RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

CRE COMMISSION DE RÉGULATION DE L'ÉNERGIE

PLAN D'ACTION 2026
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

Le plan d'action 2026 relatif à l'égalité professionnelle Femmes/Hommes repose sur cinq axes :

- Axe 1 : Garantir l'égalité des parcours professionnels et salariale ;
- Axe 2 : Favoriser la diversité des candidatures dans le processus de recrutement ;
- Axe 3 : Mieux articuler la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- Axe 4 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Axe 5 : Développer la gouvernance pour l'application de la politique d'égalité de genre.

Au travers de ce plan, la CRE souhaite ainsi poursuivre ses efforts pour renforcer la présence féminine dans l'ensemble de ses activités et assurer une transparence accrue de sa politique de rémunération et de réduction des écarts éventuels.

1. Axe 1 : Garantir l'égalité des parcours professionnels et salariale

1.1. Mesure 1 : garantir une mobilité et une promotion équivalente des agents quel que soit leur genre

- **Action 1** : effectuer un suivi annuel du nombre d'agents ayant effectué une mobilité verticale ou ayant accédé au statut « senior » par genre, et assurer la publication de ces données en interne

  Délai de mise en œuvre : publication de la prochaine édition du rapport social unique (RSU)

- **Action 2** : sensibiliser et former les encadrants (chefs de départements, chefs de service et directeurs, y compris les adjoints) ainsi que la DRH aux biais de genre

  Délai de mise en œuvre : S1 2027

1.2. Mesure 2 : garantir une politique salariale, en cours de contrat, exempte de biais liés au genre

1.2.1. Primes

- **Action 1** : effectuer un suivi par genre des propositions de primes par direction afin d'identifier des propositions éventuellement discriminatoires en intégrant dans le fichier de collecte des propositions de primes des directeurs, un indicateur permettant d'évaluer la répartition des taux de primes par genre.

Délai de mise en œuvre : Q1 2027

- **Action 2** : sensibiliser et former les encadrants (chefs de départements, chefs de service et directeurs, y compris les adjoints) ainsi que la DRH aux biais de genre

  Délai de mise en œuvre : S1 2027

- **Action 3 :** inclure le paramètre du genre dans l'harmonisation des primes déjà effectuée par la gouvernance de la CRE

  Délai de mise en œuvre : S1 2027

1.2.2. Revalorisations salariales

- **Action 1** : effectuer un suivi annuel par genre du nombre d'agents revalorisés et des tranches de taux proposés, en fonction du type de revalorisation, et assurer la publication de ces données en interne

  Délai de mise en œuvre : publication de la prochaine édition du RSU

- **Action 2** : assurer la pleine visibilité des Lignes directrices de gestion de la CRE en matière de des ressources humaines (à quel moment du parcours à la CRE, fourchette de pourcentage de revalorisation possible) auprès des agents via la mise en place d'une infographie facilement accessible sur l'intranet

  Délai de mise en œuvre : Action réalisée au mois d'avril 2026

  Action 3 : corriger, le cas échéant, par la Direction des Ressources Humaines les éventuelles situations d'écarts de rémunération femme-homme significatifs et non justifiés par des critères d'expérience

  Délai de mise en œuvre : Action déjà engagée et conduite au fil de l'eau

- **Action 4** : sensibiliser les encadrants (chefs de départements, chefs de service et directeurs, y compris les adjoints) ainsi que la DRH aux biais de genre

  Délai de mise en œuvre : S1 2027

1.3. Mesure 3 : garantir l'égal accès aux formations quel que soit le genre de l'agent

- **Action 1** : augmenter la visibilité du catalogue de formations et assurer la transparence de la procédure d'inscription

  Délai de mise en œuvre : Juillet 2026

- **Action 2** : effectuer un suivi annuel par genre et par direction du nombre d'agents formés, et assurer la publication de ces données en interne

  Délai de mise en œuvre : Dernier CSA de l'année en cours

- **Action 3** : sensibiliser les encadrants (chefs de départements, chefs de service et directeurs, y compris les adjoints) à l'importance d'accompagner les agents, notamment au cours de l'entretien annuel d'évaluation, dans leur choix de plan de formation

  Délai de mise en œuvre : T4 2026 dans le cadre de la campagne d'évaluation 2026

- **Action 4** : prévoir d'intégrer au catalogue de formations une formation sur l'égalité professionnelle

  Délai de mise en œuvre : T1 2027 dans le cadre du plan de formation pour 2027

2. Favoriser la diversité des candidatures dans le processus de recrutement

2.1. Mesure 4 : garantir un processus de recrutement favorisant la diversité de genre

- **Action 1** : assurer un suivi des candidatures par genre aux étapes suivantes du recrutement : CV transmis par la DRH à la direction concernée, CV ayant obtenu un entretien métier, CV retenu

  Délai de mise en œuvre : S1 2027

- **Action 2** : sensibiliser les encadrants (chefs de départements, chefs de service et directeurs, y compris les adjoints) ainsi que la DRH aux biais de genre

  Délai de mise en œuvre : S1 2027

2.2. Mesure 5 : garantir une politique salariale, à l'embauche, exempte de biais liés au genre

- **Action 1** : effectuer un suivi par genre des niveaux de salaires attribués aux candidats embauchés, par niveau d'expérience.

  Délai de mise en œuvre : immédiat

- **Action 2** : assurer une meilleure transparence des salaires en inscrivant une fourchette sur la fiche de poste

  Délai de mise en œuvre : à l'issue du décret d'application de la directive

- **Action 3** : sensibiliser les encadrants (chefs de départements, chefs de service et directeurs, y compris les adjoints) ainsi que la DRH aux biais de genre

  Délai de mise en œuvre : S1 2027

2.3. Mesure 6 : neutraliser les biais de genre dans les fiches de poste

- **Action 1** : auditer l'ensemble des fiches de poste de la CRE sous l'angle des biais de genre.

  Délai de mise en œuvre *:* T4 2026

- **Action 2** : à la suite de cet audit, neutraliser les tournures genrées et favoriser l'utilisation des formulations neutres et épicènes, et prendre en compte les risques d'auto-censure pour les personnes qualifiées pour le poste

  Délai de mise en œuvre *:* T1 2027

- **Action 3** : ajouter une formulation permettant d'inciter les candidatures de profils diversifiés et limiter les risques d'auto-censure des candidats

  Délai de mise en œuvre *:* T3 2026

3. Mieux articuler la vie professionnelle et la vie personnelle

3.1. Mesure 7 : accompagner le retour de congé maternité/paternité, d'adoption ou de congé parental

- **Action 1** : mettre en place un entretien d'accompagnement lors du retour à l'emploi après un congé maternité, paternité, d'adoption ou un congé parental. Un premier entretien est effectué par le N+1 puis un second par la DRH

  Délai de mise en œuvre : T3 2026

3.2. Mesure 8 : informer les agents en matière de parentalité

- **Action 1** : établir dans un document unique disponible sur l'intranet et mis à jour régulièrement, de manière pédagogique et synthétique, avec l'ensemble des informations utiles

  Délai de mise en œuvre : T3 ou T4 2026

- **Action 2** : réaliser une campagne d'information sur les dispositifs en vigueur d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (parentalité, proche aidant…) par la direction des ressources humaines

  Délai de mise en œuvre : T3 ou T4 2026

4. Axe 4 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

4.1. Mesure 9 : sensibiliser l'ensemble des agents à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

- **Action 1** : mettre en place une action de sensibilisation et/ou de communication par les référents égalité professionnelle, dans un premier temps dans le cadre de la formation « nouveaux arrivants »

  Délai de mise en œuvre : T4 2026

4.2. Mesure 10 : faciliter la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

- **Action 1** : mettre en avant, notamment sur l'intranet, par la DRH, la procédure de signalement anonyme de discrimination et de harcèlement

  Délai de mise en œuvre : T3 2026

5. Axe 5 : Sensibiliser et former les agents de la CRE à l'application de la politique d'égalité de genre

5.1. Mesure 11 : s'assurer de l'implication de l'ensemble des encadrants (chefs de département, chefs de service, directeurs et adjoints) dans la politique d'égalité de genre

- **Action 1** : mettre en place, en collaboration avec les référents égalité professionnelle, un module annuel de formation obligatoire consacré à l'égalité professionnelle et destiné aux encadrants

  Délai de mise en œuvre : S1 2027

- **Action 2** : assurer le suivi du nombre d'encadrants formés

  Délai de mise en œuvre : dès mise en œuvre de la formation

5.2. Mesure 12 : proposer aux agents intéressés, au travers du plan de formation annuel, des formations de sensibilisation et d'approfondissement à la politique d'égalité de genre

- **Action 1 :** intégrer au plan de formation annuel des modules optionnels, destiné aux agents, consacrés à l'égalité professionnelle

  Délai de mise en œuvre : S1 2027