrée dans le cursus « management »

Afin de garantir un rôle exemplaire des managers et de renforcer la protection des équipes, une formation obligatoire est intégrée au cursus « management » de l'Ecole du management.

Cette formation, consacrée à la lutte contre les discriminations et le harcèlement, est dispensée conjointement avec la formation relative aux risques psychosociaux (RPS), afin d'assurer une approche globale et cohérente de la prévention des atteintes aux personnes et à la qualité de vie au travail.

Les membres du Codir bénéficieront d'une sensibilisation prioritaire à ces enjeux.

Actions	Indicateurs	Objectifs
Déploiement d'une formation obligatoire des managers portant sur la lutte contre les discriminations et le harcèlement, intégrée au parcours de formation management et articulée avec la formation RPS.	% de primo managers formés % de managers formés	Ambition de former 100% des primo-managers chaque année Pour l'ensemble des managers, les ambitions de formation sont fixés à : • 2026 : 20 % • 2027 : 50 % • 2028 : 70 % • 2029 : 100 %

Article 2. Lutter contre le sexisme/ violence et faciliter l'expression et l'alerte

Au-delà de la prévention, l'ASNR affirme la nécessité de mettre en place des dispositifs permettant à chaque membre du personnel de s'exprimer librement, de signaler une situation préoccupante et d'être accompagné de manière confidentielle et sécurisée.

Lutter contre le sexisme et les violences passe par des interlocuteurs identifiés, la diffusion d'outils d'information accessibles et une procédure interne de signalement fiable et protectrice.

L'objectif est de lever les freins à la prise de parole, de garantir un soutien adapté aux personnes concernées et de renforcer la capacité de l'ASNR à intervenir et de manière appropriée face aux situations de discrimination, de violence ou de harcèlement.

2.1. Désigner des référents de proximité

Afin de faciliter l'expression, l'écoute et l'alerte en dehors des circuits hiérarchiques, l'ASNR désigne :

- Deux référents égalité,
- Deux référents violences sexistes et sexuelles (VSS).

2.1.1. Référents égalité

L'ASNR désigne deux référents égalité, composés d'une femme et d'un homme, conformément aux engagements pris dans l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Les référents égalité ont pour missions :

- D'informer les membres du personnel sur les dispositifs existants ;
- De mener des actions de sensibilisation en matière d'égalité professionnelle ;
- De contribuer à l'état des lieux et au diagnostic égalité professionnelle, notamment par l'analyse et le suivi des données ;
- De suivre la mise en œuvre des actions prévues par l'ASNR en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

2.1.2. Référents violences sexistes et sexuelles

L'ASNR désigne deux référents violences sexistes et sexuelles.

Ils constituent des interlocuteurs privilégiés en matière de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles. Leur rôle recouvre deux missions complémentaires :

- D'une part, alerter la DRH, en cas de situations à connotation de harcèlement sexuel ou agissement sexistes ;
- D'autre part, d'orienter, d'informer et d'accompagner les membres du personnel s'ils sont sollicités.

Ils ont vocation à accueillir la parole, d'informer sur les démarches possibles, d'accompagner les personnes et, si nécessaire, d'orienter vers les dispositifs internes de traitement.

2.2. Mettre à disposition un violentomètre pour sensibiliser et alerte

Un violentomètre est élaboré et diffusé à l'ensemble du personnel, notamment via les supports internes et les actions de sensibilisation, afin de permettre :

- L'identification des comportements problématiques,
- La prise de conscience des situations de danger,
- La compréhension des seuils d'alerte.

Cet outil d'auto-évaluation est conçu pour aider les membres du personnel à différencier les comportements normaux des comportements sexistes et du harcèlement au travail.

Une échelle graduée permet au membre du personnel de situer et de documenter les incidents, facilitant ainsi le signalement et la prise en charge des situations.

En utilisant le violentomètre comme outil de prévention des violences au travail, l'ASNR contribue à la gestion des risques psychosociaux et la promotion d'un environnement de travail respectueux et solidaire ;

La publication et la diffusion du violentomètre sont prévues en 2026 et seront accompagnées d'un plan de communication et de sensibilisation.

2.3. Mettre en œuvre une procédure interne sécurisée de signalement et de traitement

L'ASNR met en place une procédure interne de signalement, permettant à tout membre du personnel confronté ou témoin de faits de discrimination, de violence ou de harcèlement :

- D'alerter de manière sécurisée ;
- D'être accompagné dans la démarche ;
- D'être orienté vers les interlocuteurs compétents ;
- De bénéficier de mesures de protection et de soutien.

Les modalités précises de signalement, d'accompagnement et de prise en charge sont définies dans l'accord QVCT.

L'ASNR garantit la protection des personnes ayant signalé des faits, ainsi que celle des témoins et des personnes ayant participé à la procédure.

Aucune mesure de représailles, directe ou indirecte, ne peut être prise à l'encontre d'une personne ayant procédé, de bonne foi, à un signalement ou ayant témoigné de faits de discrimination, de violence ou de harcèlement.

TITRE V. DISPOSITIONS FINALES

Article 1. Comité de suivi de l'accord

Afin d'assurer le suivi de la mise en œuvre du présent accord et d'en évaluer les effets, les parties conviennent de se réunir au moins une fois par an.

À cet effet, un comité de suivi est mis en place. Il a notamment pour missions :

- de procéder au bilan annuel de l'application du présent accord ;
- d'identifier, le cas échéant, les points de vigilance et de formuler des propositions d'ajustement ou de mesures correctrices.

Il est composé de :

- d'au moins 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires du présent accord ;
- 3 représentants de l'ASNR.

Un bilan annuel de la mise en œuvre des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est présenté devant le comité social d'administration.

Article 2. Durée de l'accord

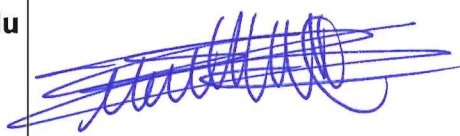
Le présent accord est signé pour une durée déterminée de quatre ans correspondant aux années civiles 2026 à 2029.

Article 3. Publicité

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'ASNR.

Par ailleurs, il sera publié sur le site intranet de l'ASNR.

Fait à Montrouge, le 3 juin 2026

Pour l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection, le président de l'ASNR Pierre-Marie ABADIE	
Pour SYNPAS - FO	
Pour le Syndicat National CFDT du Nucléaire de la Métallurgie (CFDT)	

ANNEXE 1

Barème index ASNR

Indicateur 1 : écart de rémunération (en %)		Indicateur 2 : écart de taux d'avancement (en %)		Indicateur 3 : écart de taux de promotion (en %)		Indicateur 4 : pourcentage de salariés et de contractuels ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité ou d'adoption		Indicateur 5 : nombre de personnels du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	
40 points		20 points		15 points		15 points		10 points	
plancher	note	plancher	note	plancher	note	plancher	note	plancher	note
0,0	40	0,0	20	0,0	15	0	0	0	0
0,1	39	2,1	10	2,1	10	100	15	2	5
1,1	38	5,1	5	5,1	5			4	10
2,1	37	10,1	0	10,1	0				
3,1	36								
4,1	35								
5,1	34								
6,1	33								
7,1	31								
8,1	29								
9,1	27								
10,1	25								
11,1	23								
12,1	21								
13,1	19								
14,1	17								
15,1	14								
16,1	11								
17,1	8								
18,1	5								
19,1	2								
20,1	0								

ANNEXE 2**Composition de l'assiette « fonctions de direction » au 31 décembre 2025 :**

	Féminin	Masculin	Total général
DGA affaires générales		1	1
DGA décision NPX/LUDD/recherche/déchets		1	1
DGA décision réacteurs		1	1
DGA exp/rech en radiopro/env		1	1
DGA exp/rech en sureté nucléaire	1		1
Directeur scientifique		1	1
Inspecteur en chef		1	1
Directeur	5	15	20
Directeur de site	1	1	2
Directeur Général		1	1
Total général	7	23	30

ANNEXE 3

Indicateurs présentés en comité de suivi :

- *Indicateurs privé :*

Thématique	Indicateurs privé
Ecart de rémunération	Ecart de rémunération par catégorie socio professionnelle et tranche d'âge et par niveau
Ecart de taux d'avancement	Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) par catégorie socio professionnelle
Ecart de taux de promotion	Ecart de taux de promotion par catégorie socio professionnelle
Retour de congé maternité	Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

- *Indicateurs public :*

Thématique	Indicateur public
Ecart de rémunération	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente (A, B et C)
Ecart de taux de promotion	Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes