



Violences au CEA :  
sommes nous concerné·es ?

## Enquête CGT sur les violences de genre au Commissariat à l'énergie Atomique et aux Energies alternatives





# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

## Introduction

Les dépenses relatives aux arrêts maladies, accidents de travail et maladies professionnelles n'ont cessé d'augmenter au cours des dix dernières années en France. Alors que l'évolution du taux d'emploi entre 2010 et 2019 était d'environ 3%, l'évolution des dépenses était de 22% pour les arrêts de travail pour maladie et 28% pour les accidents de travail ou maladie professionnelle sur la même période (DREES, 2020). La DREES estime le coût pour la société en 2019 à 12.6 milliards d'euros (DREES, 2020). Au-delà, d'une simple évolution démographique, cela semble indiquer également une modification des conditions de travail pour de nombreux actifs. Dans leur ouvrage, Askenazy et Erhel (Askenazy and Erhel, 2017) mettent en évidence les modifications des politiques de l'emploi ces dernières décennies qui ont pour conséquences une diminution de la qualité des emplois, et également un impact sur la productivité des entreprises. Le coût de l'absentéisme pour les entreprises ne cesse d'augmenter, et d'après une étude des assureurs Verlingue ((Verlingue, 2022), il représente à lui seul 3.3% de la masse salariale pour maintien de salaire (+27% entre 2018 et 2021). L'institut Sapiens en 2018 chiffrait le coût de cet absentéisme en France à 108 milliards d'euros (Savall and Cappelletti, 2018), soit 4.6% du PIB.

-----Le saviez-vous ? -----  
-----

A partir des bilans sociaux, et du salaire moyen au CEA, il est possible d'estimer un ordre de grandeur du coût de cet absentéisme<sup>1</sup>. Pour l'année 2020, ce coût est estimé à 63.4 M€ soit environ 6.3% de la masse salariale (pour information, le budget dédié aux ALAS et ACAS est de 3.55% de la masse salariale et l'augmentation de salaires de 1.9% MS).

-----

Le monde de la recherche en France ne semble pas épargné par ces évolutions de conditions de travail. Ainsi les chercheurs doivent trouver de plus en plus de financements externes, faire face parfois à la mise en compétition entre individus, équipes (parfois en interne de sa propre organisation) afin d'avoir le minimum pour continuer à développer leurs thématiques de

---

<sup>1</sup> Hors absence pour garde d'enfants lié au confinement.



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

recherche, un mode de travail de plus en plus axé sur une gestion en mode projet dans un environnement matriciel, une accélération de production de résultats, de communications, ce qui engendre très souvent une intensité de travail excessive. Ce microcosme s'est au fil des décennies également confronté à une réduction de l'autonomie dans le choix des axes de recherche, choix qui deviennent de plus en plus opportunistes (réponses à des appels d'offre ou des clients industriels souhaitant un retour sur investissement rapide) (Guyon, 2022). Ces évolutions des contraintes et modalités de travail au sein d'organisations ayant structurellement peu évoluées, engendrent des situations humaines à risques.

Le CEA, comme bon nombre d'autres organismes de recherche, doit faire face depuis quelques décennies à une évolution des modes de financement de la recherche (Laillier and Topalov, 2022) et modifier son organisation du travail. Les différentes directions tentent de préserver la motivation des salarié·e·s, en positionnant au centre de leur discours l'utilité sociale des recherches effectués au CEA.

Le CEA, conformément aux obligations légales, s'est engagé dans la prévention des risques psychosociaux (RPS) depuis 2008. Un accord sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) est en place depuis 2010 (Ottmann, 2015), soit maintenant entre 12 et 14 ans de mise en œuvre d'outils de prévention.

Les services des ressources humaines ont sollicité des chercheurs pour évaluer « le bien-être et le mal-être au travail dans les métiers scientifiques » (Ottmann, 2015) quelques années après la mise en place de ces dispositifs afin d'établir une image de la « qualité de vie au travail ». Cette recherche fait « ressortir des ambivalences et des contradictions, mais surtout un rapport positif et engagé dans le travail, malgré des conditions ou des contraintes pouvant se rattacher aux théories classiques des RPS » et par conséquent, une situation de travail « ambigu » (Ottmann, 2015).

En matière de RPS, un document fait référence en France : il s'agit du rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en 2007 (Gollac and Bodier, 2011).



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

Ce rapport<sup>2</sup> met en exergue l'enjeu majeur de santé publique que sont les risques psychosociaux, en se référant à la littérature scientifique qui met en évidence des liens directs et indirects entre le stress engendré par les facteurs psychosociaux, et les maladies cardiovasculaires, la santé mentale et les troubles musculo-squelettiques qui sont classés respectivement au 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> rang des dépenses de santé. Les risques psychosociaux sont définis comme : « *les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* » (Gollac and Bodier, 2011).

Ce rapport, coordonné par Michel Gollac et Marceline Bodier, met également en évidence six facteurs de risques psychosociaux qui sont : l'intensité du travail et temps de travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie, les rapports sociaux au travail, les conflits de valeurs, l'insécurité de la situation de travail.

Le constat de la CGT sur les conditions de travail au CEA

### - Un nombre croissant de démission

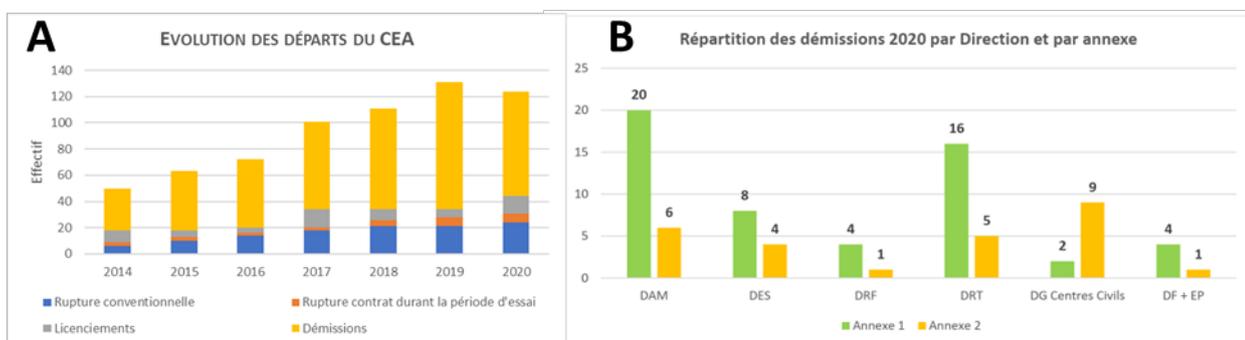


Figure 1: Evolution des départs du CEA (A) et répartition des démissions en fonction de la direction (B-extrait de (CEA, 2021)).

- **Une augmentation du nombre de jours d'arrêt de travail, concernant des arrêts supérieurs à 3 mois, explosant sur certains centres (+80% au cours de la dernière décennie) ...**
- **La récurrence sur les deux années passées de cas de suicides ou tentatives de suicide survenus parmi les salariés du CEA sur les sites de Cadarache, Marcoule, Le Ripault, Grenoble, Saclay et Cesta.**
- **Une augmentation de l'absentéisme...**

<sup>2</sup> page 21-23



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

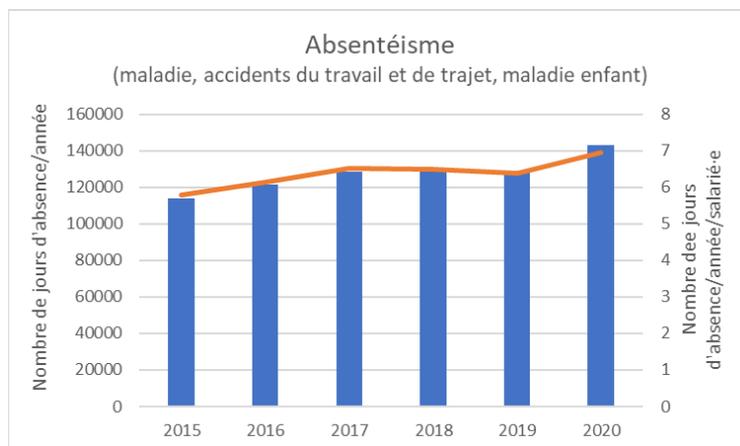


Figure 2: Evolution des jours d'absence par année et par année et par salarié·e (A partir des données des bilans sociaux, hors absence pour garde d'enfant durant le confinement).

On note une augmentation de 25% des jours d'absence entre 2015 et 2020.

- **Des indicateurs Hommes/femmes défavorables pour les femmes**
- Indicateur Santé montrant des arrêts plus conséquents pour les femmes.

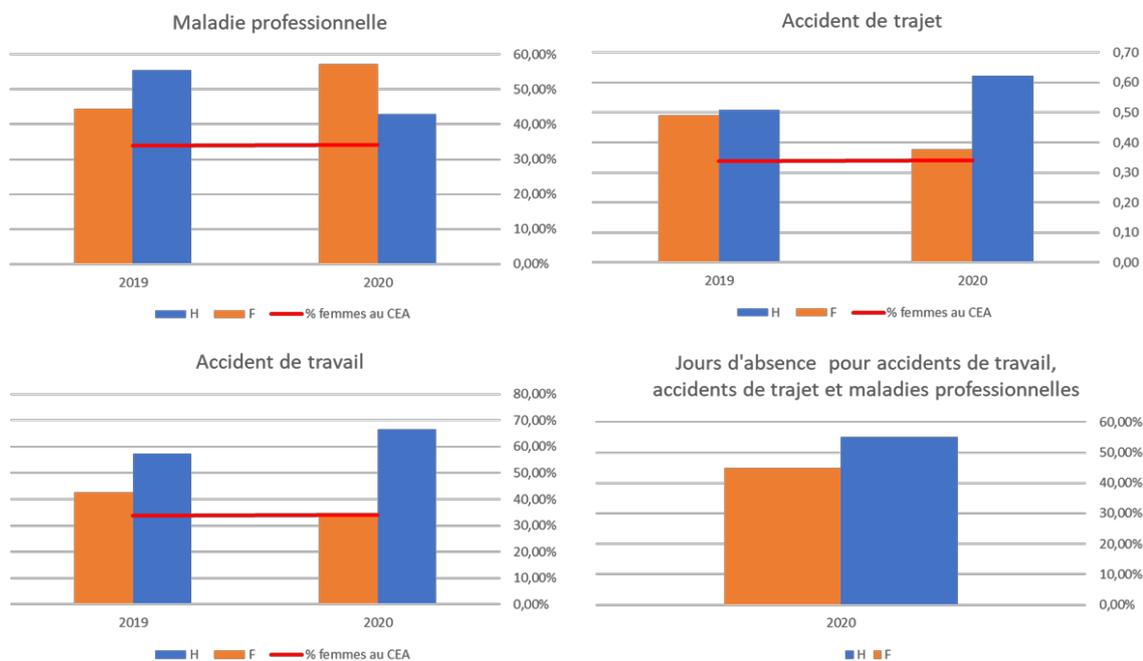


Figure 3: Données sociales concernant les indicateurs santé au CEA



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

En 2020, le CEA a dénombré 9399 arrêts de travail dont 55.1% pour les hommes et 44.9% pour les femmes, alors que ces dernières représentent 34% de l'effectif. Parmi ces arrêts de travail, 761 ont donné lieu à un examen médical de reprise de travail, correspondant à 44720 journées d'absence. Ces examens de reprise de travail se déroulent généralement après un arrêt de travail de longue durée, ou bien si le salarié est confronté à un risque particulier. 46.4% de ces examens de reprise concernaient des femmes (versus 34% de l'effectif) et cela représentait 54.4% des journées d'absence. Ainsi l'indice de fréquence des arrêts de travail ayant donné lieu à un examen de reprise était égal à 50 pour les femmes et 30 pour les hommes, correspondant à 68.9 journées d'absence par femme contre 50 journées par homme. Ces indicateurs santé laissent donc apparaître une sur-représentation des femmes par rapport à la composition de la population des salariés du CEA. Il est à noter cependant qu'aucun de ces indicateurs n'entre en ligne de compte dans le processus de calcul de l'index égalité professionnel.

### - Féminisation et précarité

Les bilans sociaux mettent en avant une augmentation de la féminisation. Ainsi comme le montre la Figure 4 alors qu'en 2010, les femmes représentaient 30% des effectifs permanents, en 2020, elles en représentent 34%. Le personnel féminin représente 39% des effectifs permanents non-cadre (A2), cependant il semble que l'évolution positive de ce pourcentage au cours des dernières années, est principalement due à une diminution de l'effectif masculin, plutôt qu'à une augmentation significative du personnel féminin. En ce qui concerne les cadres, entre 2015 et 2020, la part du personnel féminin est passé de 28.8% à 32%, ce qui se veut encourageant. Pour autant, lorsqu'on y regarde de plus près, la part de féminisation a surtout évolué au niveau des cadres supérieurs et des cadres administratifs avec respectivement +2.3% et + 2.70% entre 2018 et 2020. Il est à noter que cette augmentation du nombre de cadres supérieurs féminins permet surtout de combler les écarts de salaire, indicateur N°1 du calcul de l'index Egalité Professionnelle<sup>3</sup>. Il est à noter cependant qu'aucune femme n'apparaît dans les 10 rémunérations les plus importantes du CEA (indicateur n°5 de l'index Egalité Professionnelle). En ce qui concerne la part de féminisation des ingénieurs-chercheurs, cœur de métier du CEA, celle-ci n'augmente que de 0.70% sur la même période, pour atteindre 27.2% des effectifs permanents. Il est également intéressant de noter que lorsqu'il est question de

<sup>3</sup><https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro>



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

personnel non permanent, le ratio de femmes (35.38%) est supérieur à celui du personnel permanent (34%).

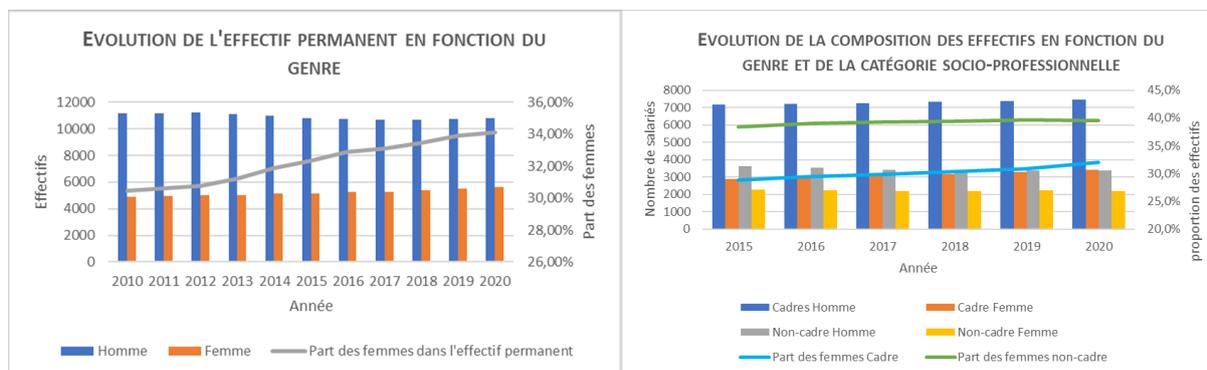


Figure 4: Evolution de l'effectif permanent en fonction du genre (gauche) et de la catégorie socio-professionnelle (droite)

Ces données, accessibles à tous dans les bilans sociaux, ne permettent cependant pas d'identifier les causes.

Dans ce cadre, en prolongement de l'expertise pour risques psycho-sociaux (RPS) votée par les élus du personnel au niveau national, la CGT a décidé de lancer une étude sur les violences au travail afin d'identifier les violences auxquelles sont confrontées les salarié·es et ainsi apporter un complément d'information aux données recueillies dans le cadre des expertises RPS.

Dans le cadre de cette enquête, nous nous sommes focalisés sur l'étude partielle de deux de ces risques : Les conflits de valeurs et la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail.

Les conflits de valeurs adviennent lorsqu'une personne doit agir dans un sens opposé à ses propres valeurs éthiques. Gollac et al. mentionnent que « le conflit de valeurs peut venir de ce que le but du travail ou ses effets secondaires heurtent les convictions du travailleur, ou bien du fait qu'il doit travailler d'une façon non conforme à sa conscience professionnelle » (Gollac and Bodier, 2011). Ces deux aspects seront étudiés dans le cadre de ce travail.

La qualité des rapports sociaux englobe de nombreux aspects de la relation d'une personne au travail. Les rapports sociaux s'entendent comme les relations avec des collègues, des usagers,



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

des collaborateurs extérieurs ou encore avec l'organisation dans laquelle travaille la personne en question. Le rapport Gollac recommande de prendre en compte par rapport à l'étude de ce facteur : « *Les rapports sociaux à prendre en compte comprennent les relations avec les collègues, les relations avec la hiérarchie, la rémunération, les perspectives de carrière, l'adéquation de la tâche à la personne, les procédures d'évaluation du travail, l'attention portée au bien-être des travailleurs. Les pathologies des rapports sociaux comme le harcèlement moral, doivent être prises en compte* » (Gollac and Bodier, 2011).

L'enquête CGT s'est focalisée sur les violences dans la sphère professionnelle, donc sur l'aspect relation interpersonnelle. Gollac et Bodier (Gollac and Bodier, 2011) citent différentes formes de violences présentes dans l'entreprise : « *injures et outrages, voies de fait, coups et blessures, harcèlement sexuel, agressions sexuelles, harcèlement moral, discriminations* ». Ces différentes violences dans la sphère professionnelle ont également été étudiées par l'institut national des études démographiques (INED), dans une enquête originale nommée « Violences et rapports de genre : contextes et conséquences des violences subies par les femmes et par les hommes » (VIRAGE) (Brown et al., 2021). Cette enquête présente l'avantage par rapport aux questionnaires classiques des RPS, de s'intéresser aux violences de genre, c'est-à-dire d'évaluer si les violences subies par les hommes et les femmes sont de même type, qu'elle en est la fréquence. L'utilisation du questionnaire associé à cette étude est recommandée entre autre par un des ministères de tutelle du CEA, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour enquêter sur les violences sexistes et sexuelles dans le milieu de la recherche (MESR, 2020).

Les enquêtes RPS menées à l'échelle du CEA, n'ont, à notre connaissance, jamais apporté un éclairage sur la différence de situation entre femme et homme face à cette problématique, peut-être par « la volonté de ne pas savoir » (Hamel, 2011). Nous avons souhaité au travers de ce questionnaire mieux établir les différences potentielles de conditions de travail entre les hommes et les femmes au CEA.

Les résultats présentés dans le cadre de cette analyse porteront principalement sur l'ensemble de la carrière des répondant·e·s au CEA, et non pas sur les 12 derniers mois (même si les résultats globaux sont présentés) comme dans le cas de l'enquête VIRAGE. Ce choix s'est opéré de par le contexte sanitaire actuel, avec des modifications de l'organisation de travail liées aux



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

différents confinements, et périodes de télétravail qui peuvent influencer sur les résultats (moins de confrontation physique par exemple), mais également, afin d'évaluer la politique de prévention des RPS du CEA mis en place depuis 2008. Notre hypothèse est que si cette politique est efficace, les salarié·es dont l'ancienneté est inférieure à 11 ans devraient déclarer avoir été confronté·e·s à moins de violences et de conflits, et la satisfaction des répondant·e·s vis-à-vis de la réponse du CEA devrait être plus importante. Nous testerons donc ces deux hypothèses au travers de cette étude.



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

### **Quelques notions sur les conflits de valeurs et violences dans la sphère professionnelle**

Ce paragraphe dresse un rapide état de l'art concernant les conflits de valeurs et les violences dans la sphère professionnelle.

#### **Conflits de valeurs**

Différents auteurs (Clot, 2021, 2010; Cohidon et al., 2009; Dejours, 2005, 1998) ont mis en évidence la « souffrance éthique » et la « perte de sens » qui pouvaient s'ensuivre chez certains salarié·es lorsque confronté·es à des conflits de valeurs. Ces conflits de valeurs ont été abordés par deux axes : les conflits éthiques et la qualité de travail empêchée.

Le conflit éthique est lié à des actes que l'on doit commettre dans le cadre de son activité, actes qui rentrent en conflit avec ses propres valeurs. Gollac et al. mettent en avant que *« les conflits éthiques décrits dans la littérature concernent souvent des personnes qui, à un titre ou à un autre, doivent incarner une institution..... Des conflits éthiques apparaissent assez fréquemment lorsqu'une organisation adopte brutalement des pratiques, des valeurs, des critères d'évaluation qui lui étaient jusque-là étrangers, en général en les empruntant à une autre sphère. De tels conflits ont notamment été décrits dans des administrations ou d'autres organisations publiques qui se réorientent vers une gestion plus marchande »* (Gollac and Bodier, 2011).

La qualité de travail empêchée est relative au fait que de nombreux travailleurs se plaignent de ne pouvoir fournir un travail de bonne qualité, soit du fait de délais trop courts, soit de manque de moyens ou de ressources, *« La qualité empêchée est donc le plus souvent un symptôme de facteurs psychosociaux de risque tels que l'intensité excessive, le manque d'autonomie ou le manque de reconnaissance via une évaluation réductrice »* (Gollac and Bodier, 2011).

Les indicateurs de conflits au travail sont évalués dans l'enquête Condition de travail-RPS<sup>4</sup>, ainsi l'analyse des résultats montre que 40% des actifs sont peu ou pas exposés aux conflits de valeurs, 18% sont en conflits éthiques mais ont les moyens de travailler, 12% expriment la fierté

---

<sup>4</sup> Enquête CT-RPS 2016, Dares, DGAFP, Drees et Insee.



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

d'un travail utile et bien fait malgré l'insuffisance des moyens, 11% pensent effectuer un travail inutile avec cependant les moyens de bien le faire, 8% sont confrontés à un travail qui manque de sens et de qualité, 11% sont surexposés aux conflits de valeurs. Cette enquête fait également ressortir que : « 61% des actifs estiment devoir faire « toujours, souvent ou parfois des choses qu'ils désapprouvent », 54% « ne pas pouvoir faire du bon travail, devoir sacrifier la qualité », et 30% « toujours souvent ou parfois », devoir « mentir à des clients, des patients, des usagers, des collègues » » (Becque, 2021). D'après cette analyse, les personnels d'études et de recherche sont peu ou pas exposés, mais les cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés) sont surexposés aux conflits de valeurs. Le personnel du CEA pourrait donc se situer quelque part entre ces deux extrêmes. Différents auteurs ont mis en évidence un lien entre santé et conflits de valeurs, stress, délires (Cohidon et al., 2009; Gaignard, 2008), pouvant aboutir à des suicides (Dejours and Bègue, 2009).

Dans le cas du CEA, Ottman (Ottmann, 2015) dont les travaux de thèse ont été financés par la direction du CEA, résume les conflits éthiques auxquels sont confrontés les salarié·e·s qu'il a eu l'occasion d'interroger comme suit :

- *Il apparaît parfois des « erreurs de recrutement » pour les doctorants : ils ne « sont pas faits » pour la recherche. Certains chercheurs refusent que d'autres (ie. la structure hiérarchique) évaluent la pertinence de leur sujet (et en conséquence la continuation de leurs programmes de recherche).*
- *Certains chercheurs refusent que d'autres (ie. la structure hiérarchique) évaluent la pertinence de leur sujet (et en conséquence la continuation de leurs programmes de recherche).*
- *Les chercheurs qui rejoignent le CEA le font par appétence pour la recherche (ils pourraient gagner plus en industrie). Or le système de la DRT semble valoriser de plus en plus « le développement » au détriment de « la recherche ». Cette transition est souvent mal vécue.*
- *Les enjeux politiques des gros projets internationaux sont antagonistes aux valeurs de la recherche.*

Les manifestations concernant la qualité de travail empêché étaient exprimées comme suit :



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

- *Certaines personnes peuvent ressentir une insatisfaction permanente concernant la qualité du travail produit : toujours lancer une réaction de plus, ajuster un résultat, etc. Les injonctions à la publication ne vont pas dans ce sens : il faut publier dès que possible puis passer à un nouveau sujet.*
- *Sentiment que le respect de toutes les règles de sécurité entraîne une diminution de l'efficacité du travail, donc de sa qualité.*
- *Terminer les thèses en maximum trois ans, soutenance comprise, est devenu une injonction forte, ce qui peut entraîner une diminution de la qualité des manuscrits.*
- *Importantes craintes concernant l'injonction aux partenariats commerciaux. Ce n'est pas considéré comme « de la recherche » ou « du ressourcement ». Ce sont par ailleurs les publications qui sont considérées comme gage réel de la qualité du travail, or il y a moins d'injonction et de temps pour les faire.*

La direction du CEA a donc connaissance du fait que certain·e·s salarié·e·s sont exposé·e·s à différents conflits depuis de nombreuses années.

### **Les violences**

La qualité des rapports sociaux au travail s'étudie suivant trois axes :

- La qualité des relations : relations avec les collègues, intégration dans un ou plusieurs collectifs, qualité des relations avec les supérieurs, soutien social
- Le type de management, et la notion de justice organisationnelle
- La violence des relations.

Dans le cadre de ce travail, nous nous focalisons sur la violence des relations, bien que certaines questions de l'enquête effleurent les notions de justice organisationnelle ainsi que de qualité des relations avec les supérieurs.

### **Comment définit-on les violences ?**

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit la violence dans son Rapport mondial sur la violence et la santé (Rapport mondial sur la violence et la santé - Synthèse, 2002) comme « *L'usage délibéré ou la menace d'usage délibéré de la force physique ou de la puissance contre soi-même, contre une autre personne ou contre un groupe ou une communauté, qui*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*entraîne ou risque fort d'entraîner un traumatisme, un décès, un dommage moral, un mal-développement ou une carence ».*

Le Petit Larousse donne plusieurs définitions de la violence ou des violences :

### Violence :

- *Contrainte physique ou morale, exercée sur une personne en vue de l'inciter à réaliser un acte déterminé.*

### Violences :

- *Actes violents volontairement commis aux dépens d'une personne et qui, suivant les circonstances, constituent soit un délit, soit l'élément constitutif d'un délit, ou une circonstance aggravante, soit un fait générateur d'excuse ou encore une voie de fait.*
- *Agression physique ou morale exercée sur une ou plusieurs personnes et réprimée selon l'importance du préjudice subi (contravention si l'I.T.T. [interruption temporaire de travail] est inférieure à 8 jours, délit et au-delà, crime en cas de mutilation ou de mort) ou constituant une circonstance aggravante d'une autre infraction (vol avec violences).*

Les définitions sont nombreuses et comme l'indique Yves Michaud (Michaud, 2014), « *la violence ne peut être appréhendée indépendamment de critères et de normes* ». En France, la justice ajoute une précision à la définition de la violence : « *elle considère la violence comme une atteinte à l'intégrité de la personne humaine* » (Michaud, 2014).

Les violences peuvent donc être de plusieurs ordres : morales, physiques et sexuelles et peuvent s'exercer à la fois sur les hommes et sur les femmes. Dans tous les cas, l'auteur de violences cherche à « *imposer sa volonté à l'autre* » (Brown et al., 2021).

### **Les violences psychologiques**

Les violences psychologiques peuvent être de plusieurs ordres : le manque de respect, la dévalorisation par des représentations stéréotypées, des insultes, injures, du dénigrement, des critiques, rumeurs, sabotage du travail, l'ostracisme, intimidations, menaces, invisibilisation, le sabotage ou l'appropriation du travail (O'Connor et al., 2021a).



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

Les discriminations mettent en œuvre des procédés visant à un traitement inéquitable d'une ou des personnes (généralement une minorité) prenant sources dans une différence, un non-standard dans le collectif de travail. Les discriminations peuvent être racistes, sexistes, à l'encontre des personnes en situation de handicap, préférences sexuelles, origine de classe....

Le harcèlement moral est défini par l'article L1152-1 du Code du travail, comme « un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié·e et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». La chambre sociale de la cour de cassation a délibéré en Novembre 2009 (07-45.231) que « *peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié·e déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ». La notion de harcèlement moral est donc relative à une violence psychologique répétée.

### **Violences physiques**

Les violences physiques concernent les menaces physiques avec ou sans armes (par armes, il faut entendre tout objet pouvant porter atteinte à l'intégrité physique d'une personne), les gifles, les coups. D'après l'enquête Cadre de vie et Sécurité 2008-2016 (Sourd, 2017), les femmes sont légèrement moins exposées aux violences physiques que les hommes hors ménages (46% versus 54%) mais à l'opposé des hommes, connaissent majoritairement leur agresseur.

### **Violences sexuelles**

Les violences sexuelles regroupent un panel élargi d'actes de gravité différentes. Elles peuvent se présenter sous la forme de propos sexistes ou homophobes, d'une exposition subie à de la pornographie, de propositions sexuelles insistantes, des confrontations à des exhibitionnistes



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

ou des voyeurs, des attouchements, des agressions sexuelles ou des viols. Bien que la gravité des faits ne soient pas identiques, tous ces faits sont répréhensibles par la loi.

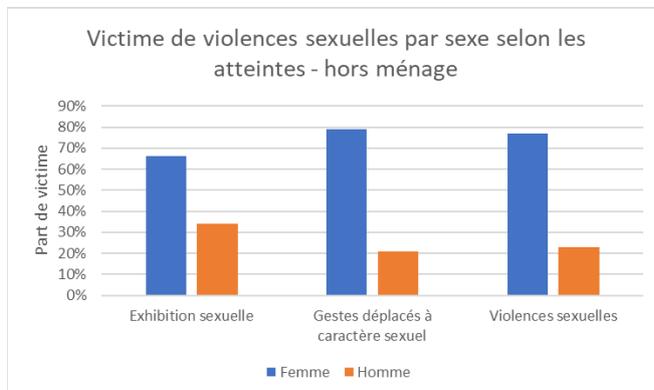


Figure 5: Victime de violences sexuelles par sexe selon les atteintes hors ménage (D'après (Sourd, 2017))

Les violences sexuelles sont en grande majorité subies par les femmes, que cela soit dans la sphère publique ou privée comme le montre l'enquête Cadre de vie et Sécurité 2008-2016 (Sourd, 2017).

### Violences de genre

Le petit Larousse définit le genre d'un point de vue sociologique comme *un « Concept qui renvoie à la dimension identitaire, historique, politique, sociale, culturelle et symbolique des identités sexuées »* (Dictionnaire le petit Larousse, 2022).

Comme l'indique Régine Bercot (Bercot et al., 2015) : *« les femmes, si elles ont acquis de nombreux droits au sens juridique du terme, ne sont pas toujours bienvenues dans certains univers ; elles sont perçues également dans ces univers non comme des salariées compétentes mais comme détenant un sexe qui conduit à des comportements à part. Ce climat implicite dans certaines professions fait que « les femmes dans leur action et leur définition de soi intériorisent les probabilités d'advenir dans un champ ou sur un espace donné », c'est par exemple, le fameux plafond de verre. Cette définition implicite de certains cadres de travail amène souvent les femmes à minimiser leurs difficultés ou les violences auxquelles elles doivent faire face ».*

Comme le mentionne Haude Rivoal (Rivoal, 2015), *« ce sont les rapports sociaux de sexe, marqués par la domination masculine qui déterminent ce qui est considéré comme « normal » - et souvent interprété comme « naturel »- pour les femmes et les hommes ».*

L'association Santé et médecine du travail, regroupant l'expérience de médecins du travail, parle de la violence faites aux femmes sur leur lieux de travail en ces mots : *« Ce sont des témoignages accablants...le silence que les femmes s'imposent dans l'entreprise est une stratégie de survie...la violence et la précarisation concernent d'abord les femmes...Peut-on...faire comme si les souffrances psychologiques relevaient de la sphère privée... ? Que ces*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*paroles soient entendues comme le signe évident d'une dérive inquiétante dans le monde de l'entreprise... »(Collectif and Semat, 2000).*

C'est à partir de ce constat que différentes enquêtes visant à établir les violences envers les femmes ont été réalisées en France à partir des années 2000. Les deux plus importantes en termes d'échantillon de population sont présentées ici.

### **L'enquête ENVEFF**

L'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (ENVEFF) menée par l'Institut de démographie de l'université Paris 1 a pour la première fois permis de dresser un premier tableau des violences subies par les femmes en France, avec entre autre une section dédiée aux violences au travail dans l'année qui venait de s'écouler (Bercot, 2011). Cette enquête de grande ampleur a permis d'interroger un échantillon de 4756 femmes. Dans le cadre de la sphère professionnelle, les résultats étaient les suivants : 17% des femmes déclarent avoir fait l'objet de pressions psychologiques, 3.9% des femmes subissent du harcèlement moral (situations imposées, critiques injustes, mises à l'écart répétées...), 8.5% subissent des injures et menaces, 0.6% des agressions physiques, et 1.9% du harcèlement sexuel, des avances ou agressions sexuelles. Les chiffres recueillis par l'équipe ENVEFF, dirigée par Maryse Jaspard, permettaient de formuler que chaque année en France, parmi les femmes de 20 à 59 ans, 50000 étaient victimes de viol et 30000 de tentative de viol.

A l'issue de l'enquête, il y eut une vive polémique sur la non-intégration des hommes dans l'enquête ainsi que sur la définition des violences, certains polémistes laissant penser que l'enquête avait été réalisée avec un biais de « *féminisme victimaire* » (Jaspard et al., 2003). Pour autant, cette enquête est restée la référence en ce qui concerne les violences contre les femmes en France, jusqu'aux travaux plus récents de l'institut national des études démographiques (Ined).

### **L'enquête VIRAGE**

L'enquête *Violences et rapports de genre : Contextes et conséquences des violences subies par les femmes et les hommes* ayant pour acronyme VIRAGE, a été initiée par des chercheuses de



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

l'institut national d'études démographiques (INED) afin de mettre à jour la connaissance des violences faites aux femmes suite à l'enquête ENVEFF comme recommandé par la mission d'évaluation de la politique de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes de l'assemblée nationale (Brown et al., 2021). Cette enquête originale est la seule enquête réalisée en France sur cette thématique répondant aux standards internationaux de l'ONU (Debauche et al., 2017). L'enquête VIRAGE s'intéresse à caractériser les violences (fréquence, ancienneté, forme) dans différents contextes (espaces publics, lieux d'études, sphère professionnelle, sphère familiale) mais également à explorer leurs conséquences sur les trajectoires des victimes (professionnelle, santé). Afin de limiter les polémiques de non-inclusion des hommes dans l'enquête, de maintenir les financements de certains partenaires, mais également de mieux connaître les violences vécues par les hommes, l'équipe VIRAGE a fait le choix d'intégrer hommes et femmes dans le panel des enquêtés (Brown et al., 2021). Ainsi cette enquête a été menée sur un large échantillon de la population, soit 27268 personnes (11712 hommes et 15556 femmes). Les entretiens étaient téléphoniques et certains complémentaires sur internet. Les objectifs de cette enquête étaient les suivants (Debauche et al., 2017):

«

- *Décrire et comparer les violences subies par les femmes et celles subies par les hommes, pour adapter la prévention à la situation respective des femmes et des hommes.*
- *Estimer le nombre de personnes aujourd'hui adultes ayant subi des violences intrafamiliales (violences sexuelles et maltraitance) durant leur enfance ou adolescence. Décrire leurs parcours.*
- *Estimer le nombre d'enfants vivant dans des familles où il y a des violences conjugales et décrire leur situation.*
- *Estimer le nombre de victimes de violences psychologiques, physiques et sexuelles au travail et étudier les liens entre violences, harcèlement moral et harcèlement sexuel.*
- *Analyser le contexte familial, social, culturel et économique des situations de violences.*
- *Analyser les conséquences de ces violences sur les trajectoires scolaires, professionnelles, conjugales, familiales.*
- *Étudier les liens entre les violences et les discriminations subies par les personnes migrantes, LGBT (lesbiennes, gays, bisexuelles et trans) ou en situation de handicap.*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

- *Comprendre pourquoi et comment certaines victimes parviennent à s'extraire des violences quand d'autres cumulent les difficultés au cours de leur vie, en étudiant les recours et démarches entamés ou non par ces personnes (démarches auprès des professionnel.le.s de santé, des travailleur.e.s sociaux, de la police ou gendarmerie, de la justice).*
- *Construire une source de données sur les violences fondées sur les rapports de genre comparable à celles d'autres pays européens.*
- *Évaluer les politiques publiques conduites depuis 15 ans, en actualisant les connaissances sur les violences faites aux femmes et en comparant les données à celles produites par l'Enveff en 2000, grâce à un questionnaire proche ».*

Par rapport à l'enquête ENVEFF, l'enquête VIRAGE a affiné la formulation des questions en fonction du sexe de la personne interrogée, et à également cherché à comprendre la gravité perçue des faits. Cette enquête de référence a fourni de nombreux résultats dont certains sont mentionnés ci-dessous :

- Les femmes subissent plus de violences psychologiques et sexuelles que les hommes durant leur enfance et leur adolescence respectivement par le cercle familial et par des hommes proches. Les violences physiques sont présentes en même proportion chez les deux sexes.
- Les violences conjugales sont fortement présentes dans la phase de séparation du couple et se prolongent par la suite ;
- Les violences au travail affectent particulièrement les personnes en situation précaire, dans la même mesure que les fonctionnaires. Les violences sexuelles touchent principalement les femmes dans le cadre de la sphère professionnelle. Les violences psychologiques et physiques sont déclarées par les hommes que par les femmes, cependant les conséquences en termes de santé et statut professionnel sont plus délétères pour les femmes.
- Les LGBT ont subi plus de violences dans l'enfance que les personnes hétérosexuelles.

Pour un éclairage plus détaillé sur les nombreux résultats de l'enquête, nous renvoyons le lecteur à l'ouvrage publié par l'INED (Brown et al., 2021). Dans le cadre de ce travail, nous nous focalisons sur les violences subies dans le cadre de la sphère professionnelle et leurs



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

impacts sur la santé des salarié·es qui sont détaillés respectivement dans les chapitres 8 et 12 de cet ouvrage.

Le questionnaire réalisé dans le cadre de l'enquête VIRAGE pour les atteintes dans le cadre du travail, s'adressant aussi bien aux hommes qu'aux femmes, et comme indiqué précédemment, étant recommandé par un des ministères de tutelle du CEA, nous avons fait le choix d'utiliser ce questionnaire pour réaliser notre enquête.

Quatorze faits sont évalués dans le cadre de l'enquête VIRAGE-violences dans la sphère professionnelle, faits subis dans les douze derniers mois précédent l'enquête. Ces quatorze faits sont regroupés sous quatre catégories : violences psychologiques, violences physiques, violences sexuelles sans contact, violences sexuelles avec contact. Au niveau méthodologique, les questions ont été posées à des personnes ayant occupé un emploi durant au moins 4 mois, durant les douze derniers mois précédent l'enquête. Cette partie de l'enquête a été menée sur un panel de 17333 personnes dont 7906 hommes et 9430 femmes. Ont répondu 67.5% de l'échantillon des hommes, et 60,6% de l'échantillon des femmes, soit au final un échantillon composé de 45.6% d'hommes et 54.4% de femmes. Ce questionnaire a permis de mettre en évidence 6266 faits de violences dont 3827 pour les femmes et 2439 pour les hommes. Ces faits de violence ont été déclarés par 3261 personnes (17.9%) dont 1962 femmes et 1299 hommes, démontrant ainsi la multiplicité des violences. Ainsi les femmes déclarent en moyenne 1.95 fait de violences contre 1.88 pour les hommes (Brown et al., 2021).

Les résultats de l'enquête détaillés dans (Brown et al., 2021) , montrent que la part de femmes touchées par les violences au travail est de 20.1%, et de 15.5% pour les hommes (statistiquement significatif).

Dejours (Dejours, 1998) et Coutrot (Coutrot, 2018) montrent que les violences subies au travail sont spécifiques aux particularités de ce travail. Dans le contexte qui nous intéresse dans le cadre de ce travail, le travail en question est celui principalement de chercheurs, ou plus précisément celui d'un organisme de recherche, employant des personnes ayant majoritairement suivi des études supérieures.



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

### **Violences dans la sphère professionnelle et dans le monde de la recherche.**

Différentes études ont été menées afin d'évaluer les spécificités des milieux de recherche, du monde académique (Blaizot et al., 2021; Côme and Rouet, 2017; de Gaulejac, 2012; Savigny, 2014) ou encore des ingénieurs (Goussard, 2015; Goussard and Tiffon, 2013).

Dans O'Connor et al. (O'Connor et al., 2021b), les auteurs mettent en avant trois caractéristiques liées au pouvoir dans les environnements académiques qui facilitent la violence de genre et le harcèlement sexuel. Ces trois caractéristiques sont : le caractère patriarcal de la hiérarchie, les habitudes de management néolibéral et une direction incompétente à gérer les genres facilitant la co-optation masculine et ses toxicités.

En ce qui concerne le CEA, les travaux d'Ottman (Ottmann, 2015), concluaient concernant les violences que « *Les références aux violences morales présentes ou possibles (dans ce laboratoire ou d'autres) sont liées soit à des problèmes de personnalité individuelle, soit à un déficit de reconnaissance poussé à l'extrême et ressenti comme une violence symbolique, soit à la situation de domination que peuvent vivre les doctorants par rapport à leur directeur de thèse.* », laissant entendre qu'il s'agissait avant tout de problématique individuelle. Les violences sexuelles étaient passées sous silence, bien que dans le cadre des immersions dans les laboratoires, des témoignages relatifs à du harcèlement sexuel avait été formulés dans deux laboratoires sur quatre (soit 50%).

### **Violences et Santé**

L'enquête ENVEFF en 2000 a mis en évidence une corrélation entre violences subies et état de santé (Saurel-Cubizolles, 2005). Différentes études ont montré que l'impact des violences sur la santé psychique et physique des travailleurs était important, et avait un coût non seulement pour l'entreprise elle-même mais également pour la société en général (Cocker et al., 2017; Hassard et al., 2018, 2014; Hoel et al., 2001). Les personnes victimes de violences développent des problèmes de santé, ce qui sur le long terme augmente l'absentéisme (Biering et al., 2018; Cavalin, 2016; Cavalin et al., 2011; Friis et al., 2018). Santé Publique France est d'ailleurs en charge de référencer, surveiller, étudier les maladies liées au travail qui sont définies comme des conséquences « d'expositions professionnelles à des nuisances chimiques, physiques, psychosociales et organisationnelles ». Certaines de ces maladies sont listées comme maladies



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

professionnelles ou peuvent également être reconnues comme des maladies à caractère professionnel (MCP). Santé Publique France définit les MCP comme « *toute maladie susceptible d'être d'origine professionnelle et non reconnue en maladie professionnelle par un Régime de Sécurité Sociale* ». La santé mentale des travailleurs « peut être affectée par certaines expositions professionnelles psychosociales avec l'apparition de troubles tels que le burn-out, les dépressions, et les conduites suicidaires »<sup>5</sup>. Ces maladies se développent sous l'effet d'un stress prolongé. Comme le mentionne Claire Scodellaro dans l'enquête VIRAGE (Scodellaro, 2021), « *En plus de susciter l'effroi et la peur, l'exercice de la domination qui préside aux violences signifie que leur auteur nie les décisions d'autrui, sa volonté, ses désirs, et en dernière instance son existence en tant que sujet, que les violences soient sexuelles, physiques ou psychologiques* ». Les résultats de l'enquête VIRAGE montrent que les hommes et les femmes ne sont pas exposés de la même manière aux violences durant leur vie ou activité professionnelle, mais que face à des situations de violences similaires et pour des positions sociales équivalentes, l'impact sur leur santé est équivalent. L'écart se creuse du fait de la répétition des expositions aux violences. Les femmes tout au long de leur vie sont plus fréquemment exposées aux violences, avec une gravité accrue des violences, ce qui entraîne une détérioration de leur santé plus importante. Dans le même temps, l'enquête montre que les hommes exposés à des violences, auront une tendance plus importante à consommer des psychotropes (alcool, drogues) et à développer des addictions. Les résultats de l'enquête montre que « *les inégalités de santé observées entre femmes et hommes au sein de la population générale sont en partie éclairées par les violences de genre* »(Scodellaro, 2021).

---

<sup>5</sup> <https://www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/maladies-liees-au-travail/souffrance-psychique-et-epuisement-professionnel>



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

## **Participation a l'enquete**

### **Preliminaire**

Certains recoupements ont été effectués concernant les directions déclarées. Ainsi la direction DG inclue les directions suivantes DG, DRH, DCOM et DIRC, alors que la direction « Autres directions » inclue des réponses émanant des directions suivantes : Autre, DAPS, DEES, DFP, EP, DJC, DRI, DSI, EP, INSTN.

Enfin, concernant l'étude des genres, trois propositions été formulées : féminin, masculin, non-genré. Neuf personnes ont répondu non-genré à ce choix. De manière à pouvoir comptabiliser ces réponses, elles ont été englobées de manière arbitraire sous le genre masculin, le même questionnaire leur ayant été adressé (voir question 43 de l'enquête).

De manière générale, comme dans l'enquête VIRAGE, le pourcentage de déclarations est la proportion de répondant·e·s ayant déclaré avoir subi au moins un fois soit un conflit soit un type de violence.

Afin d'évaluer l'efficacité des plans de prévention des risques psychosociaux du CEA, nous avons analysé certains résultats de cette enquête au regard de l'ancienneté, en étudiant les déclarations des salarié·e·s dont l'ancienneté était inférieure ou égale à 10 années, et les déclarations des salarié·e·s dont l'ancienneté est supérieure à 10 ans. En effet, les plans de prévention des risques psychosociaux ont été mis en place au CEA en 2008 (soit 13-14 ans entre la mise en place et l'enquête), il semble donc logique de penser que les salarié·e·s dont l'ancienneté est strictement inférieure à 11 ans ont été bien moins exposé aux conflits et violences que les autres. Pour autant, et cela est une limite de notre étude, le questionnaire ne permettait pas de dater les faits, et par là-même, cela n'exclut pas que les salarié·e·s dont l'ancienneté est supérieure à 10 années aient été confronté à des conflits ou violence durant la décennie écoulée. Cette analyse peut donc être favorable à une vision d'efficacité des plans de prévention des risques psychosociaux.

### **Participation au questionnaire**

1364 réponses ont été collectées dans le cadre de cette enquête, 1338 réponses ont été ensuite validées (pas de doublon, questionnaire allant a minima jusqu'à la page 8). Parmi ces 1338



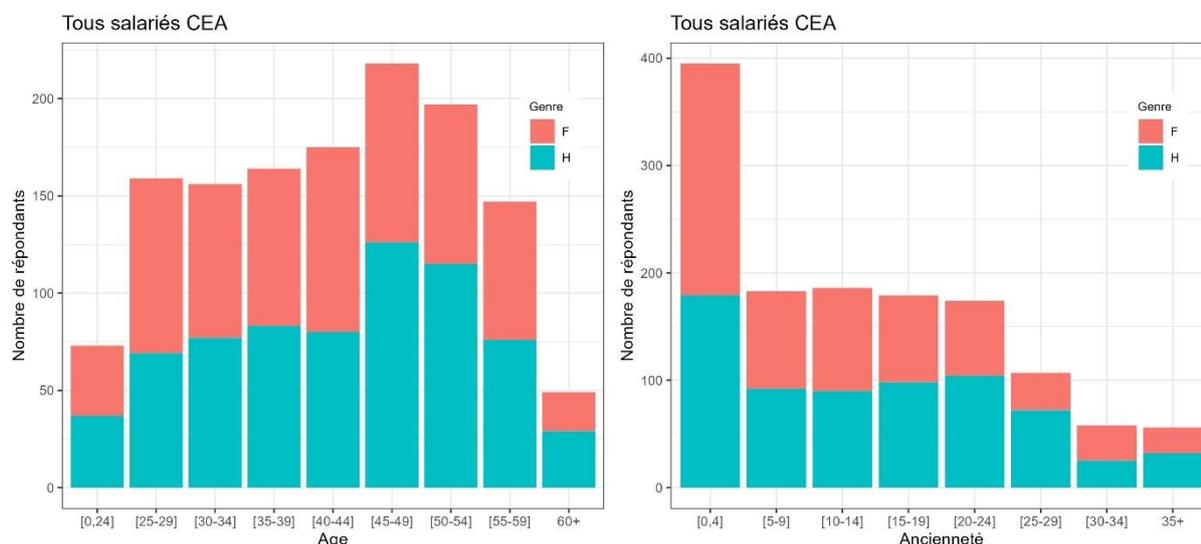
## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

réponses, 1329 étaient des réponses de salarié·es CEA, 9 réponses provenaient de collaborateurs extérieurs. Parmi les salarié·es CEA, 1168 salarié·es avaient un contrat à durée indéterminé.

Tableau 1: Participation des salarié·es du CEA au questionnaire

Effectifs	Genre	Effectifs 2020	Répondant·e·s (2022)	Marge d'erreur à un niveau de confiance de 95%
Total	H+F	20572	1329	2,69%
	F	7074	641	3,87%
	H	13498	688	3,74%
	% F	34,39%	48,23%	

Le taux de retour du questionnaire a été de 6,46% de participants. La participation des femmes a été supérieure à celle des hommes au regard de la population théorique. Ainsi le pourcentage de salarié·es permanentes et non permanentes ayant répondu à l'enquête sont supérieurs de 13% et 18 % respectivement par rapport aux valeurs attendues.



Il est possible de comparer l'âge moyen et l'ancienneté moyenne des répondant·e·s totaux par rapport aux salarié·es du CEA(CEA, 2021). Il existe un écart d'environ 3 années entre les répondant·e·s à ce questionnaire et les salarié·es du CEA, les répondant·e·s sont en moyenne plus jeunes que la population du CEA. En ce qui concerne l'ancienneté, l'écart est d'une année



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

pour les hommes, et 1.5 an pour les femmes, ici encore, l'ancienneté moyenne des répondant·e·s est légèrement inférieure à celle des salarié·es du CEA

En ce qui concerne le personnel non-permanent, 96% d'entre eux ont une ancienneté inférieure à 5 ans. Les répondant·e·s non-permanent·e·s ont les statuts suivants : 40,6% sont en CDD, 26,9% en thèse, 23,75% en apprentissage, 6,25% en post-doctorat, 2,5% en intérim.

### Participation par direction

Le Tableau 2 récapitule le nombre de répondant·e·s au questionnaire par direction (en fonction des critères définis précédemment). Le taux de réponses oscille entre 1,54% pour la DAM et 9,17% pour la DRT. Les difficultés d'accès à internet pour la DAM ont été un frein majeur à la participation de ses salarié·e·es, la marge d'erreur à un niveau de confiance de 95% est donc plus importante pour cette direction.

Tableau 2: Participation au questionnaire par direction

	Effectifs 2020	Répondant·e·s	Taux de réponses	Marge d'erreur à un niveau de confiance de 95%
<b>Autres directions</b>	881	72	8,17%	11,55%
<b>DAM</b>	5253	81	1,54%	10,89%
<b>DES</b>	3982	371	9,32%	5,09%
<b>DG</b>	2429	182	7,49%	7,26%
<b>DRF</b>	3688	225	6,10%	6,53%
<b>DRT</b>	4339	398	9,17%	4,91%



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

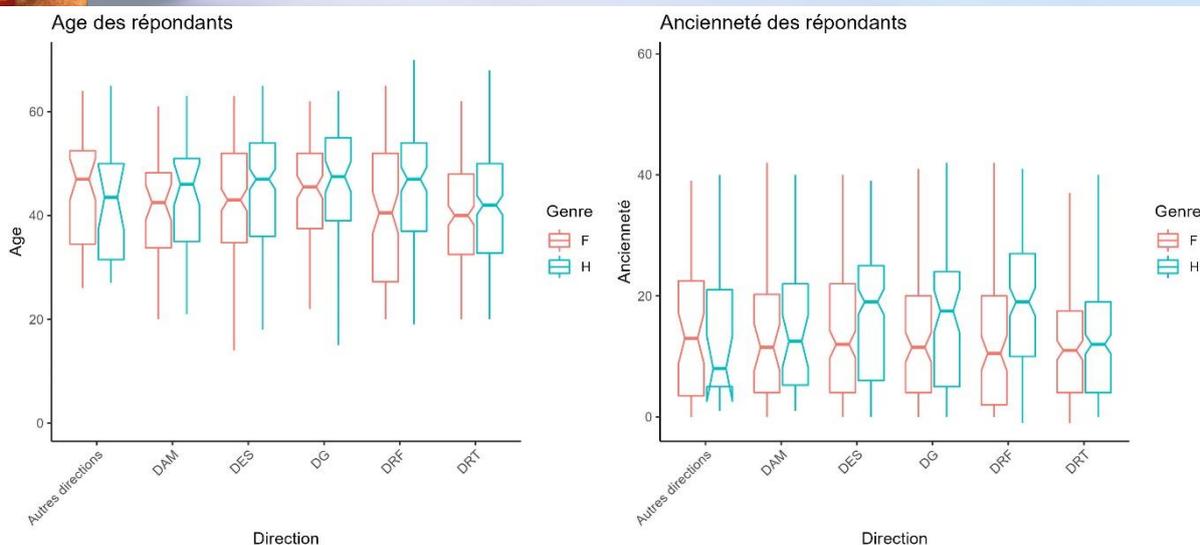


Figure 6 : Age et ancienneté des répondant·e·s par direction.

La Figure 6 précise les caractéristiques d'âge et d'ancienneté des répondant·es pour chaque direction. Les femmes de la DAM, DES, DRF et DRT ont un âge médian proche de 40 ans, alors que celles appartenant aux autres directions et à la DG, ont un âge médian d'environ 45 ans. Les hommes de l'ensemble des directions ont un âge médian de 45 ans, à l'exception de la DRT où celui-ci est plus proche de 40 ans. L'âge médian des hommes est toujours supérieur à l'âge médian des femmes à l'exception des autres directions. En ce qui concerne l'ancienneté, l'ancienneté médiane est autour d'une dizaine d'années pour les hommes et les femmes, à l'exception des hommes rattachés à la DG, DES et DRF dont l'ancienneté médiane est proche de 20 ans.

## Participation par catégorie socio-professionnelle

La participation par catégorie socio-professionnelle et genre est spécifiée dans le Tableau 3.

Tableau 3: Participation par catégorie socio-professionnelle

Effectif	Genre	Cadre supérieur	Annexe 1	Annexe 2	Autres personnels
<b>Total</b>	F	20	379	207	32
	H	26	447	185	29
	<b>% F</b>	<b>43,48%</b>	<b>45,88%</b>	<b>52,81%</b>	<b>52,46%</b>
<b>Permanent</b>	F	9	351	195	0
	H	18	420	173	2
	<b>% F</b>	<b>33,33%</b>	<b>45,53%</b>	<b>52,99%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Non-permanent</b>	F	11	28	12	32



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

	<b>H</b>	8	27	12	27
	<b>% F</b>	<b>57,89%</b>	<b>50,91%</b>	<b>50,00%</b>	<b>54,24%</b>

La répartition en proportion par catégorie socio-professionnelle est sensiblement différente de la population globale des salarié·es du CEA.

	<b>Cadre supérieur</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>Autres personnels</b>
<b>Données bilan social 2020</b>	1.21%	53.88%	28.00%	16.89%
<b>Répartition répondant·e·s</b>	3.75%	59.26%	32.00%	4.98%

La Figure 7 donne une image de l'âge et l'ancienneté moyenne des répondant·e·s par catégorie socio-professionnelle. La catégorie « autres personnels » est plus jeune et peu ancienne dans l'entreprise. L'âge moyen des hommes et femmes dans les catégories « A1+CS » et « A2 » est sensiblement le même à l'exception des hommes « A1+CS » qui sont en moyenne plus âgés. L'ancienneté moyenne des hommes répondants à l'enquête est supérieure à celle des femmes pour les catégories « A1+CS » et « A2 ».

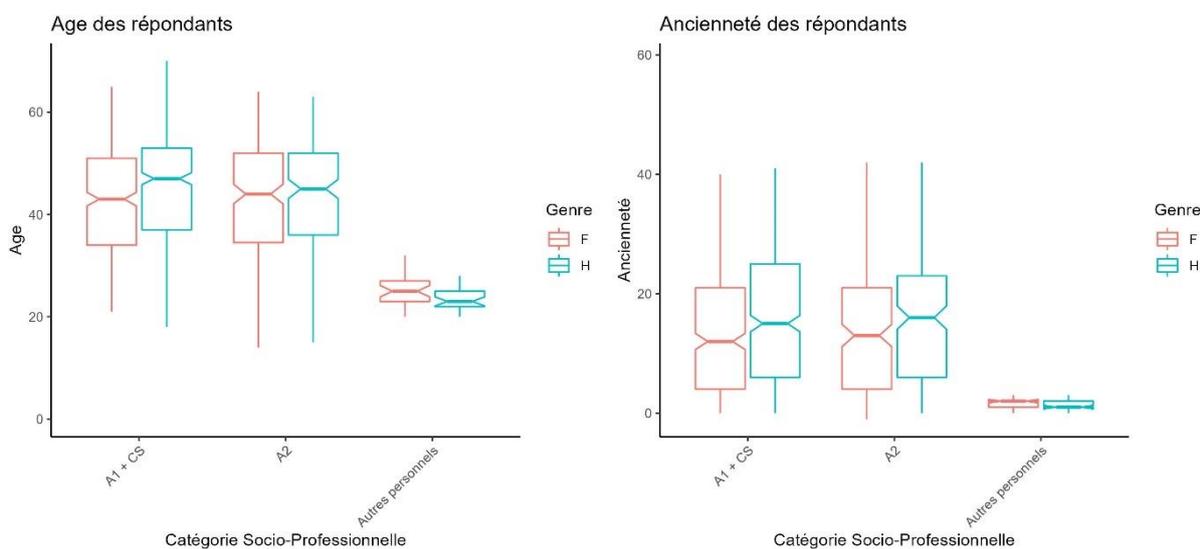


Figure 7: Caractéristique d'ancienneté et d'âge des déclarant·e·s par catégorie socio-professionnelle



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

## Conflits

La partie conflit du questionnaire s'articulait autour de 4 questions. Les deux premières visaient à évaluer la proportion de salarié·es confrontés à deux types de conflits qui sont listés parmi les facteurs de risques psychosociaux : les conflits de valeurs et la qualité de travail empêchée. Les deux questions suivantes visaient à savoir si les salarié·es osaient en discuter avec leur supérieur hiérarchique, et si tel était le cas, quelle en était l'issue.

Un tiers des salarié·es ayant répondu à ce questionnaire déclarent avoir déjà été au moins une

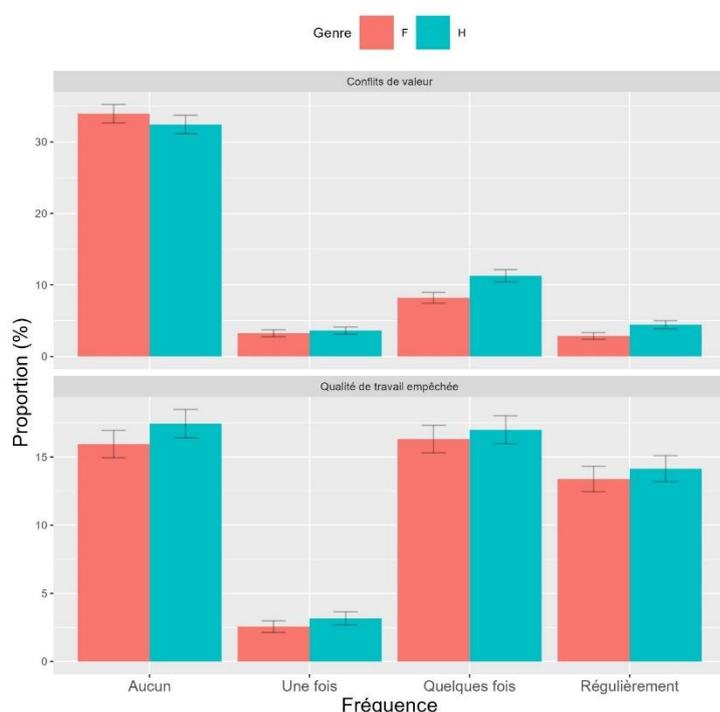


Figure 8: Fréquence d'exposition à des conflits de valeur, et à une qualité de travail empêchée durant la carrière.

fois confronté à un conflit de valeur (~27% plusieurs fois), et 2/3 empêchés au moins une fois de faire un travail de qualité (~61% plusieurs fois).

La proportion d'homme déclarant avoir été confronté au moins une fois à un conflit de valeur est plus élevée que celle des femmes (statistiquement significatif).

## Conflits au cours de la carrière en fonction du type de contrat

La proportion de salarié·es permanent·e·s déclarant des conflits de valeurs et une qualité de travail empêchée au moins une fois est respectivement égale à 36,5% et 70,5%. Avec une ancienneté moyenne de 2 ans, la proportion de salarié·es non-permanent·e·s déclarant des conflits de valeurs et une qualité de travail empêchée au moins une fois est respectivement de 12,42% et 38,51%. Il est à noter qu'à l'image des salarié·e·s permanent·e·s, environ 30% des



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

répondant·e·s non-permanent·e·s ont été confronté·e·s plusieurs fois à des situations où un travail de qualité n'a pu être effectué.

### Conflits durant la carrière en fonction des directions

La Figure 9 représente la proportion de conflits déclarés par les répondant·e·s. Pour les directions DAM, DES, DG et DRF, entre 25 à 35% des répondant·e·s déclarent des conflits de valeur. Cela est significativement supérieur aux conflits de valeur déclarés par les répondant·e·s de « autres directions », et significativement inférieur à la proportion de conflits de valeur déclarés par les répondant·e·s de la DRT.

En ce qui concerne la qualité de travail empêché, quelle que soit la direction, plus de 60% des déclarant·e·s ont été confronté·e·s au moins une fois à une situation de travail où il ne leur était pas possible de fournir un travail de bonne qualité. La DRT frôle les 75% de déclaration.

Au niveau de la direction de la recherche technologique, il n'existe pas de différence significative entre les centres, cela semble être plutôt lié au mode de fonctionnement de cette direction.

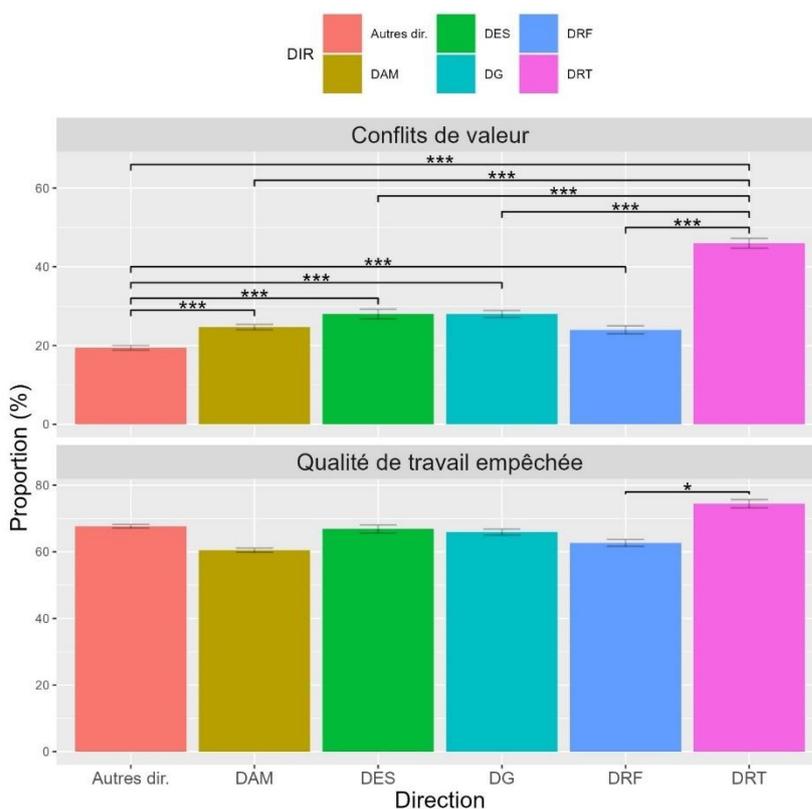


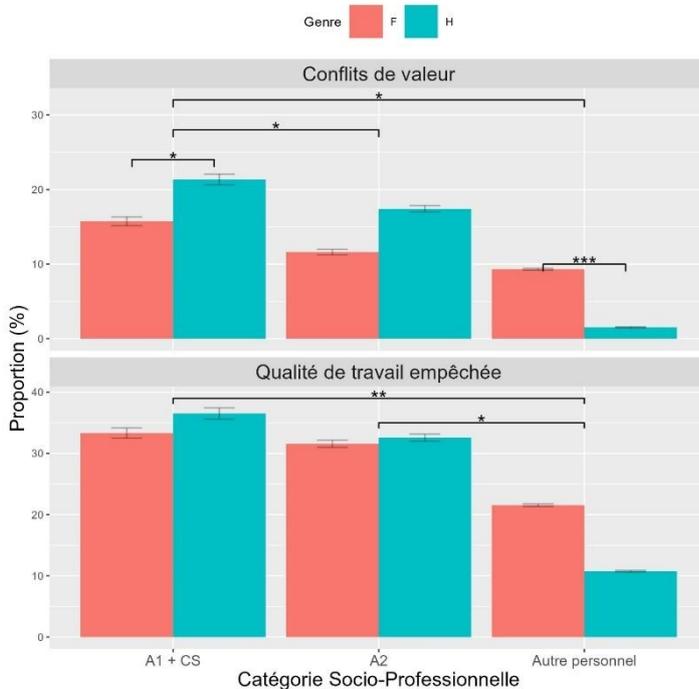
Figure 9: Comparaison des conflits déclarés au cours de la carrière par Direction



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

### Conflits durant la carrière en fonction de la catégorie socio-professionnelle

La Figure 10 compare les déclarations des différentes catégories socio-professionnelles, et montre que la catégorie Annexe 1 et Cadre supérieur déclare plus de conflits de valeur que les catégories Annexe 2 et « autres personnels » (statistiquement significatif), les hommes déclarent plus de conflits de valeur. La proportion de personnels des catégories A2 et « A1+CS » déclarant avoir été confrontée au moins une fois à une situation de qualité de travail empêchée est supérieure à celle de la catégorie « autre personnel ». De tels résultats peuvent s'expliquer entre autres par l'âge et l'ancienneté des différentes catégories socio-



professionnelles. Les hommes appartenant aux catégories socio-professionnelles « A1+CS » et « A2 » ayant une ancienneté moyenne supérieure à celle des femmes. De même, les répondant·e·s de la catégorie « autres personnels » étant bien plus jeunes (~25ans) avec une ancienneté médiane nettement inférieure (~1 an).

Figure 10: Comparaison des déclarations de conflits au cours de la carrière par catégorie socio-professionnelle.

Si on s'intéresse aux métiers, il existe une différence statistiquement significative entre les répondant·e·s occupant un poste administratif (63.91%) et ceux occupant un poste support (77.3%) et scientifique ou technique (69.38%). Les deux derniers types de postes déclarant plus de conflits. La différence entre les métiers scientifiques/techniques et support, est elle-même significative.



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

### Conflits durant la carrière en fonction de l'ancienneté et de l'âge

Le CEA ayant mis en place des actions pour lutter contre les RPS dès 2008, il est envisageable que les conflits déclarés le soient plus par des personnes ayant au moins 13 d'ancienneté que l'inverse.

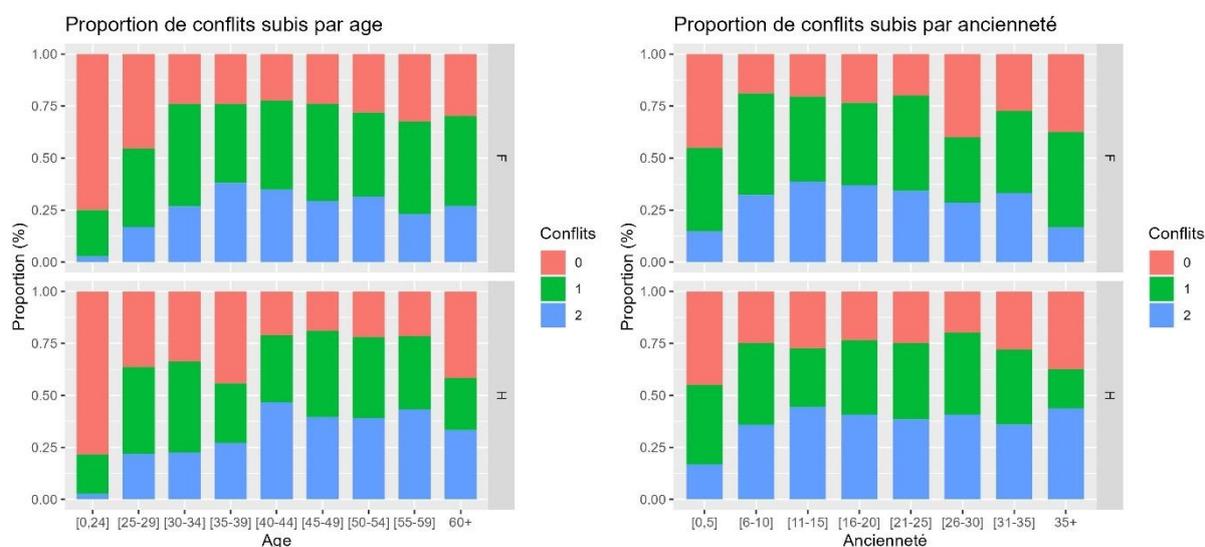


Figure 11: Proportions de répondant-e-s ayant eu à subir des conflits par catégorie d'âge et d'ancienneté

La Figure 11 représente la proportion de répondant-e-s ayant eu à subir des conflits en fonction des catégories d'âge et d'ancienneté, et de genre. Les moins affectés par les conflits semblent être les catégories d'âge inférieure à 25 ans (Homme et Femme) et supérieure à 60 ans (Homme). Entre deux, quel que soit leur genre, plus de 50% des répondant-e-s déclarent avoir été au moins une fois confrontés à un conflit. Cette proportion atteint plus de 75% pour une grande majorité des catégories d'âge, il est intéressant de noter que cette proportion est atteinte plus tôt pour les femmes (dès la catégorie 30-34 ans). En termes d'ancienneté, dans la catégorie 0-4 ans, 1 répondant sur 2 relate avoir eu à subir au moins une fois un conflit. Au-delà de 4 ans d'ancienneté, 78% des répondant-e-s déclarent avoir eu à subir au moins un conflit une fois. De telles proportions de déclarations semblent montrer que les plans d'action mis en place par le CEA sont peu efficaces à prévenir l'exposition des salariés à ce genre de risques psychosociaux.



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

## Conflits : Quel recours en cas d'exposition?

91% des répondant·e·s signalant au moins un type de conflit une fois (63% des répondants totaux), déclarent avoir informé leur supérieur hiérarchique de la situation, ce qui laisse penser qu'un grand nombre de répondant·e·s a ou a eu suffisamment confiance en son supérieur hiérarchique pour s'exprimer et trouver une solution à la situation (cf. Tableau 4).

Tableau 4: Déclaration de conflits

Effectif observé (H&F)	Tous salariés								
	H&F		Femmes			Hommes			
	1329	641				688			
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été confronté à des conflits de valeurs/conflits éthiques (par ex, imputation non justifiée sur des contrats ; demande d'omission/modification de certains résultats d'expérience, fausse déclaration...)?	33,63%	14,29%*	3,24%	8,20%	2,86%	19,34%*	3,61%	11,29%	4,44%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été empêché de faire un travail de qualité (ex, manque de ressources et/ou moyens, délais trop courts, ...)?	66,59%	32,28%	2,56%	16,33%	13,39%	34,31%	3,16%	17,01%	14,15%
<b>Ensemble</b>	<b>69,38%</b>	<b>33,33%</b>				<b>36,04%</b>			
Avez-vous informé votre ou vos supérieur·es hiérarchiques de ces conflits de valeur ou bien de la qualité de travail empêchée ? Parmi ceux ayant déclaré au moins un type de conflit au moins une fois.	91,42%	44,03%	5,64%	25,81%	12,58%	47,39%	7,91%	24,62%	14,86%

A la question, « cela-a-t-il permis de faire évoluer la situation ? », pour 60 à 77% (en fonction des directions, cf. Tableau 5) des salarié·es en ayant parlé à leur supérieur hiérarchique, cela n'a rien changé, et pour 10 à 20% d'entre eux, cela a même évolué négativement. Ainsi suivant les directions ou centre, pour 75 à 90% des personnes ayant osé s'exprimer face à ces conflits, la situation n'a pas évolué ou évolué de manière négative.

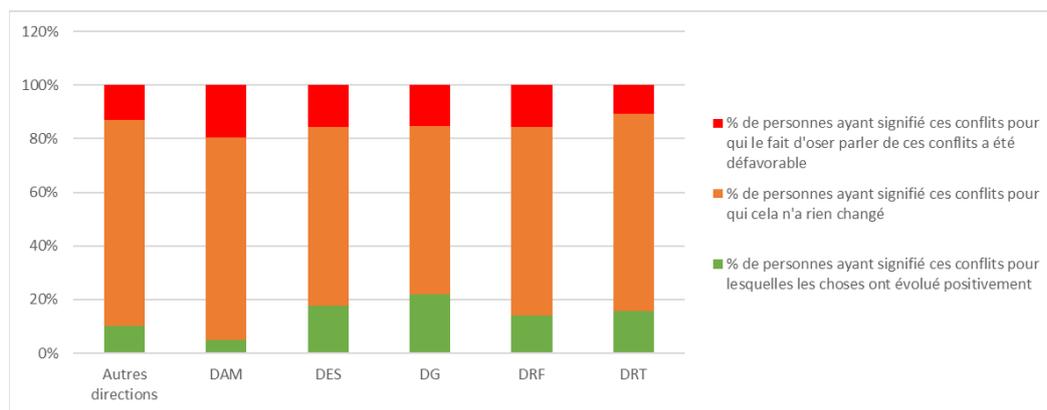


Figure 12: Evolution de la situation vis en vis d'un conflit lorsque celui-ci a été signalé à la ligne hiérarchique, par direction



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

Tableau 5: Comparaison des déclarations de conflits par direction

	Faits déclarés					
	Autres directions	DAM	DES	DG	DRF	DRT
<b>Effectif observé (H&amp;F)</b>	57	81	371	162	225	398
<b>Conflits</b>						
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été confronté à des conflits de valeurs/conflits éthiques (par ex, imputation non justifiée sur des contrats ; demande d'omission/modification de certains résultats d'expérience, fausse déclaration...)?	17,54%	24,69%	33,69%	27,16%	24,00%	45,98%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été empêché de faire un travail de qualité (ex, manque de ressources et/ou moyens, délais trop courts, ...)?	68,42%	60,49%	66,85%	64,81%	62,67%	70,60%
<b>Ensemble</b>	<b>71,93%</b>	<b>60,49%</b>	<b>69,27%</b>	<b>69,13%</b>	<b>66,22%</b>	<b>73,37%</b>
Avez-vous informé votre ou vos supérieur-es hiérarchiques de ces conflits de valeur ou bien de la qualité de travail empêchée ?	95,12%	83,67%	94,16%	93,75%	85,91%	92,12%
Cela a permis de faire évoluer la/les situations ?						
Très positivement	2,56%	0	2,90%	1,90%	0	1,49%
Plutôt positivement	7,69%	4,88%	14,88%	20%	14,06%	14,13%
N'a rien changé	76,92%	75,61%	66,53%	62,86%	70,31%	73,61%
Plutôt négativement	2,56%	9,76%	10,33%	9,52%	9,37%	7,06%
Très négativement	10,26%	9,76%	5,37%	5,71%	6,25%	3,72%

Pire, lorsqu'un salarié est confronté de façon répétée à un ou des conflits et qu'il/elle ose en parler à ses supérieurs hiérarchiques à plusieurs reprises, la réponse de ces derniers tend à devenir de plus en plus négative (Figure 13).

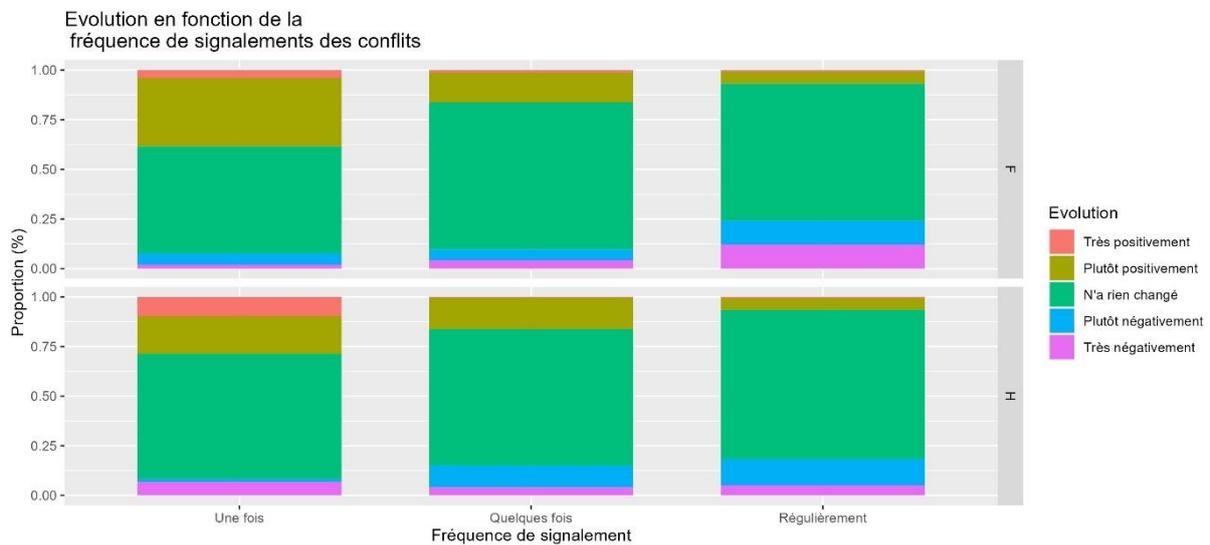


Figure 13: Evolution d'une situation de conflits de valeurs en fonction de la fréquence de signalements



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

## Violences

Pour rappel, le tableau ci-dessous, liste les questions qui vous ont été adressées. Ces questions sont issues du questionnaire VIRAGE.

Type de Violence	Légende
<b>Violences psychologiques</b>	
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétés et injustifiées concernant votre travail, vous a-t-on rabaissé.e, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet?	VPsy1
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté.e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet ?	VPsy2
Durant votre activité professionnelle au CEA, est ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire?	VPsy3
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?	VPsy4
Proportion de personnes ayant subi au moins une fois une de ces violences psychologiques	VPsyens
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>	
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?	Att1
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu.e à l'écart, empêché.e de communiquer avec les autres ?	Att2
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?	Att3
Proportion de personnes ayant subi au moins une fois une de ces atteintes au travail	Attens
<b>Violences physiques</b>	
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?	VPhy1
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler...ou de vous tuer ?	VPhy2
Proportion de personnes ayant subi au moins une fois une de ces violences physiques	VPhyens
<b>Violences sexuelles sans contact</b>	



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mise mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?	VSSC1
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a -t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?	VSSC2
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?	VSSC3
Proportion de personnes ayant subi au moins une fois une de ces violences sexuelles sans contact	VSSCens
<b>Violences sexuelles avec contact</b>	
<i>(Pour les femmes)</i> Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a -t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coincé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ? <i>(Pour les hommes &amp; Non-genré)</i> Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	VSAC1
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé.e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?	VSAC2
Proportion de personnes ayant subi au moins une fois une de ces violences sexuelles avec contact	VSACens
<b>Tous types de violences au moins une fois</b>	<b>Ensemble</b>

### Vision globale des violences au cours de la carrière

Le Tableau 6 présente les résultats du questionnaire de façon détaillée. Les résultats montrent que plus de 58% des répondant·e·s ont été confrontés au moins à une des violences psychiques. Les violences psychiques liées aux critiques répétées et injustifiées et au fait d'être rabaisé, sont les plus fréquentes (~43%). Viennent ensuite les violences liées aux tentatives de salir une réputation, répandre des rumeurs, pour plus d'un tiers des répondant·e·s. Un peu plus de 42% des répondant·e·s déclarent avoir subi au moins une fois une atteinte à l'activité du travail : Sabotage, disparition, destruction ou appropriation abusive de l'outil de travail (~25%), modification abusive de l'organisation, conditions de travail (~25%). Les violences physiques sont peu présentes en proportion, avec un taux de déclaration de 2.48%, pour autant 0.75% des



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

salarié·es ont été menacés avec une arme, ou ont subi une tentative d'étranglement, de meurtre, soit quasiment 10 salarié·es. En ce qui concerne les violences sexuelles, le questionnaire était découpé en deux types de violences, les violences sexuelles sans contact et avec contact pour lesquelles 19.26% et 5.94% des répondant·e·s ont déclaré avoir respectivement subi au moins un fait. Les faits tels que propos, attitudes à caractère sexuel, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ont été les plus déclarées en ce qui concernent les violences sexuelles sans contact. Concernant les agressions sexuelles, un peu plus de 5% des répondant·e·s ont déclaré avoir subi contre leur gré des attouchements, être embrassé, soit environ 66 personnes sur 1329 répondant·e·s. 4 personnes ont déclaré des attouchements sexuels, tentative de viols ou viols dont au moins 2 viols (*témoignages*).



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

Tableau 6: Violences déclarés sur l'ensemble de la carrière par l'ensemble des salarié·es du CEA ayant répondu à l'enquête

	Tous salariés du CEA								
	Faits déclarés	Femmes				Hommes			
		Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)
<b>Violences psychologiques</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétées et injustifiées concernant votre travail, vous a-t-on rabaisé.e, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet?	42,81%	23,10%*	5,34%	12,87%	4,89%	19,71%	6,02%	10,31%	3,39%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté.e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet ?	17,53%	9,86%*	4,44%	4,21%	1,20%	7,67%*	4,21%	2,93%	0,53%
Durant votre activité professionnelle au CEA, est ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire?	35,44%	18,74%*	8,05%	7,67%	3,01%	16,70%*	6,85%	7,60%	2,26%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?	22,65%	10,76%	5,27%	4,82%	0,68%	11,89%	7,00%	4,06%	0,83%
Ensemble	<b>58,24%</b>	<b>29,87%*</b>				<b>28,36%*</b>			
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?	24,76%	11,21%	4,29%	4,44%	2,48%	13,54%	4,89%	6,09%	2,56%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu.e à l'écart, empêché.e de communiquer avec les autres ?	22,57%	12,57%*	3,39%	6,17%	3,01%	10,01%*	3,01%	4,82%	2,18%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?	24,91%	12,34%	5,94%	5,04%	1,35%	12,57%	5,04%	5,34%	2,18%
Ensemble	<b>42,29%</b>	<b>21,44%</b>				<b>20,84%</b>			
<b>Violences physiques</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?	2,26%	1,05%	0,90%	0,15%	0,00%	1,20%	0,98%	0,15%	0,08%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler...ou de vous tuer ?	0,75%	0,38%	0,38%	0,00%	0,00%	0,38%	0,38%	0,00%	0,00%
Ensemble	<b>2,48%</b>	<b>1,05%</b>				<b>1,43%</b>			
<b>Violences sexuelles sans contact</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mise mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?	18,51%	14,67%*	5,49%	6,85%	2,33%	3,84%*	1,96%	1,43%	0,45%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?	4,36%	3,99%*	2,26%	1,50%	0,23%	0,38%*	0,30%	0,08%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?	1,13%	0,53%	0,53%	0,00%	0,00%	0,60%	0,23%	0,08%	0,30%
Ensemble	<b>19,26%</b>	<b>15,12%*</b>				<b>4,13%*</b>			
<b>Violences sexuelles avec contact</b>									
(Pour les femmes) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coincé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	5,04%	3,91%*	2,63%	0,98%	0,30%	1,13%*	0,60%	0,45%	0,08%
(Pour les hommes & Non-généré) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?									
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé.e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?	0,30%	0,30%	0,23%	0,08%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ensemble	<b>5,94%</b>	<b>4,28%*</b>				<b>1,65%*</b>			
Effectif observé	1329	641				688			
% de victimes en fonction du sexe	<b>69,15%</b>	<b>36,34%*</b>				<b>32,80%*</b>			





# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

## Violences par genre au cours de la carrière

Il existe une différence statistiquement significative entre les hommes et les femmes concernant les violences psychologiques, et les violences sexuelles (sans et avec contact). 78% des violences sexuelles sans contact sont déclarées par des femmes. Toutes les déclarations de viols ou tentatives de viol l'ont été par des femmes. Les femmes déclarent également souffrir plus fréquemment d'ostracisme au CEA (statistiquement significatif).

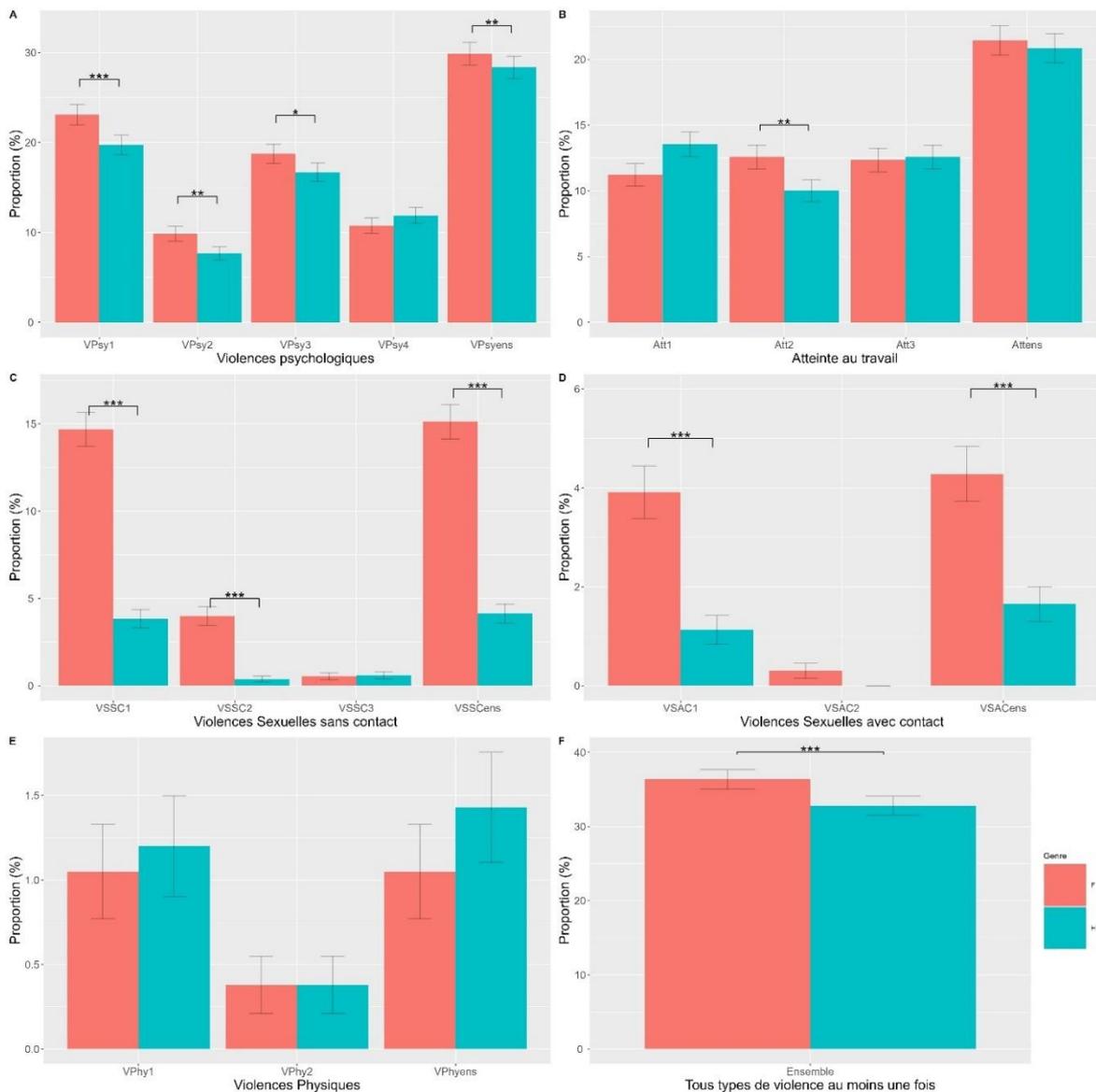


Figure 14: Détails des violences déclarées durant la carrière par genre (totalité des répondants)



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

### Violences par genre et par type de contrat au cours de la carrière

Nous avons cherché à évaluer si le type de contrat (permanent versus non-permanent) pouvait avoir un effet sur le nombre et le type de violences déclarées. La Figure 15 montre la comparaison des violences déclarées par les salariés permanents et non-permanents. Il est à noter que l'âge et l'ancienneté moyenne des personnes qui ont répondu au sondage sont très différents comme mentionné dans le Tableau 7.

Tableau 7: Age et ancienneté moyen des répondant·e·s et des salarié·e·s du CEA

Age moyen				
	Effectif total 2020	Répondant·e·s		
		Total	Permanents	Non- permanents
<b>Hommes</b>	<b>46 ans et 1 mois</b>	43 ans et 3 mois	45 ans et 10 mois	26 ans et 7 mois
<b>Femmes</b>	<b>45 ans et 10 mois</b>	42 ans et 7 mois	44 ans et 3 mois	27 ans et 10 mois

Ancienneté moyenne				
	Effectif total 2020	Répondant·e·s		
		Total	Permanents	Non- permanents
<b>Hommes</b>	<b>16 ans et 2 mois</b>	15 ans et 0,5 mois	17 ans et 2 mois	2 ans et 2 mois
<b>Femmes</b>	<b>15 ans et 4 mois</b>	13 ans et 10 mois	15 ans	2 ans et 1 mois

Cette différence d'ancienneté explique en grande partie, le fait que les salariés permanents déclarent un plus grand nombre de violences (probabilité d'exposition plus importante). Il est cependant intéressant de noter qu'il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les permanents et non-permanents, lorsqu'il s'agit de violences sexuelles sans contact. Les femmes sont toujours plus exposées à ce type de violence quel que soit leur statut, ainsi la proportion de femmes déclarant des violences sexuelles sans contact est quasiment équivalente que leur ancienneté moyenne au CEA soit de 2 années ou bien de 15 années, seule la fréquence d'exposition change.

A l'image de l'ensemble des salariées, les salariées permanentes déclarent subir plus de violences psychologiques (significatif), de violences sexuelles sans (significatif) et avec contact (significatif) que les hommes. A l'inverse les hommes déclarent plus souvent des atteintes au travail (n.s.) et des violences physiques.

Ces réponses montrent également que les femmes non-permanentes sont plus exposées que leurs homologues masculins aux violences psychologiques (n.s.), aux atteintes au travail



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

(significatif), violences sexuelles sans contact (significatif) et avec contact (ns), aux violences physiques (n.s.). Ainsi, les femmes qui ont un statut précaire déclarent avoir subies plus de violences que leurs homologues masculins.

Les violences de genre se retrouvent ici. Les femmes occupant un statut précaire sont plus âgées que les hommes, et déclarent avoir subies plus de violences.

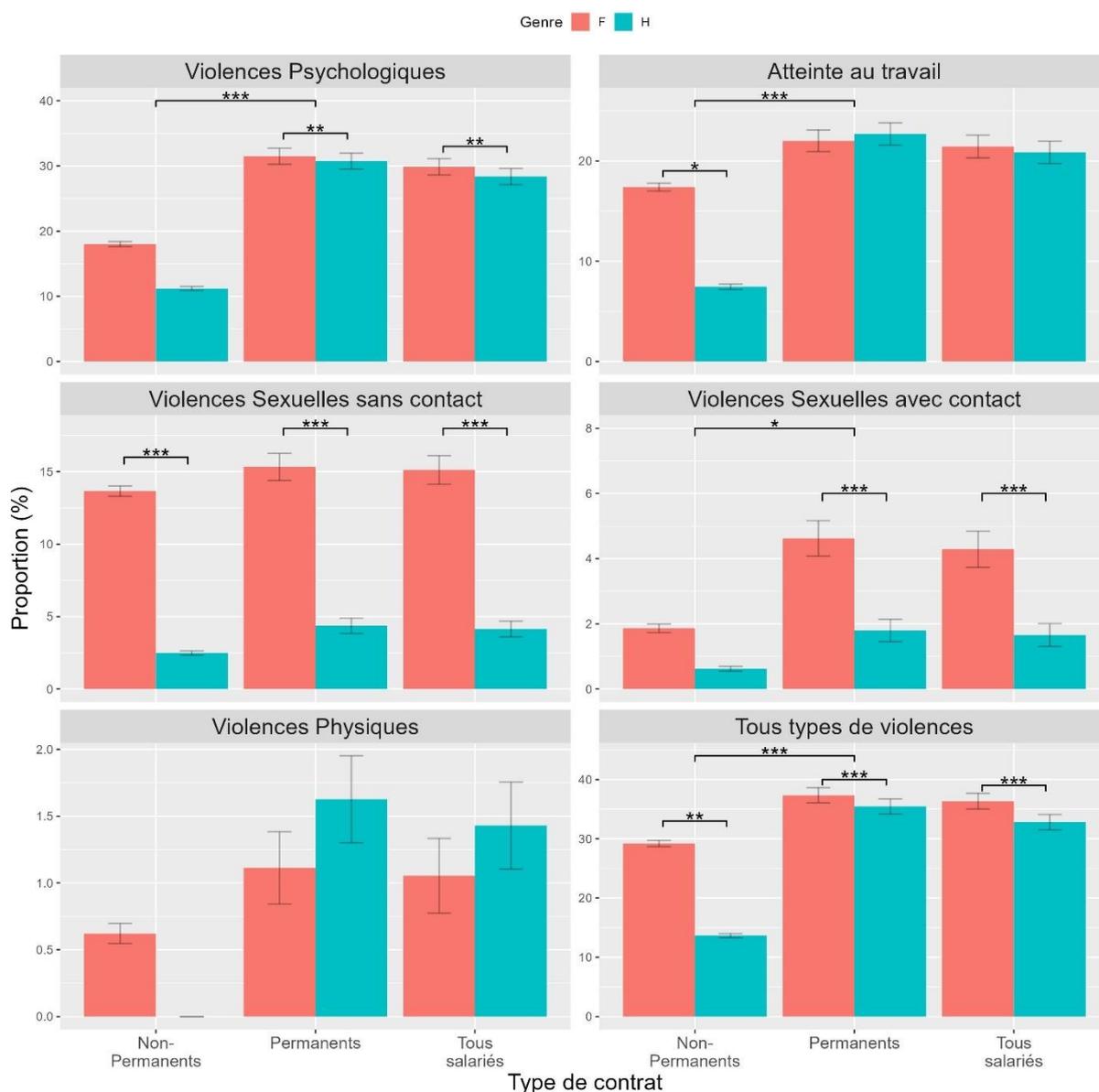


Figure 15: Comparaisons des violences subies en fonction du contrat durant la carrière.



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

### Violences par genre et par direction au cours de la carrière

Lorsque ces résultats sont analysés par direction, ils ne diffèrent pas. Plus de 2/3 des répondant·e·s déclarent avoir subi au moins une fois un type de violence. Les violences psychiques sont déclarées par plus de la moitié des répondant·e·s, Les atteintes au travail sont déclarées par 37 à 50% des répondant·e·s. Les violences physiques sont moindres que les autres types de violences. Les violences sexuelles sans contact touchent de 10 à 27% des déclarants suivant les directions. Les violences sexuelles avec contact sont déclarées par 3.52% à 12.35% des répondant·e·s.

Les violences sexuelles sans et avec contacts sont plus souvent déclarées par les femmes que par les hommes et ce quel que soit la direction (statistiquement significatif à l'exception de « autres directions »). Ainsi, la proportion de femmes déclarant avoir subies au moins une fois un type de violence, est plus importante dans les directions suivantes : DAM et DRT (statistiquement significatif), ainsi que la DG et les « autres directions ». A l'inverse, la proportion d'hommes déclarant avoir subies au moins une fois un type de violence, est plus importante que celle des femmes à la DES (statistiquement significatif) et à la DRF (n.s).

Le détail des violences déclarées par direction peut être retrouvé dans les tableaux en fin de rapport.



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

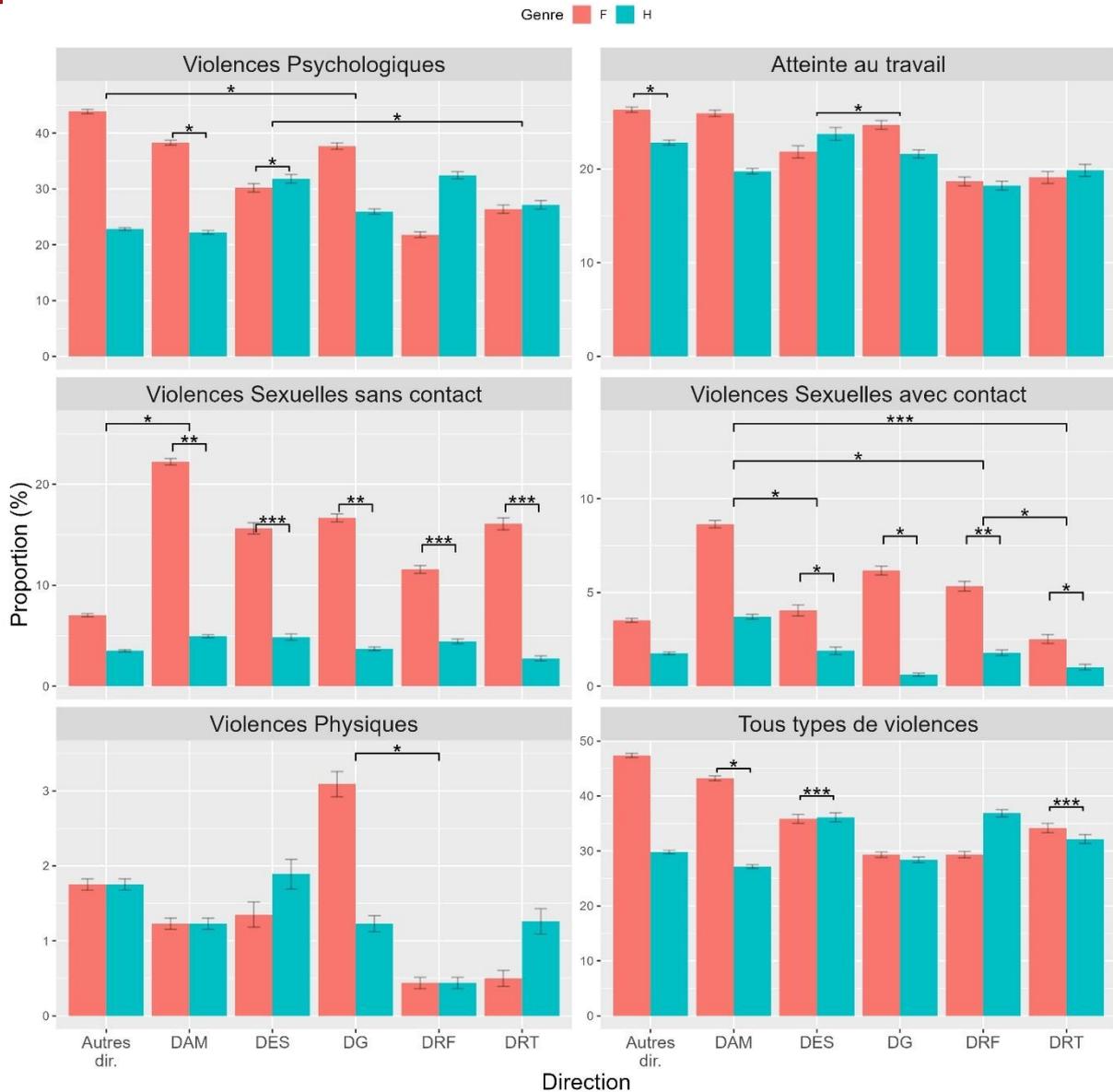


Figure 16: Comparaison des violences déclarées par direction durant la carrière.

## Violences par catégorie socio-professionnelle

La Figure 17 compare les violences subies par les différentes catégories socio-professionnelle (Annexe 1 et Cadre supérieur (A1+CS) versus Annexe 2 (A2) versus Autre personnel). On constate qu'en ce qui concerne les violences psychologiques, les personnels relevant des catégories A1, CS et A2 ont déclaré significativement plus de violences psychologiques et d'atteinte au travail que les personnes se déclarant appartenir à la catégorie « autre personnel ».



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

Si l'on s'intéresse à l'ensemble des violences, il existe une différence statistiquement significative entre les A1+CS et les A2, les A2 et la catégorie « autre personnel », ainsi qu'entre les A1 et la catégorie « autre personnel ».

La catégorie de personnel A2 déclare plus de violence que la catégorie « A1+CS » qui elle-même en déclare plus que la catégorie « autre personnel ».

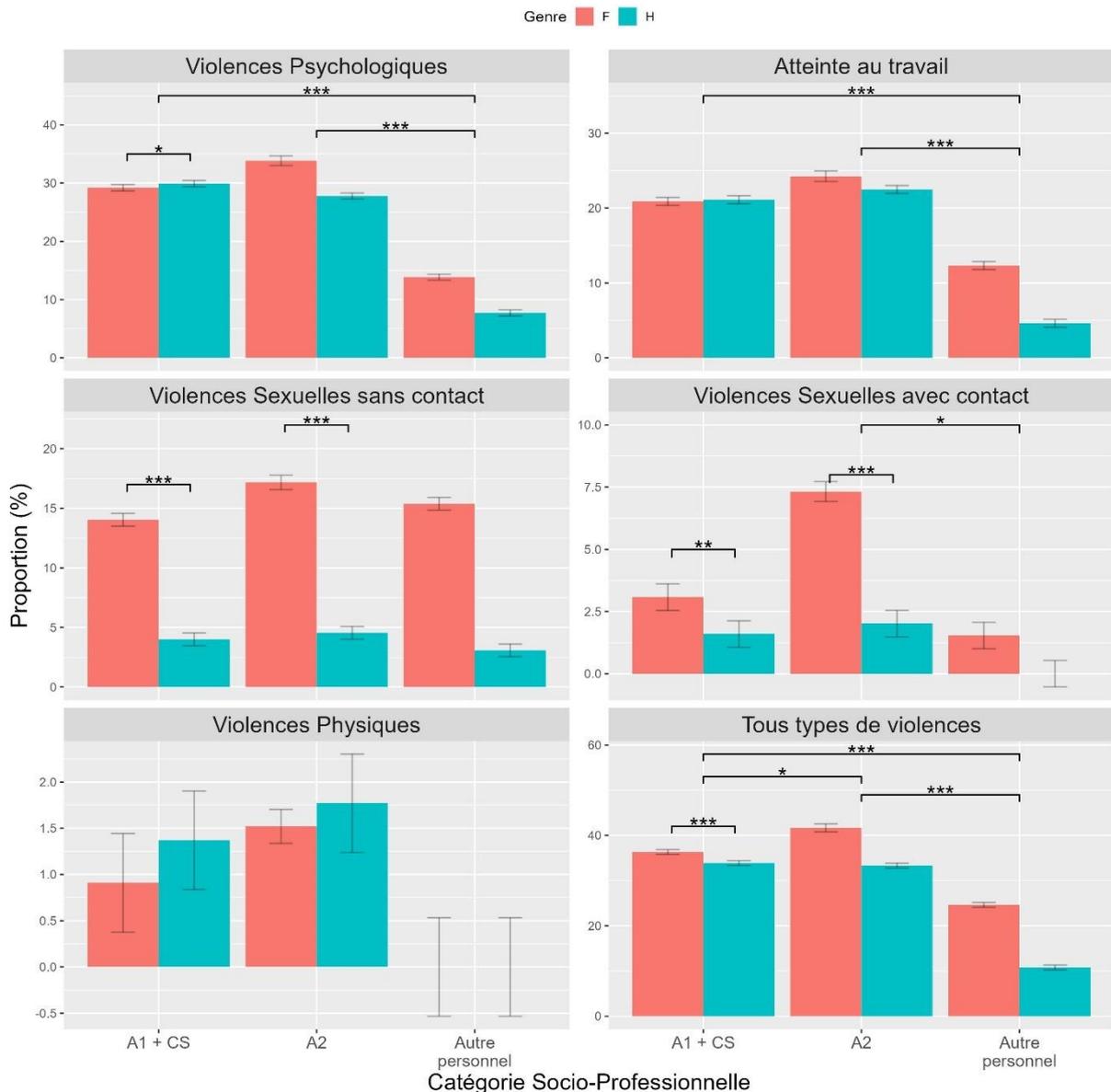


Figure 17: Comparaison des violences par Catégorie Socio-Professionnelle

Par ailleurs, il est intéressant de noter qu'il existe une différence statistiquement significative entre les hommes et les femmes en ce qui concerne :



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

- les violences psychologiques pour les A1 + CS (principalement déclaré par les hommes),
- les violences sexuelles sans contact et avec contact pour les A1+CS, pour les A2 (principalement déclarées par les femmes),
- tous types de violences pour les A1+CS (principalement déclarées par les femmes).

### Récurrence des violences

Ces résultats montrent en outre que certains répondant·e·s ont été confronté·e·s à plusieurs types de violences, comme confirmé par la Figure 18. Ainsi, un peu plus de 69% de l'effectif observé a subi au moins un type de violences une fois, et plus de 42% des personnes ont subi au moins deux types de violences. Les hommes représentent 32.8% des répondant·e·s ayant subi au moins une fois un type de violences et 18.13% des répondant·e·s ayant subi au moins une fois, 2 types ou plus de violence. Les femmes quant à elles, représentent 36.34% des répondant·e·s ayant subi au moins un fois un type de violences et 24.08% ayant subi au moins une fois deux types de violences. La différence est statistiquement significative.

Les femmes déclarent en moyenne 1.97 type de violence alors que les hommes en déclarent en moyenne 1.7.

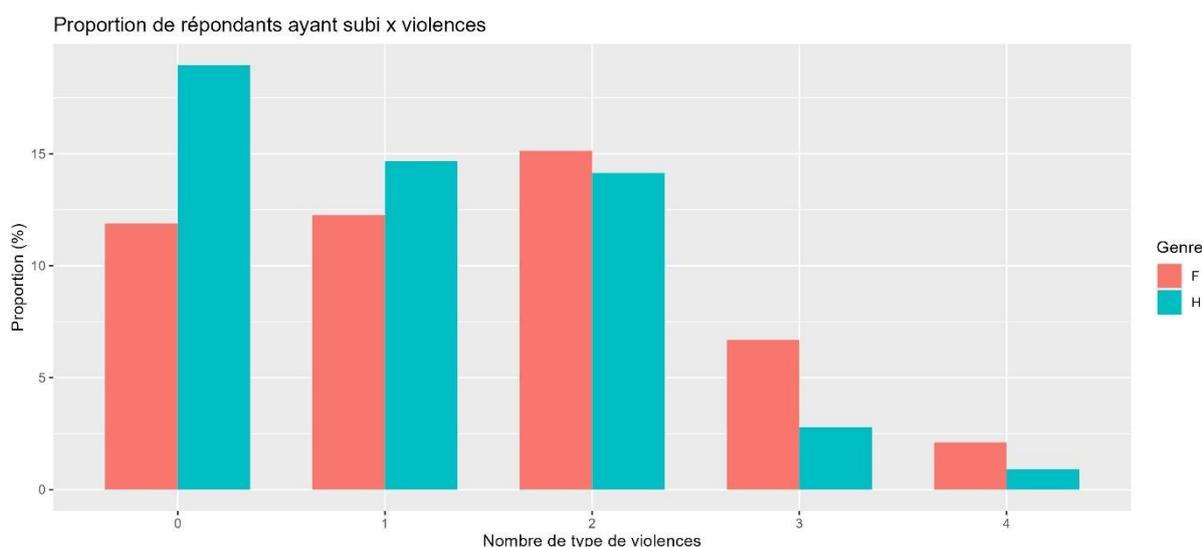


Figure 18: Nombre de répondant·e·s ayant subi une ou plusieurs violences



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

### Violences par ancienneté sur l'ensemble de la carrière.

La Figure 19 présente la proportion de violences subies par les répondant·e·s au cours de leur carrière, en fonction de leur ancienneté au CEA. Il apparaît que :

Plus de 67% des femmes et 49% des hommes dont l'ancienneté est inférieure ou égale à 10 ans déclarent avoir subi au moins une violence une fois. Les femmes dont l'ancienneté est supérieure ou égale à 10 ans, déclarent pour plus de 82% d'entre elles avoir eu à subir au moins une violence une fois versus 70.4% pour les hommes. 75% des femmes dont l'ancienneté est supérieure à 5 ans déclarent avoir subi au moins une violence une fois, de tels proportions sont atteints pour les hommes dès lors que leur ancienneté est supérieure ou égale à 25 ans. La Figure 19 met en évidence le nombre de violences subies au cours de la carrière en fonction de l'âge et du genre. Il existe très clairement une différence entre les femmes et les hommes. Dès 25 ans, les femmes déclarent pour plus de 60% d'entre elles avoir subi au moins une fois un type de violences, et plus de 75% dès 30 ans. Dès 25 ans, 40% d'entre elles, déclarent avoir subi au moins une fois deux types de violences. De telles proportions sont atteintes par les hommes à partir de 40 ans.

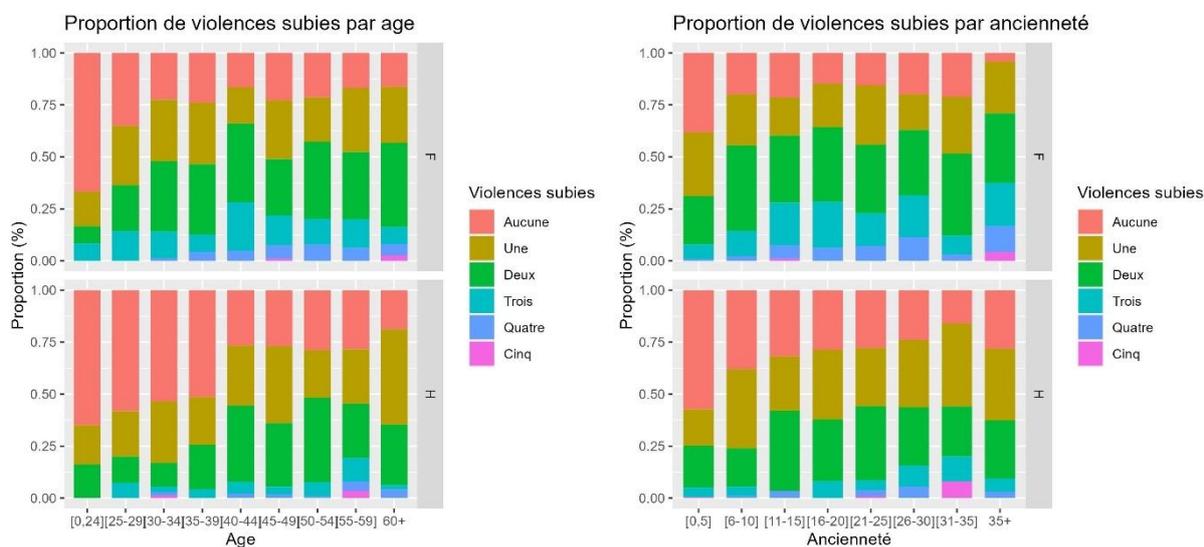


Figure 19: Proportion de violences subies au cours de la carrière en fonction de l'ancienneté ou de l'âge et du genre

Il est également intéressant de noter que parmi les répondant·e·s, 58.8% déclarant avoir subi un type de violences au moins une fois et 32% déclarant avoir subi au moins deux types de violences une fois, ont une ancienneté inférieure ou égale à 10 ans. Il semble donc que les plans d'actions mis en place par le CEA depuis 2008, soient peu efficaces à protéger les salarié·e·s.



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

### Violences déclarées dans l'année écoulée

Les violences déclarées sur l'année écoulée permettent de valider les résultats de l'enquête. En effet, malgré le contexte sanitaire particulier, et un mode de travail mixte entre le télétravail et le présentiel, les proportions de violences déclarées sont du même ordre que celles observées dans le cadre de l'enquête VIRAGE. Le Tableau 9 présente ces résultats. 20.09% des femmes et 16.18% des hommes déclarent sur les 12 derniers mois avoir subi au moins une fois une violence dans notre étude, contre 20.1% et 15.5% pour les femmes et hommes respectivement dans l'enquête VIRAGE. Les résultats des deux études sont donc très similaires.

Il est cependant possible de constater que les déclarations d'atteintes au travail sont plus souvent déclarées au CEA que dans l'enquête VIRAGE (statistiquement significatif), l'ostracisme étant plus fréquemment déclaré que dans l'enquête VIRAGE (statistiquement significatif). Les violences physiques et sexuelles avec contact sont moins déclarées que dans l'enquête VIRAGE (statistiquement significatif), ce qui peut être expliqué par la prépondérance du télétravail au CEA durant les 12 mois précédents l'enquête.

Sur les 12 derniers mois, il existe une différence statistiquement significative pour les violences psychologiques et les violences sexuelles sans contact entre femme et homme au CEA.



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

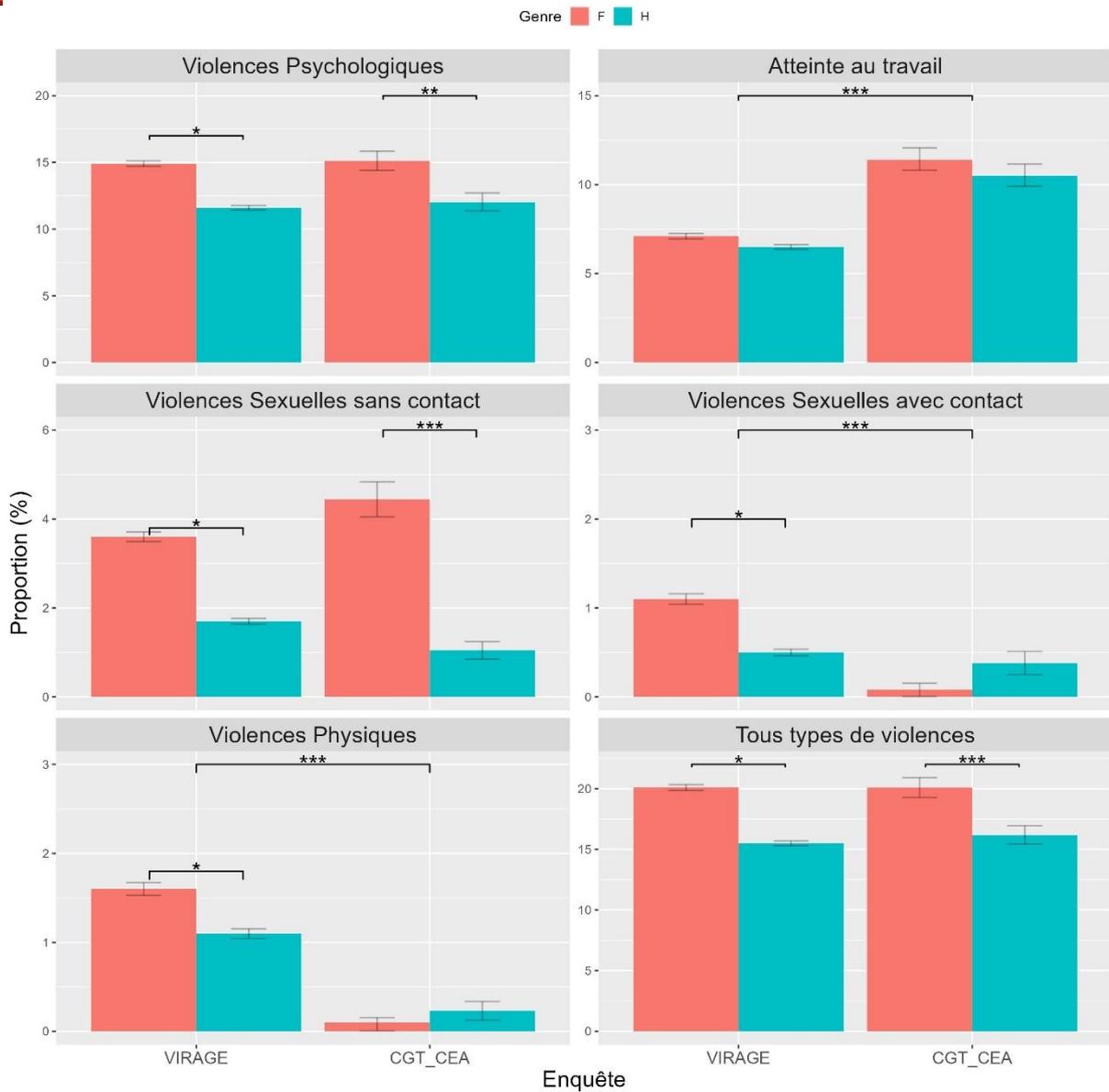


Figure 20: Comparaison des résultats des enquêtes VIRAGE et CGT\_CEA sur les violences déclarées au cours des 12 derniers mois.

De tels résultats laissent penser que dans des conditions de travail présentiel, identique à celle de l'enquête VIRAGE, la proportion de violences déclarées au CEA serait supérieure aux données nationales.



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

Tableau 8: Violences déclarées sur l'ensemble de la carrière par les salarié·es du CEA ayant répondu à l'enquête- Analyse par Direction

	Proportion de répondants déclarant avoir subi au moins une violence					
	DG	DRF	DAM	DES	DRT	Autres directions
<b>Violences psychologiques</b>						
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétées et injustifiées concernant votre travail, vous a-t-on rabaisé·e, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet ?	48,15%	42,22%	45,68%	44,74%	38,44%	45,61%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté·e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet ?	18,52%	15,56%	23,46%	18,06%	15,08%	31,58%
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire ?	43,21%	31,56%	34,57%	39,35%	29,65%	42,11%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?	29,63%	14,22%	23,46%	27,22%	21,36%	19,30%
Ensemble	63,58%	54,22%	60,49%	61,99%	53,52%	66,67%
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>						
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?	29,01%	18,22%	24,69%	29,11%	23,37%	22,81%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu·e à l'écart, empêché·e de communiquer avec les autres ?	22,84%	23,56%	28,40%	23,45%	19,35%	28,07%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?	27,16%	17,78%	29,63%	29,11%	23,62%	21,05%
Ensemble	46,30%	36,89%	45,68%	45,55%	38,94%	49,12%
<b>Violences physiques</b>						
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?	3,70%	0,89%	2,47%	2,96%	1,51%	1,75%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler...ou de vous tuer ?	2,47%	0,00%	0,00%	0,81%	0,50%	0,00%
Ensemble	4,32%	0,89%	2,47%	3,23%	1,76%	1,75%
<b>Violences sexuelles sans contact</b>						
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mis mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?	18,52%	16,00%	27,16%	19,95%	18,09%	7,02%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?	4,94%	3,11%	7,41%	6,20%	3,02%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?	2,47%	0,00%	2,47%	0,81%	0,50%	3,51%
Ensemble	20,37%	16,00%	27,16%	20,49%	18,84%	10,53%
<b>Violences sexuelles avec contact</b>						
(Pour les femmes) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coincé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	4,32%	7,11%	11,11%	5,39%	3,02%	5,26%
(Pour les hommes & Non-genré) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?						
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé·e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?	1,23%	0,00%	1,23%	0,27%	0,00%	0,00%
Ensemble	6,79%	7,11%	12,35%	5,93%	3,52%	7,02%
Effectif observé	162	225	81	371	398	57
% de répondant·e·s	70,37%	66,22%	70,37%	71,97%	66,33%	77,19%



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

Tableau 9: Déclarations de violences au cours des 12 derniers mois par l'ensemble des salarié·es du CEA ayant répondu à l'enquête

	Tous salariés										
	F&H	Femmes					Hommes				
		Faits déclarés dont...	Aucun	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	Aucun	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)
<b>Violences psychologiques</b>											
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétés et injustifiés concernant votre travail, vous a-t-on rabaisé.e, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet?	20,70%	11,75%*	11,36%	4,21%	6,25%	1,28%	8,,95%*	10,76%	3,39%	4,29%	1,28%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté.e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet ?	5,72%	3,61%*	6,25%	1,73%	1,66%	0,23%	2,11%*	5,57%	1,35%	0,60%	0,15%
Durant votre activité professionnelle au CEA, est ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire?	13,69%	7,45%	11,29%	3,99%	2,86%	0,60%	6,25%	10,46%	2,93%	2,41%	0,90%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?	7,22%	3,91%	6,85%	2,41%	1,35%	0,15%	3,31%	8,58%	1,96%	1,28%	0,08%
Ensemble	27,16%	15,12%*					12,04%*				
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>											
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?	12,26%	5,57%	5,64%	2,86%	1,81%	0,90%	6,70%	6,85%	2,63%	3,31%	0,75%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu.e à l'écart, empêché.e de communiquer avec les autres ?	11,66%	6,92%*	5,64%	2,26%	3,54%	1,13%	4,74%*	5,27%	1,81%	2,03%	0,90%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?	9,18%	4,21%	8,13%	1,88%	2,03%	0,30%	4,97%	7,60%	3,16%	1,43%	0,38%
Ensemble	21,97%	11,44%					10,53%				
<b>Violences physiques</b>											
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?	0,23%	0,08%	0,98%	0,08%	0,00%	0,00%	0,15%	1,05%	0,15%	0,00%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler...ou de vous tuer ?	0,23%	0,08%	0,30%	0,08%	0,00%	0,00%	0,15%	0,23%	0,15%	0,00%	0,00%
Ensemble	0,30%	0,08%					0,23%				
<b>Violences sexuelles sans contact</b>											
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mise mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?	5,42%	4,44%*	10,23%	2,26%	1,58%	0,60%	0,98%*	2,86%	0,38%	0,38%	0,23%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?	0,30%	0,23%	3,76%	0,15%	0,08%	0,00%	0,08%	0,30%	0,08%	0,00%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?	0,23%	0,08%	0,45%	0,08%	0,00%	0,00%	0,15%	0,45%	0,08%	0,00%	0,08%
Ensemble	5,49%	4,44%*					1,05%*				
<b>Violences sexuelles avec contact</b>											
[Pour les femmes] Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coincé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ? [Pour les hommes & Non-généré] Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	0,45%	0,08%	3,84%	0,08%	0,00%	0,00%	0,38%	0,75%	0,15%	0,15%	0,08%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé.e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?	0,00%	0,00%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ensemble	0,45%	0,08%					0,38%				
<b>Ensemble</b>											
Effectif observé	1329	641					688				
% de victimes	36,27%	20,09%*					16,18%*				



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

## Répercussions

La partie du questionnaire correspondant à l'évaluation des répercussions de ces violences est décomposée en deux sous-parties : qui sont les auteurs de ces violences, les répercussions pour le ou les auteur(s) des faits de violence, ainsi que la réponse du CEA lorsque ce dernier a été informé ; la seconde, concernant les répercussions pour la victime (répercussions professionnelles, personnelles et sur l'état de santé).

### Auteurs, Répercussions professionnelles, Réponse du CEA

L'analyse des réponses de la question 48, « L'/les auteur.es des faits, étaient-ils/elles ? » est représentée sur la Figure 21. Les violences déclarées sont perpétrées en grande majorité (+ de 80%) par des collègues (~44%) et des supérieurs hiérarchiques (~42%), donc principalement en interne. Le nombre de supérieurs hiérarchiques étant nettement inférieur<sup>6</sup> à celui des salarié·es, sans faire une généralité, on peut penser que les supérieurs hiérarchiques sont plus enclins à user de violences. Alors que la proportion d'hommes et de femmes déclarant leur supérieur hiérarchique comme auteur de violences est quasiment identique (26.5% versus 26%), la proportion de femmes déclarant comme auteur des violences leurs collègues est supérieure à celle des hommes (26.2% contre 19,7%) et est statistiquement significative.

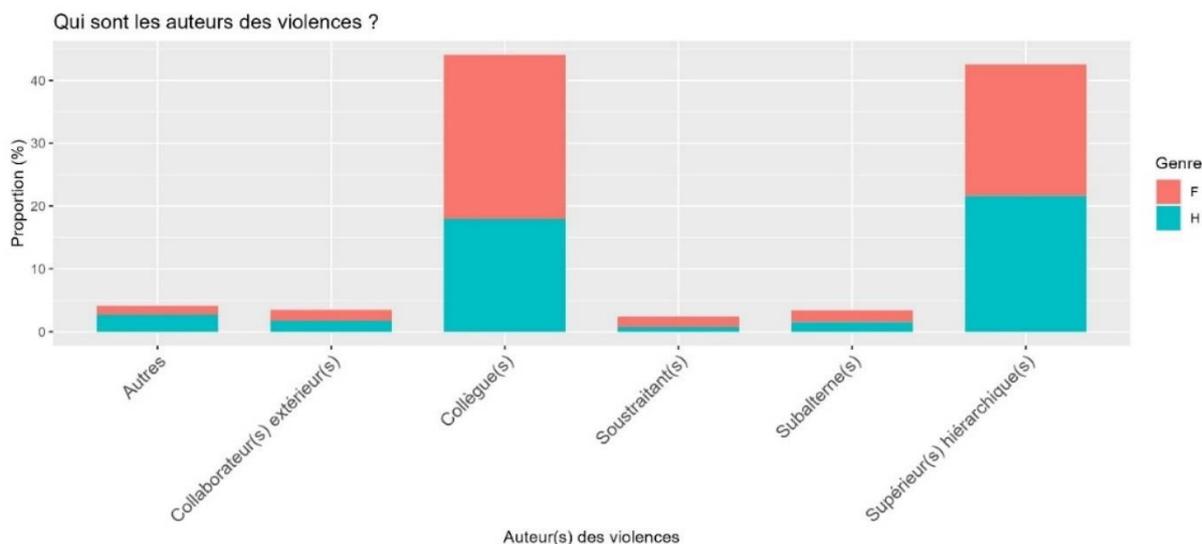


Figure 21: Qui sont les auteurs des violences ?

<sup>6</sup> La proportion de supérieurs hiérarchiques est de 6.4% des salarié·es, soit 1320 personnes sur 20572.



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

Une des questions de l'enquête avait pour but de déterminer quels étaient les recours des personnes victimes de violences, si elles osaient se confier, et si cela était le cas, à qui, elles osaient se confier. La Figure 22 présentent les déclarations des personnes ayant subi au moins une violence, une fois. Parmi eux, 11.5% des salarié·es ne se sont pas confiés, 25,7% se sont confiés à des collègues, 19.9% à des supérieurs hiérarchiques, 4.8% aux services de ressources humaines, 14.6% au service de santé au travail, 4% aux assistantes sociales du CEA, 7.4% à des représentants du personnel et organisation syndicale, 7.8% à leur médecin personnel et enfin 4.3% à d'autres personnes. Ces autres personnes ont été décrites comme pouvant être :

- Au niveau du CEA : les directions de centre, les chefs du personnel, ou les médiateurs/médiatrices mandatés par le CEA.
- En externe : Psychologue, sous-traitant, inspection du travail, le cercle familial, le cercle amical
- A l'auteur des faits.

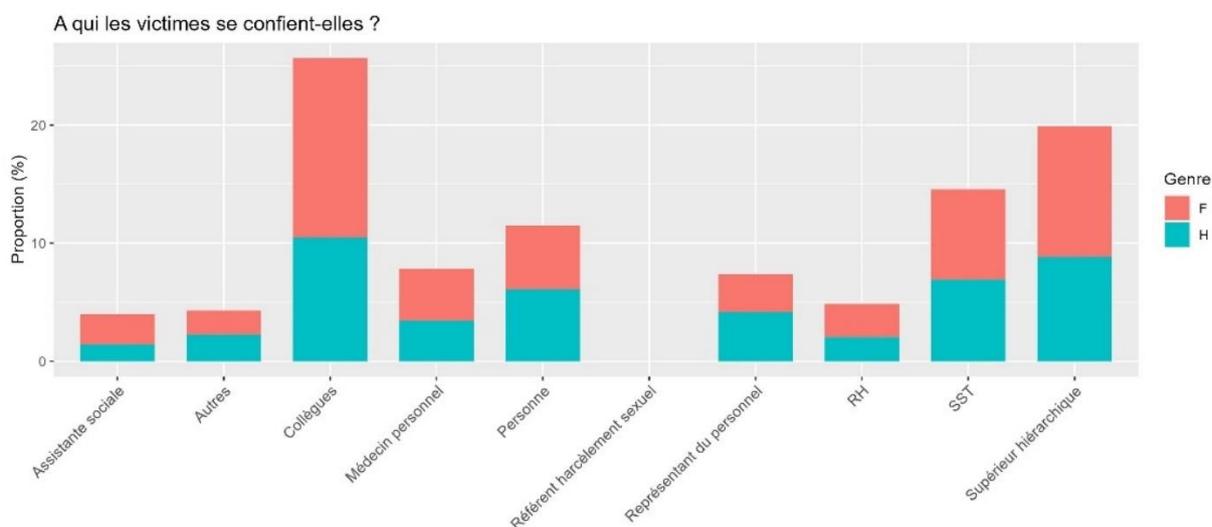


Figure 22: Confidents des personnes victimes de violences.

L'analyse suivante s'intéresse aux répercussions professionnelles pour les auteurs des violences, leurs victimes, ainsi qu'à l'obligation de sécurité de l'employeur, et aux éventuelles sanctions de l'employeur ou réparations obtenues par les victimes des violences. La Figure 23 (A) représente les conséquences professionnelles pour le ou les auteurs de violences. Plus de 21% des déclarants indiquent qu'il n'y a eu aucune conséquence négative pour le ou les auteurs



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

(dont 3.8% des conséquences positives pour l'auteur des faits). 1.9% des déclarants mentionnent une sanction pour le ou les auteur(s) des violences. 28% des déclarants ayant subi des violences déclarent n'avoir subi aucune conséquence négative professionnellement. Pour 22.6% des victimes, les conséquences professionnelles ont été négatives. 12.7% des victimes sont encore en contact avec le ou les auteurs des violences. L'article L 4121-1 du code du travail stipule que « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* ».

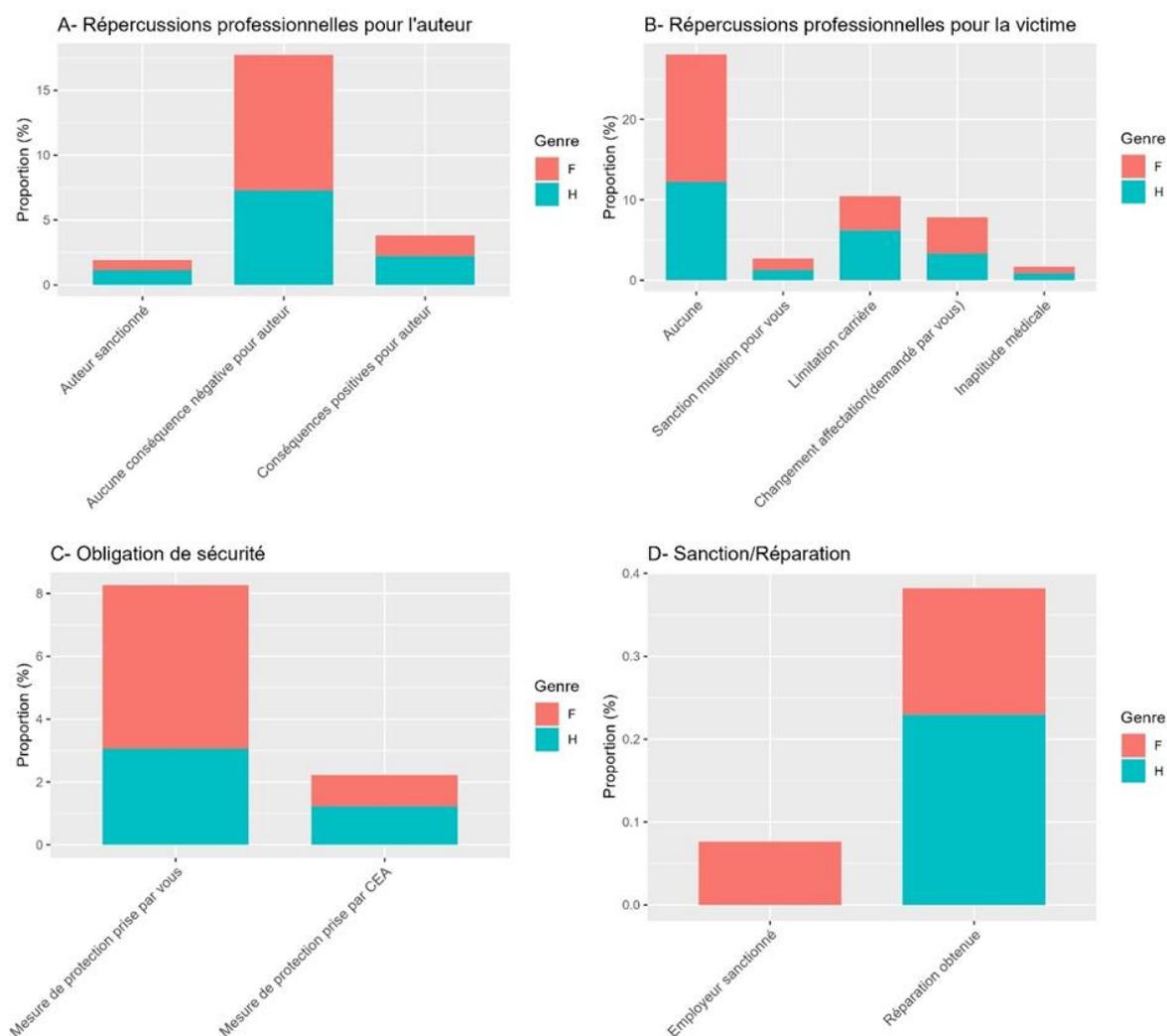


Figure 23: Répercussions des violences; (A) Répercussions professionnelles pour l'auteur (B) Répercussion professionnelles pour la victime (C) Obligation de sécurité (D) Sanction/Réparation

La Figure 23 (C) présente les déclarations par rapport à cette obligation de mise en sécurité. 2,2% des déclarants précisent que les mesures de protection ont été prises par le CEA, alors que 8,2% des déclarants précisent que les mesures de protection ont été prises par eux-mêmes. Ce dernier chiffre est en accord avec les 7,8% de déclarants ayant demandé eux-mêmes un



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

changement d'affectation. En ce qui concerne des éventuelles sanctions du CEA, cela représente moins de 0.1% des déclarations et moins de 0.4% des déclarants ont obtenu une réparation.

Les personnes qui avaient déclaré au moins une fois une violence, et qui en avaient informé le CEA, ont ensuite été questionnées sur la réponse du CEA vis-à-vis des auteurs de ces violences. Ainsi 82% des salarié·e·s déclarent que l'action du CEA à l'encontre du ou des auteurs des violences n'a pas été satisfaisante (cf. Figure 24). Nous ne notons pas de différences statistiquement significatives entre hommes et femmes.

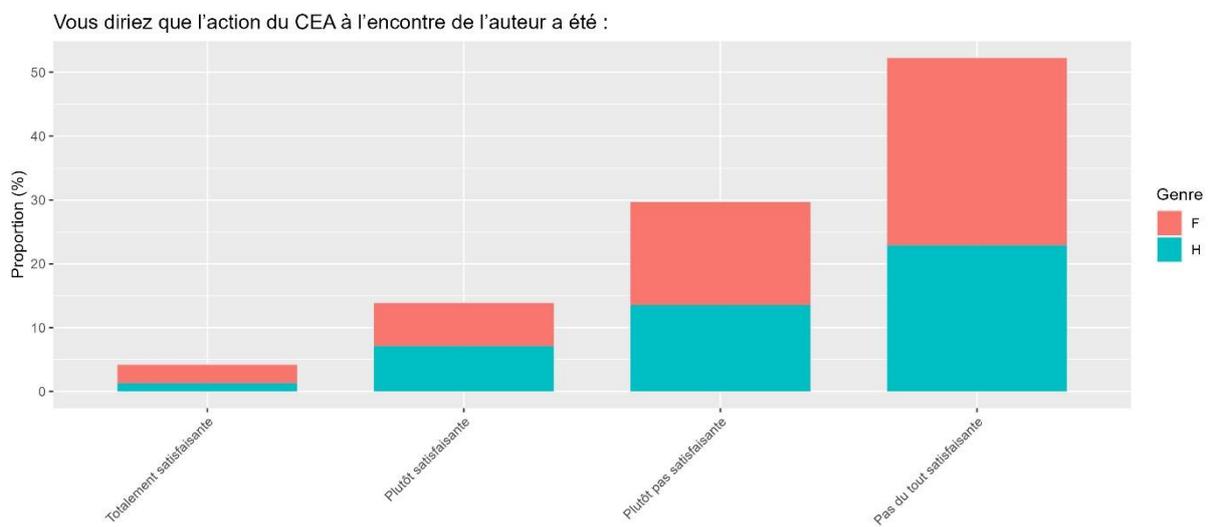


Figure 24: Action du CEA à l'encontre du ou des auteurs des violences

La Figure 25 compare comment a été perçue l'action du CEA vis-à-vis des auteurs des violences par les répondant·e·s dont l'ancienneté est inférieure ou égale à 10 ans (post-accord Qualité de Vie au Travail (QVT)), et dont l'ancienneté est supérieure à 10 ans (pré-accord QVT). Dans les faits, le premier accord QVT a été signé en 2010, alors que le CEA s'est engagé dans la prévention des risques psychosociaux dès 2008. Il est donc raisonnable de penser que 3-4 ans après cet engagement (soit 10 ans avant le questionnaire), la prévention des RPS et les plans d'action associés lors de la confrontation à de tels risques soient opérationnels. Les salariés qui ont déclaré avoir été confronté à au moins un risque une fois et qui en ont informé le CEA, ont pour plus de 77% d'entre eux trouvé que la réponse du CEA vis-à-vis de l'auteur des faits a été



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

insatisfaisante, quand leur ancienneté inférieure ou égale à 10 ans, et pour plus de 83% quand leur ancienneté est supérieure à 10 ans (Figure 25).

Une nouvelle fois, de telles déclarations laissent penser que les plans d'action du CEA sont peu opérationnels.

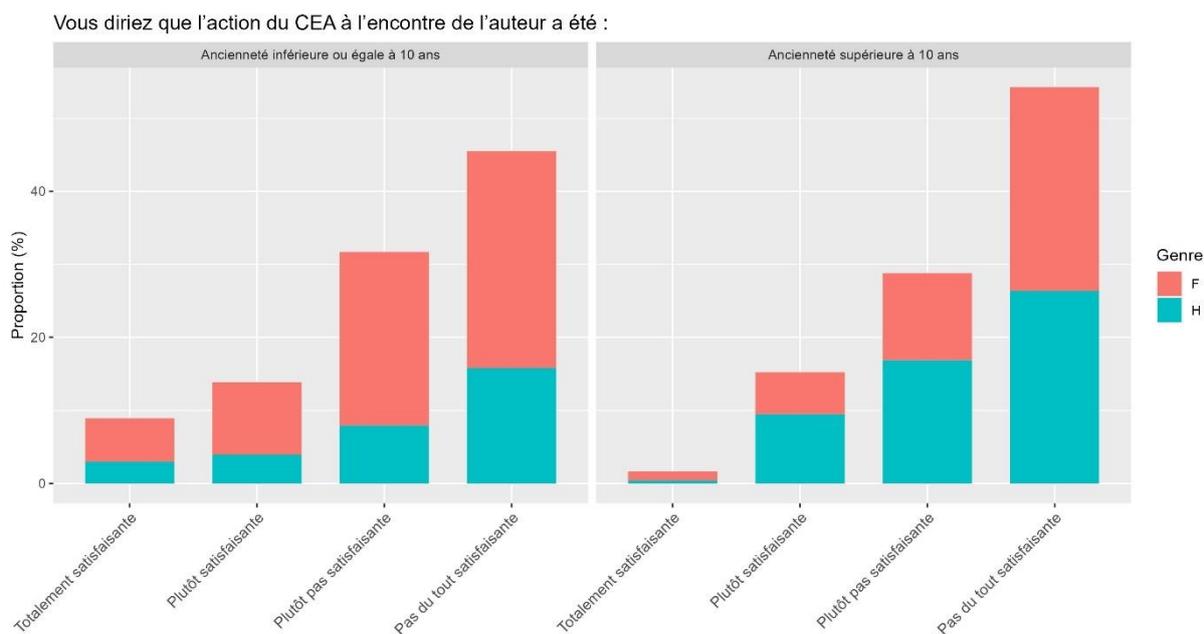


Figure 25: Comparaison du sentiment vis à vis de la qualité de réponse du CEA vis à vis de l'auteur des violences (pré et post accord QVT)

### Répercussions personnelles et Santé

Les personnes ayant déclarées avoir subi des violences ont ensuite été interrogées sur les répercussions personnelles. 7% des personnes ayant subi des violences déclarent n'avoir eu à subir aucune répercussion personnelle. 93% d'entre elles ont subi des répercussions personnelles parmi lesquelles pour 17% de la colère, 12.7% de la peur ou plus envie d'aller travailler, 13.7% une dégradation de leur état de santé, 12.6% envie de changer, 9.4 % un sentiment d'isolement, 6.5% des problèmes de concentration, de mémoire ; 5.1% un sentiment de honte, 6.8% des relations familiales perturbées, 2.6% des relations perturbées avec les amis; 2.6% des pensées suicidaires et 0.3% des tentatives de suicide. Parmi les autres réponses, sont exprimés une défiance vis-à-vis de la hiérarchie, une colère envers le CEA, du dégoût, un sentiment de renoncement, de démissionner, de l'injustice, développement de violence ou



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

encore d'addiction par la victime, une dévalorisation de sa personne, une fragilité, un manque de confiance en soi (ce qui rejoint le sentiment de honte). Certains témoignages poignants expriment la peur de croiser son ou ses agresseurs, de tomber enceinte...

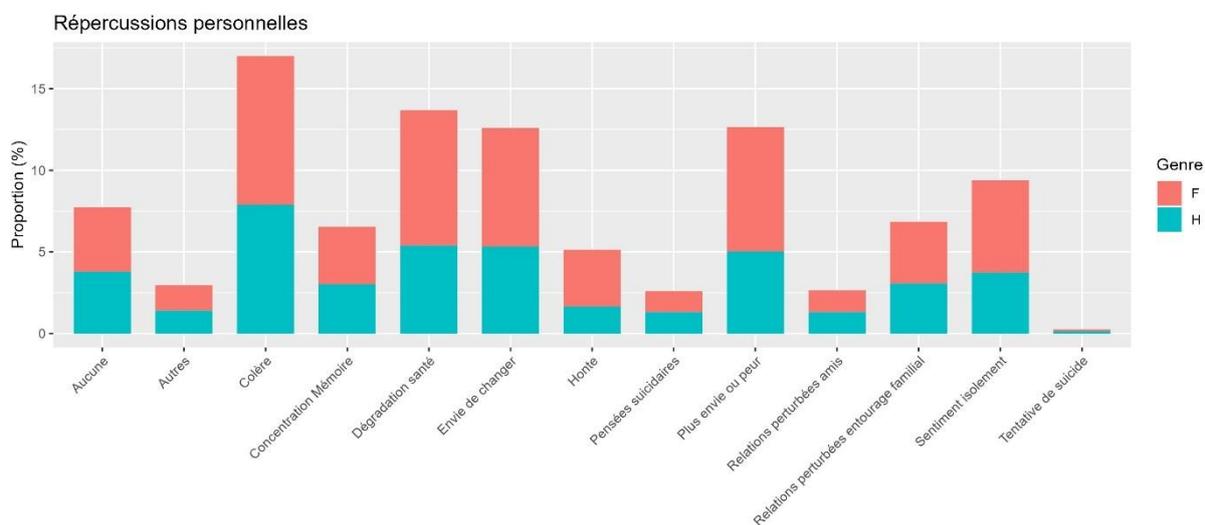
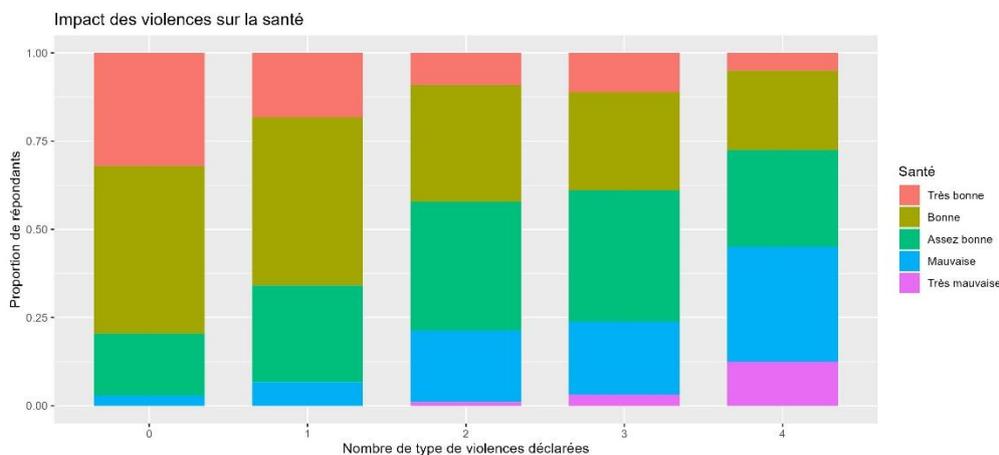


Figure 26: Répercussions personnelles pour les personnes victimes de violences.

Ces répercussions personnelles touchent donc toute la sphère de la personne victime : son soi-même, sa personnalité, sa relation aux autres (au travail comme dans le cercle intime), sa relation à son emploi, son travail.

Tous les répondant·e·s au questionnaire déclarant ou pas des violences ont été interrogé·e·s sur leur perception de leur état de santé. Les résultats de cette question sont représentés sur la Figure 27. On constate que la proportion de personnes déclarant avoir une santé mauvaise voire très mauvaise augmente avec l'exposition à différents types de violences.





## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

Figure 27: Impact du nombre de type de violences subie sur la santé perçue.

Nous avons par la suite cherché à déterminer quelles étaient les affectations de la santé, et comment cela se traduisait éventuellement en pathologie. Plus de 70% des répondant·e·s ont déclaré une pathologie, limitation d'activité ou dysfonctionnement physiologique. Les troubles du sommeil sont déclarés le plus souvent (18,7%), puis la dépression (9.73%), la prise ou perte de poids (9.33%), des burn-outs (7.4%), des maladies digestives (5%), ou bien une limitation d'activité (5%). Le détail des résultats est présenté sur la Figure 28.

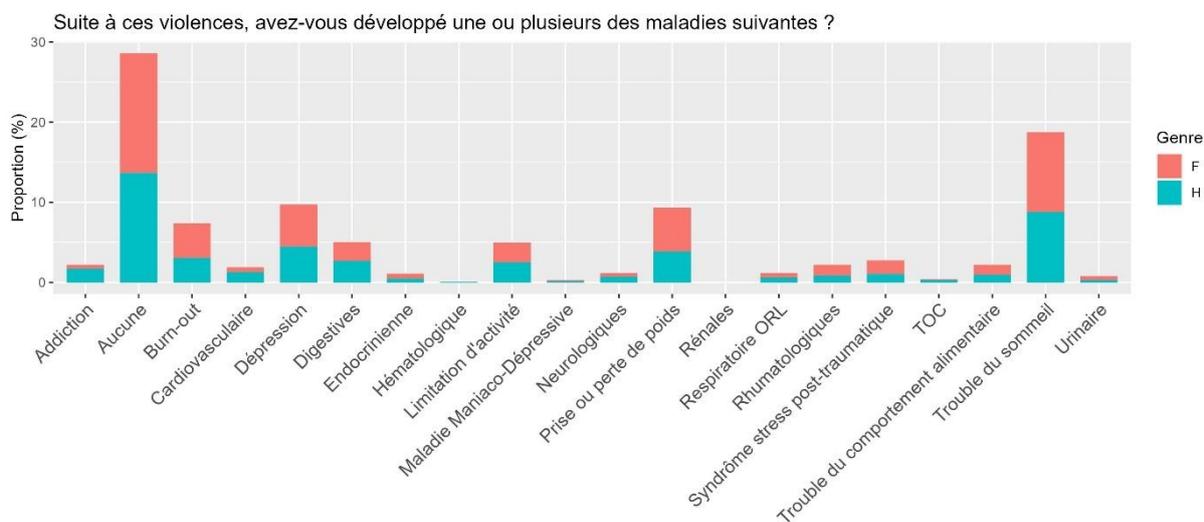


Figure 28: Type de pathologies développées suite à l'exposition à des violences

Ces pathologies se sont-elles traduites en arrêt de travail, telle était la question adressée aux salarié·es ayant été victimes de violences. 16.3% des victimes (129 personnes) ont ensuite été en arrêt de travail. Les femmes déclarent en moyenne 5.26 mois d'arrêt de travail, et les hommes 4.3 mois d'arrêt de travail. La différence n'est pas statistiquement significative. Au final, en cumulé, près de 632 mois d'arrêt de travail sont déclarés soit 52.6 années. La Figure 29 semble indiquer que les personnes confrontées à un plus grand nombre de violences déclarent une durée d'arrêt de travail moyen plus élevé. Ces données restent à conforter, il serait intéressant d'étudier les paramètres fréquences d'exposition et gravité des violences.



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

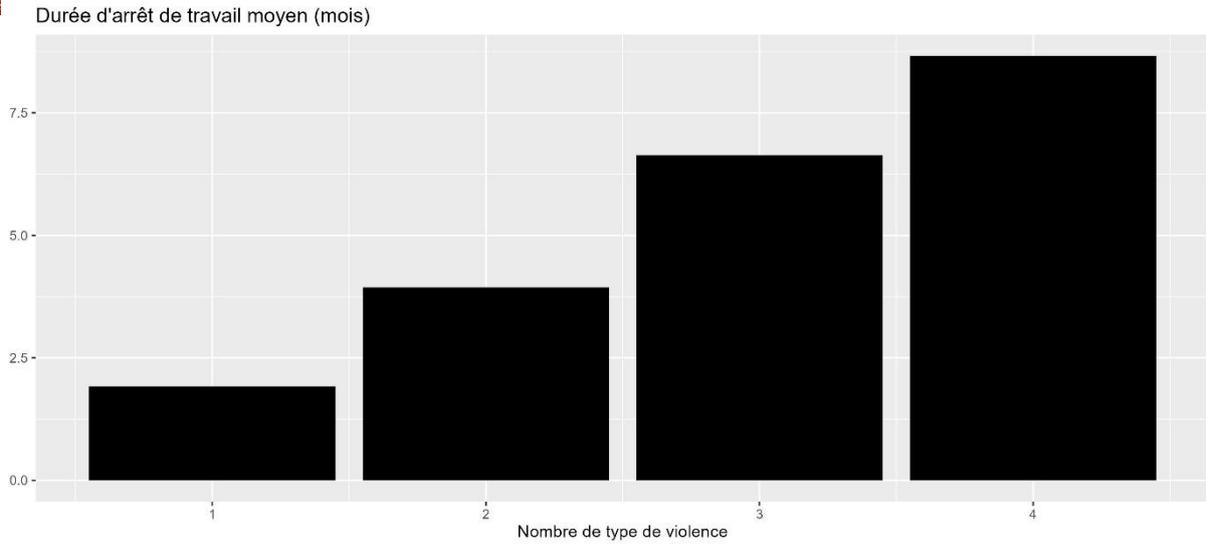


Figure 29: Durée d'arrêt de travail moyen en fonction du nombre déclaré de type de violences

Parmi les indicateurs du bilan social, il est possible de trouver les accidents de travail (accepté par la CPAM) et les maladies professionnelles. Parmi les personnes ayant été victimes de violence, seules 4% d'entre elles ont déclarées un accident de travail. Parmi ces déclarations, seulement 39% ont été acceptées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, correspondant à 7 déclarations. Parmi les 345 personnes ayant déclaré une pathologie, limitation d'activité, seuls 5 salarié·es déclarent avoir pu faire reconnaître leur pathologie comme maladie professionnelle.



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

### Libre expression

Dans une dernière partie de l'enquête, nous vous donnions la parole. Un grand nombre d'entre vous a souhaité explicitement témoigner de son vécu de manière confidentielle notamment pour des situations graves (agressions sexuelles, viols, malversations...), d'autres ont expressément donné leur accord pour publication, d'autres n'ont rien indiqué. Dans ce dernier cas, certains témoignages ont pu être légèrement modifié afin d'être rapportés, sans pour autant que la personne l'ayant laissé puisse être identifiée. Nous avons tenu à partager ces témoignages qui décrivent des faits, des situations qui sont communes à de nombreux sites, afin que tout un chacun puisse se rendre compte qu'il ne s'agit pas de problématiques isolées ou individuelles, que la direction prenne conscience de la souffrance des salarié·e·s et mettent en place des plans d'action efficaces.

Dans le rapport Gollac(Gollac and Bodier, 2011), il est indiqué que « *Les rapports sociaux au travail sont les rapports entre travailleurs ainsi que ceux entre le travailleur et l'organisation qui l'emploie. Ces rapports sociaux doivent être examinés en lien avec les concepts d'intégration (au sens sociologique), de justice et de reconnaissance. Ils ont fait l'objet de modélisations partielles, dont les mieux validées sont le « soutien social » (modèle de Karasek et Theorell), « l'équilibre effort-récompense » (modèle de Siegrist) et la « justice organisationnelle ».* Les rapports sociaux à prendre en compte comprennent les relations avec les collègues, les relations avec la hiérarchie, la rémunération, les perspectives de carrière, l'adéquation de la tâche à la personne, les procédures d'évaluation du travail, l'attention portée au bien-être des travailleurs. Les pathologies des rapports sociaux comme le harcèlement moral, doivent être prises en compte. »

Vos différents témoignages ont par conséquent été classés » en fonction de ces différentes notions.

### **Qualité de travail empêchée**



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*« Nous vendons à des industriels des solutions que nous n'avons pas encore mises au point. Les délais des projets sont trop courts. Nous devons travailler dans l'urgence et le résultat rendu n'est pas satisfaisant. »*

*« Pas assez de personnel (et d'argent) pour faire son travail normalement pas de support hiérarchique suffisant pour le faire correctement ».*

*« Délais constamment trop courts- Projets prenant plusieurs mois de retard -Projets scientifiquement moins solides à cause d'une organisation précipitée »*

*« Nous ne pouvons pas proposer un travail de qualité ou considéré comme tel quand nous ne disposons pas des ressources pour le faire (personnel, moyens d'essais adéquats, temps, financier). »*

*« Se prétendre ISO 900X alors que nos procédures ne sont purement pour la forme. Aucune amélioration n'est réellement prise en compte. Aucune analyse de risque et plan de mitigation au niveau du management. »*

*« Régulièrement la sensation de bâcler mon travail. »*

*« Pas assez de temps pour faire du travail de qualité. »*

*« Simplement par manque de budget parfois une qualité de travail est difficile »*

*« Ma réponse sur la qualité de travail empêchée vient surtout du manque de moyens récurrents pour certains labos de la DRF. Nous passons notre temps à chercher des financements sans pour autant obtenir de quoi fonctionner correctement (main-d'œuvre et moyens techniques); nous devons même financer l'accès à nos propres plateformes techniques. d'où moins de publications, donc moins de financement. »*

*« Les métiers de la sécurité sont confrontés à ces sujets car il nous est demandé d'assurer la sécurité conformément à la législation et d'assurer la protection du personnel sans nous donner les moyens avec un seul objectif : ne pas empêcher les jalons programme. »*

**Conflits de valeur**



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*« Nous devons pointer des heures sur des projets européens qui ne correspondent pas à la réalité. »*

*« Problème récurrent... la hiérarchie demande à faire des fausses imputations, ne donnent pas les ressources, les moyens, demandent aux chefs de projet d'exagérer la qualité des résultats... »*

*« Le CEA a mis plus de 70 ans pour se doter d'un code de conduite anticorruption et il n'est pas véritablement ni connu ni respecté. »*

*« y compris les CdL ou CdS...amène à des tensions des conflits ...un manque de temps pour bien faire et pour bien encadrer les équipes (Manager bien formés au métier de manager?). »*

*« On voit bien les difficultés de nos institutions à justifier des personnels sur certains projets. Cela peut amener à des conflits d'intégrité. »*

*« Utilisation d'animaux dans des projets à la pertinence discutable »*

*« Il est fréquent de devoir remplir des justificatifs pour les projets européens qui ne correspondent pas à la réalité ou d'être vendu à plus d'1 ETP sur une période »*

*« Il est arrivé par le passé que les imputations sur les projets institutionnels ne reflètent pas le travail effectué. Au sein de mon laboratoire, la situation s'est significativement améliorée à la faveur de l'arrivée d'un nouveau chef de laboratoire. »*

*« Les conflits de valeur dont je parle sont liés à l'exercice du travail en lien avec les financements des projets. Il n'est pas rare, pour "équilibrer" les charges de travail de chacun, de voir imputés sur des projets dont on a la charge des personnes qui n'y ont jamais travaillé. »*

*« Un exemple : le remplissage de PHARE : nous ne pouvons pas mettre les heures représentants la réalité car notre chef de labo nous demande de corriger à sa façon. Donc maintenant nous attendons son mail qui nous donne les instructions pour remplir PHARE. Je sais que l'on ment donc à l'Europe sur les heures passées sur les projets, ce n'est pas correct. »*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*« Mon chef m'a mis la pression pour que je change les conclusions de mon rapport, à ses yeux trop négatifs pour le client. J'ai refusé. Suite à cela, il m'a rendu la vie impossible et j'ai demandé et obtenu une mutation. »*

*« J'ai fait et je fais toujours régulièrement des déclarations "inexactes" de mes heures passées sur des projets pour pouvoir justifier des facturations. Et j'ai déjà eu en tant que chef de projet à valider des feuilles d'heure du projet avec des noms de personnes qui n'ont jamais travaillé sur le projet. »*

*« Projet Européen : les ressources déclarées ne sont pas toujours affectées au projet le chef de projet découvre des collaborateurs inconnus sur son projet ou qu'un chef à "travailler" sur son projet. Le seul but est de rentrer les subventions indépendamment du travail réalisé. »*

*« La direction ne prend pas en compte ou n'a pas conscience de l'éthique scientifique. Le management par le profit et non par la technique amène forcément à un conflit de valeur. Ce biais cognitif a atteint beaucoup de personne. On ne parle plus d'objectif technique ou scientifique mais du poids du projet en méga euros. Déposer des brevets à la demande pour atteindre les objectifs et rajouter des co-auteurs....Bref il faudrait retourner à nos vraies valeurs. Les chercheurs, ingénieurs et techniciens, n'ont plus vocation à impulser de l'innovation : les biz-dev ont pris le relais en allant chercher des idées dans des salons aux US. Les postes d'adjoints en tout genre ont pris le relais dans les directions (à effectif technique/scientifique constant). Les évaluations se font par du ressenti et plus par la raison.... »*

*« Publication de résultats scientifiques non consolidés sous pression de la hiérarchie ou d'autres partenaire Publication d'articles avec inscription abusive d'autres auteurs" »*

*« J'ai déjà été forcé à publier des résultats surestimés afin de satisfaire un partenaire industriel, ce qui m'a posé un conflit de valeur et problème d'intégrité. Il y a trop souvent un problème d'intégrité scientifique versus satisfaction client qui me force aujourd'hui à me mettre en retrait des projets pour ne pas avoir à assumer cela. Afin de vendre des projets à un coût raisonnable pour le client la main d'œuvre opérationnelle est souvent sous-estimée ce qui amène à une*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*surcharge de travail chronique ou à une réduction de la qualité du travail et donc à de la frustration. »*

*« Imputation sur des projets auxquels je ne participe pas dans les faits. Obligation de faire de fausses déclarations. »*

*« Lors de projet subventionnés ( projet Européen , BPI ... ) , on est amené à sur vendre ce que l'on va faire de façon concerté ensuite on sait que l'on atteindra pas les objectifs ou les impacts vendus lors de la proposition. »*

*« Des problèmes d'intégrité existent ; le salarié est poussé dehors lorsqu'il refuse de rentrer dans les combines notamment financières. Le travail est mal organisé et les deadlines sont impossibles à tenir. Le salarié est alors contraint de travailler sous la pression en rendant des dossiers de qualité médiocre, ce qui est souvent très stressant et contraire à ses valeurs."*

*« Témoin de violences psychologiques entre mon chef de département et un collègue. Une des raisons de ses violences : le chef n'acceptait pas que ses résultats scientifiques n'aillent pas dans le "bon" sens. A la suite mon collègue a été arrêté très longtemps. »*

*« J'aimerais avoir le choix de refuser de travailler sur un contrat contraire à mes valeurs personnelles (clause de conscience) sans répercussion professionnelle. »*

*« Intégrité : demandes répétées d'imputer sur des projets européens une part non négligeable de notre temps de travail. Pas d'alternative possible.*

*« Conflit de valeur : les projets sur lesquels on travaille au LETI sont dans la majorité des cas aux antipodes des enjeux sociétaux (bio-diversité, réduction des émissions de CO2, ressources limitées, etc...) »*

*« Tous les mois, on me demande de renseigner des heures de travail sur des projets sur lesquels je ne travaille pas. La quantité de travail ainsi que le manque de personnes et de temps pour le réaliser induit un retour constant de celui-ci et une impossibilité de travailler correctement et sans stress. »*

*« Par ailleurs, nous avons d'immenses problèmes d'intégrité scientifique. Suite à des faits de plagiat, notre directeur d'institut a déclaré aux équipes qu'il fallait vivre avec lors d'une visite.*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*Il a aussi des problèmes de fraudes financières sur l'utilisation des fonds européens et de l'enrichissement personnel indu à travers des primes de brevet, brevets qui n'ont aucune valeur technique ni scientifique. Dans mon laboratoire, un collègue est auteur de plus de 40 brevets. Plusieurs collègues sont d'accord sur le fait que parmi ces 40 brevets nombreux sont ceux qui n'ont aucun intérêt et relève du copinage. De manière général, le travail scientifique est baclé. Sur des projets clés, le labo a produit des vidéos présentant de faux résultats. Les CDD, postdoc font le travail. Les seniors s'approprient leur travail. Les femmes sont aussi beaucoup plus sollicitées que les hommes. »*

*« Les projets européens demandent une comptabilité des heures de travail des salariés. En 2019 je crois, j'ai par ailleurs noté que le nombre d'heures que j'imputais était modifié après ma validation. J'ai donc signalé à ma hiérarchie et RH en signalant les peines encourues pour faux et usages de faux. Ma responsable hiérarchique m'a proposée une réunion pour en discuter et m'a signalé q'un CDD travaillait sur le même projet que moi ne pouvait imputer dessus. Ainsi elle m'a demandé de modifier mes nombres d'heures imputées sur le projet pour comptabiliser son travail, ce que j'ai refusé. Depuis, je défini (comme avant) les heures exactes que je réalise sur les projets européens et cela n'est pas modifié après ma validation. »*

*« Problème d'intégrité scientifique (crédit affectés à des labos sans justification, dépenses de l'institut non justifiées). En 3 ans ayant ne position hiérarchique, j'ai entendu beaucoup "ça coûte cher", mais je n'ai jamais vu aucun compte rendu ou bilan financier. »*

*« Vis à vis des politiques, le CEA fait la promotion de solutions énergétiques avec des données faussées pour les rendre attrayantes ... »*

*« Pour justifier de budgets nationaux : implication de partenaires industriels pour lesquels les projets n'étaient en lignes avec leurs objectifs, mais la hiérarchie DRT leur a ""vendu"" du rêve et flatter leur égo pour qu'ils viennent dans un projet mal adapté à leur stratégie. »*

### **Charge de travail - Ressourcement**

*« Ma charge de travail a largement dépassé les limites admissibles pendant plusieurs mois. Les procédures de recrutement et mutation internes sont trop longues vs réactivité des projets. »*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*« C'est la situation de travail quotidienne qui est usante. Le sous-effectif constant depuis des années, avec des postes non renouvelés suite à des départs. La situation, bien connue, stagne. Ils se complaisent à stabiliser l'effectif au lieu de recruter. Pourtant on se rend compte que quelques années en arrière, les effectifs étaient 2x plus importants. »*

*« Ayant travaillé longtemps dans le privé, je n'ai jamais eu une charge de travail aussi peu adaptée. Dans le privé, je pouvais avoir une charge où je n'arrivais à faire que 80-90% de ma charge, mais cela me donnait envie de m'investir plus. Mais au CEA, de toute façon quoique je fasse, je ne pourrais même pas faire 50% de la charge que j'ai. Cette situation est démotivante et empire au fur et à mesure. »*

*« Si encore des outils étaient mis en place pour faciliter ou simplifier le travail cela pourrait aider, mais la plupart des évolutions sont des couches administratives ou de contrôles inutiles supplémentaires. »*

*« Le pire dans tout cela, c'est que cela ne choque personne et que certains projets sont tout bonnement abandonnés ou prennent des années de retard. »*

*« Manque de personnel, sous-effectif, je cumule plusieurs poste pour un seul salaire de technicien. »*

*« Crise de nerf dirigée contre moi, par un collègue, en raison d'une surcharge de stress. Raison réelle de la surcharge ? Refus de la direction de chiffrer correctement les projets, toujours surévalués en termes de personnel, souvent trop court en délai par rapport aux possibilités des équipes. Nous travaillons en constant flux tendu avec des projets retardés pour plein de raisons et devons sans cesse nous adapter au fil des journées. »*

*« Refus de stabiliser les équipes avec des embauches en CDI : préférence pour des intérimaires qui tournent tous les 15ans. Difficultés à combler le travail avec l'équipe CDI + intérimaires accordés et difficultés à maintenir un bon niveau de connaissance au fil des ans en raison d'un énorme turn over. »*

*« Enchaîner les CDD sur des postes réguliers et récurrents en changeant l'intitulé du poste, pour contourner les lois du travail »*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

« Victime d'une surcharge de travail pendant plusieurs années, j'ai régulièrement alerté ma hiérarchie sur ce problème. Malgré l'empathie de mes supérieurs, aucune solution ne m'a été apportée. On me demandait simplement de moins m'investir sur les projets tout en me demandant de satisfaire les clients. Les ressources affectées au sujet étaient insuffisantes au regard de la tâche à accomplir. J'ai été en arrêt de travail pendant plusieurs mois....Aujourd'hui, je n'ai plus du tout envie de travailler pour le CEA qui est une entreprise qui ne respecte pas ses salariés. Au nom du financement, le CEA signe des contrats avec des clients ... qui pillent le savoir et le savoir-faire. Le retour sur investissement est immédiat d'un point de vue financier mais les dégâts sur le personnel à long terme sera un réel frein au développement futur. »

« Manque cruel de soutien support. Contraintes calendaires de plus en plus élevées versus ressources humaines et délais sous traitance. Nécessité de travailler soir et quelquefois le week-end. »

« Plusieurs personnes au laboratoire sont surchargées et la hiérarchie trouve ça normal voire le souhaite. En conséquence lorsque celles-ci ne tiennent les délais demandés, leur retard va être affichée et mis en évidence et elles vont être rabrouées. »

« La charge de travail est trop importante pour avoir le temps de faire un travail de qualité.

« Manque personnel de ressourcement : pas de temps ni de budget pour des projets pros qui auraient du sens personnel comme développer des idées, des démonstrateurs ou des preuves de concepts. »

« Le ressourcement n'est vu pas vu comme une richesse individuelle mais comme quelque chose qui doit être mutualisé et dont les choix techniques sont laissés à la discrétion de quelques managers." Quand les managers confondent intérêt personnel avec celui général, les conflits arrivent pour des esprits non-conformistes et en quête de sens dans le travail.»

« Difficile de concilier la science avec les besoins de financement. Il faut aussi avoir de la marge de manœuvre pour pouvoir porter des projets en avance de phase pour ensuite les proposer aux partenaires. »



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

« Les projets européens sont les seuls projets où l'on peut prendre le temps de faire travailler un postdoc pour du ressourcement avec un financement convenable. En effet le ressourcement n'est pas possible avec des financements industriels. Projets gagnés, mais nous n'avons pas eu le droit d'embaucher... et nous nous sommes retrouvés à produire un travail de qualité médiocre, ayant l'impression de passer 3 ans à écoper un bateau qui prend l'eau. »

« Nous sommes poussés à monter des projets et lorsque ceux-ci sont acceptés, les ressources pour les instruire ne sont pas toujours au RDV. Malgré cela, il n'y a pas de positionnement hiérarchique clair si ce n'est de poursuivre le projet X qui devient tout aussi prioritaire que le projet Y... Il faut accepter que des personnels puissent être "en intercontrat" le temps qu'un nouveau projet arrive... C'est trop la course au nombre de projets et après on observe une hiérarchie très heureuse de montrer les excellents chiffres...voire même les dépassements obtenus sur les objectifs...à quels prix??? Forcément au prix de pression très forte sur les équipes. »

### **Rémunérations- Equilibre effort-Récompense**

« Il ne faut pas oublier la violence morale des groupes de cohérents en charge de réduire les petits avantages financiers que les salariés avaient acquis en signant le contrat de travail. Sur la fiche de salaire disparaît sans que vous soyez informé des petites primes ...Le passage de E3 à E4 apporte une diminution de points aux avancements et on passe de 55% de passage par an à 45% par an, pourquoi le faire quand on n'est pas en bout de ligne ? Ceci est une violence morale car il n'y a pas d'information préalable et d'explications. On nous grignote nos salaires petit à petit. Cette attitude de mépris envers les salariés n'est pas digne de la grande maison CEA."

« Depuis quelques années, la quantité de travail et par conséquent la pression augmentent car le manque de personnel se fait ressentir, j'ai la chance de travailler dans une équipe scientifique qui accroît sa visibilité et attire les collaborations ce qui est une très bonne chose dans la reconnaissance de son travail et la motivation. Mais au prix de combien d'heures passées au bureau et au laboratoire ?? Sauf que le CEA n'embauche pas de CDI. Ainsi, on tourne de CDD



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*en CDD, on doit les former, les encadrer et les voir partir. C'est fatiguant et c'est une boucle infinie ! Pas de financement durable et augmenté de la part du CEA donc pas de CDI, les dotations académiques nous suffisent juste à travailler au quotidien, et encore c'est un combat annuel pour écrire les projets et obtenir ces financements permettant l'embauche des CDD! C'est fatiguant, nos supérieurs passent leur temps à écrire au lieu de faire de la science et réfléchir aux expérimentations avec nous. De plus, on se contente d'utiliser nos outils et on n'a pas le temps de les optimiser alors que la science évolue sans cesse et on se retrouve vite dépassé si on ne fait pas attention. Personne en particulier m'empêche de bien faire mon travail dans mon laboratoire, au contraire je suis souvent encouragé et félicité pour tout ce que je fais, mais la politique salariale du CEA n'aide en rien, la direction n'entend pas cette façon de travail dans la recherche qui n'est pas idéal, et la valeur du point n'a pas pris un centime depuis plus de 10 ans !»*

*« Travailler sans reconnaissance salariale (coefficient ne reconnaissant pas les diplômes et expériences professionnelles) est une violence psychologique en soi. »*

*« D'autant plus lorsqu'on s'aperçoit que la Direction a pris la décision assumée d'imposer une différence de traitement salariale entre les jeunes recrues ayant de l'expérience au CEA (coefficient non revalorisé, merci pour la reconnaissance salariale) et les nouvelles recrues tout juste diplômées ou les nouvelles recrues arrivant tout juste au CEA qui disposent eux d'un coefficient reconnaissant à la fois leurs diplômes et leurs années d'expérience professionnelle. Cerise sur le gâteau ce sont nous les salariés oubliés de cette mesure salariale qui devons ensuite former à la prise en main du poste et/ou fonctionnement du CEA des nouvelles recrues ! Une honte pour le CEA imposer un clivage social ! »*

*« Nous n'arrivons pas à avoir des salaires en adéquation avec le niveau de vie, alors des équipements qui ne datent pas de la création du CEA...Ce n'est plus CEA de la recherche à l'industrie mais CEA Discount !" »*

**Démotivation/Manque de stratégie/ Perte de sens**



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*«.....Je l'ai très mal vécu, me sentant trahi, désorienté, dans l'incapacité d'agir et avec un fort sentiment de dévalorisation de mon activité et de désillusion vis-à-vis de mon employeur.»*

*« Les moyens humains et financiers ne sont pas en adéquation avec les objectifs demandés par les Directions. Quand on ose faire remonter ce problème, rien ne change, les salariés doivent faire avec. C'est très frustrant, démotivant et le travail manque de sens.*

*« Quasiment l'ensemble des salariés est démotivé. La DRT est peuplée de personnel qui n'y croit plus et le management fait semblant de ne pas voir le malaise. Les mandats sont reconduits, les managers se félicitent d'être au top niveau international alors que rien de concret n'est réalisé. La flamme scientifique a totalement disparu. L'intérêt au travail également. Le respect de l'institution et des responsables la représentant n'existe plus. »*

*« Le CEA reste une société encore trop hiérarchisée, qui ne se préoccupe pas assez du bien-être de ses salariés. Alors qu'un salarié motivé, qui se sent impliqué et pour qui son travail a du sens, pourra soulever des montagnes pour son employeur. »*

*« Trop désabusé pour exprimer quoi que ce soit .... »*

*« A la DRT, le CEA est d'abord un centre de recherche de financement. Les modes de financement des recherches à la DRT ne permettent pas d'être réellement différenciant car il faut les financer et il faut donc être dans la lignée de ce que veut l'industriel à court-terme ou être sur les sujets à la mode pour les financements nationaux ou Européens. »*

*« La course aux jalons et faits marquants fait perdre à la hiérarchie le sens de la recherche scientifique. »*

*« Manque de continuité dans les activités : changement de responsable régulier ( CdService, Département) qui empêche d'avoir un vrai stratégie suivi on repars quasiment à zéro, il faut tout réexpliquer, réorganiser, les clients industriels sont mécontents .... et surtout quel gaspillage d'argent ( public). »*

*« La DRT se transforme petit à petit en une startup avec tous les inconvénients et les avantages en moins... »*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

« Le système dans son ensemble relève de la psychiatrie et démotiverait même les robots. Sans doute met-il en difficulté les personnes consciencieuses. Procédures lourdingues et interminables, culte du jalon et du reporting, course à la cause "exogène", fragmentation des informations...Le système marchotte malgré lui grâce à la bonne volonté de la majorité de collègues et de hiérarchiques de proximité. Perte de sens, au bout d'un moment on finit par s'y résoudre et laisser plus ou moins flotter au gré du courant. Inutile de s'en rendre malade ça n'ira pas plus vite. Mais quel gâchis... »

« Le CEA se doit d'être exemplaire dans le lien avec ses partenaires. Cela passe par le respect des valeurs dans le partenariat avec les entreprises extérieures et le respect de la concurrence. Le favoritisme est source de gangrène et de corruption. Cela peut s'avérer une vraie source de frein à l'innovation et à l'intérêt pour le développement sain et transparent de nos programmes »

« Lobbying forcené de la DRT auprès de personnes au Ministère pour qu'ils n'arrêtent pas de financer certains projets mal enclenchés »

### **Justice organisationnelle- Soutien Social**

« A partir d'un certain niveau, la hiérarchie est protégée au CEA ; elle est épaulée pour cela par le SST et la RH qui est également de connivence. La seule issue possible pour une personne agressée est de partir du service voire du CEA. »

« Je n'ai pas constaté de violences physiques ou insultes verbales vis à vis de moi et de mes collègues; cependant ,il y a une violence cachée et aussi difficile à supporter par la non considération du travail effectué ; Certains managers ne sont pas à l'écoute de leur personnel ; ils n'encouragent pas, ne motivent pas leur troupe ,voire même , ils méprisent leur personnel »

« Le CEA positionne de manière fréquente des personnes ayant des problèmes de comportement connus (et tracé au niveau RH) à des postes de management. Ces personnes sont surprotégées et continuent à faire du mal en toute impunité. C'est scandaleux ! »

« Les règles CEA ne sont pas les mêmes pour tous, passe-droit, inequité de traitement, etc... »



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

« Le statut de victimes, ou personnes remontant des informations sur les mauvaises pratiques managériales ne sont pas prise aux sérieuses surtout venant d'un annexe 2 sur des faits d'annexe1. »

« Plaintes adressées à la médecine du travail répétées au supérieur hiérarchique avec le nom des collègues concernées ».

« Utilisation de la vidéo par un agent et un chef de brigade pour se moquer du physique des personnes dans les rues du centre. »

« Les harcèlements sexuels ne sont pas sanctionnés et de même, les personnes harcelées sont obligées de quitter leur service. Lorsqu'un dossier est constitué, il est bloqué au niveau supérieur hiérarchique / SST ou RH, puis il est classé sans suite. Pour faire partir un salarié, la hiérarchie le persécute psychologiquement, en le convoquant ou en le faisant convoquer ou en lui envoyant des emails dont l'objectif est de le rabaisser. Une autre façon de procéder est de l'isoler du groupe afin de le désespérer. »

« Je n'ai jamais eu d'appui de la part du SST et n'ai jamais pu m'arrêter. Le premier confinement à été une bouée de sauvetage. Mon noyau familial soudé m'a également aidé. Tout cela aurait pu ne pas avoir lieu si ma hiérarchie avait agit. J'ai pris ce refus comme un manque de considération quant à ma personne et à ma valeur professionnelle inexistante. »

« Il est de bon ton dans les sphères ad hoc à ce que la "victime" ne soit pas mise au courant des affaires la concernant. »

« Des personnes se permettent de s'en prendre verbalement à d'autres vraiment agressivement. C'est su mais personne ne fait rien ... »

« Les salariés font dépression, AVC et infarctus !!!!! Et le médecin du travail ne fait rien non plus. Il est bien au chaud à son petit poste. Qui n'est d'ailleurs pas dans la grille des salariés CEA mais en nature 20 si je me souviens bien. Hors du système quoi. »

« Le climat y est pour quelque chose. Le fait de ne pas avoir de cohésion d'équipe. Aucune communication dans le labo où alors juste technique quand c'est nécessaire...amène les individus à s'éloigner et pour certains à ne travailler que pour eux...plus de vision collective. »



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*« Cela ne fait que renforcer le schisme entre les personnels. »*

*« Je suis encore sous le coup du dégoût de mon employeur CEA et je souhaite rapidement partir pour enfin respirer avec des personnes intègres autour de moi et surtout saines. Je ne veux rien rajouter à ce que j'ai vécu mais je peux dire que le CEA s'en sort toujours à son avantage C'est une machine à étouffer les gens et ne vous défends jamais. Il est temps pour moi d'aller respirer ailleurs. Merci. »*

*« Les cas de RPS ne sont plus traités sur Marcoule. On laisse pourrir la situation jusqu'à des démissions-La DRH est inexistante-Les enquêtes en interne ne délivrent pas la vérité -Les gens ne parlent pas-La situation COVID a dégradé l'ambiance et a accéléré le négatif des êtres humains- Les hiérarchiques ne sont plus à l'écoute -Les managers ne regardent que leurs jalons et ne sont plus compétents -Les managers ne sont plus que des planificateurs. »*

*« La quantité de travail demandée est très importante, on le dit mais rien ne change. »*

*« Cela provient d'une mauvaise organisation qui perdure malgré le nombre important de collègue l'ayant fait remonté...Personne ne manage rien. »*

*« Volonté de taire les problèmes au CEA, il ne faut pas faire de vagues. Les responsables sont mutés, on déplace le problème. Les problèmes de fond sont déplacés et jamais réglés. »*

*« J'ai dû agir à plusieurs reprises pour défendre des collègues du harcèlement de leur responsable hiérarchique. Jusqu'à présent l'issue a été le départ de la personne harcelée. La hiérarchie de niveau supérieur ne prend jamais ce genre d'alerte à son juste niveau. Les personnes en question sont tous des hommes. Je suis représentant du personnel (CGT) et mon mandat me protège bien sauf du sentiment d'impuissance que je ressens. »*

### Relations avec la hiérarchie

*« Les réunions de chefs de service auxquelles j'assiste sont des réunions que je qualifierai " d'apparat", dans la mesure où les points évoqués sont mineurs (à mon sens) et absolument sans aucun intérêt stratégique. La stratégie scientifique se fait ailleurs, dans des cercles restreints et choisis/sélectionnés par la direction de l'Institut. »*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

« Je n'ai plus aucune confiance dans la ligne hiérarchique DRT. On a de moins en moins d'autonomie, il faut exécuter les programmes, fermer sa gueule et ne pas faire de vague. Dans ma tranche d'âge je ne vois plus que des personnes démotivées et qui se demandent comment elles vont faire pour tenir encore 20 ans dans ces conditions. C'est vraiment un gâchis humain. »

« Il arrive qu'un chef de laboratoire gonflé d'ambition, mais ne maîtrisant pas le domaine de compétence de son subalterne, agisse de façon à rendre impossible de travail de ce subalterne, malgré les explications de ce dernier. »

« Le management est trop vertical et descendant, pas beaucoup de possibilité de se faire entendre. En plus, pas de volonté, crainte de retentissement sur la carrière ... »

« Solliciter sa hiérarchie pour chercher la solution la plus pertinente pour le CEA, et remettre de l'intégrité scientifique dans cet état de fait, est très mal perçu. »

« Je ne suis pas sûre que la hiérarchie directe gère ce genre de choses et je pense que cela n'est pas souhaité d'ailleurs car il peut y avoir une volonté du "pas de vague" côté hiérarchie. »

« Les managers regardent ailleurs... »

« Dans le passé (>10 ans) quelques remarques désobligeantes sur les jours posés "Enfant malade" ou sur le mon travail en mode 4/5ème. Le travail à temps partiel (4/5ème) nous empêche de prétendre à une évolution professionnelle favorable malgré les compétences et la reconnaissance dans le travail. Beaucoup de personnes CEA passent beaucoup de temps à la pause "cigarettes" mais partent après 16h40 (17 ou 18h): bien vus par leur hiérarchie mais ceux qui font bien leur travail dans le temps imparti de la journée en horaire normal : mauvaise reconnaissance car partent trop tôt! Certains partent tous les jours entre 11h30 et 14h en dehors du site (vélo, course à pieds, déjeuner à l'extérieur...) sans avoir accompli complètement leur travail mais comme ils restent après 16h30 parfois juste pour se faire voir alors ils sont très bien considérés par leur supérieur! »

« L'excès de charge empêche de faire bien son travail et cela peut devenir une arme du manager qui peut facilement trouver une faille s'il le souhaite ... »



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*« Suite à mon congé maternité, j'ai été victime d'une discrimination de la part de mon chef car j'avais prolongé mon congé maternité ... Plus aucune communication... Je me suis sentie isolée, non soutenue, ni accompagnée dans mes problématiques techniques en situation d'échec professionnel. »*

*« J'ai subi des mois de harcèlement moral de la part de mon ex-Chef: mise à l'écart des autres membres du groupe, manque de soutien, propos humiliants, travaux inadaptés à mon expérience, heures supplémentaires nécessaires et non rémunérées, colportation d'informations dégradantes à mon égard, etc...Constats : Une très faible écoute du Chef de Service ... Aucune écoute du Chef de Département qui a même désormais une mauvaise image de moi et qui m'interdit toute promotion alors qu'il me connaît à peine. Aucune écoute du médecin de travail. Dans ce type de cas, on n'est vraiment pas aidés. On se sent vraiment seul. »*

*« Bonjour, Tout d'abord merci de nous donner la parole. Ma situation est très vite arrivée du fait qu'un collègue a pu diviser pour mieux régner et il était préférable de s'adapter à ses méthodes ou de rester avec ses valeurs et faire front...j'ai choisi la seconde solution mais je ne le regrette pas malgré des dommages collatéraux familiaux. J'ai dû porter le problème à l'assistante sociale, au SST, aux RH jusqu'à la DRH qui m'a reçu et qui n'a pu se résoudre à me dire que je devrais essayer de trouver un autre poste... »*

*« J'ai été victime d'un collègue... Mauvaise formation, réprimandes publiques, répétées, injustifiées ont été trop pesantes... Ma hiérarchie était au courant mais rien n'a vraiment été fait. On attend que les choses se tassent par elles-mêmes. Depuis cela, j'ai une confiance totale en ma hiérarchie pour ce qui est du fond du travail, mais absolument pas de la forme. »*

*« Beaucoup trop de paternalisme, d'arrogance et de surdité de la part de la hiérarchie. Peu de place pour la confiance, la créativité, la concertation et l'intelligence collective. »*

*« Il y a beaucoup de pression hiérarchique sur les primes si on ne fait ce qu'ils veulent et quand ils le veulent. »*

*« il y a une forme de rangement dans des cases dès lors que l'on sort de la vision générale. "lui il est grillé" "on ne peut rien en faire" sont des phrases qui me heurtent dans la bouche des*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*managers. C'est justement la base du manager d'accompagner, aider, faire monter en compétences les collaborateurs quel qu'ils soient. »*

*« J'ai la sensation que certains collègues et moi-même ne sommes pas écoutés par nos encadrants directs ou supérieurs. Parfois, nous avons peur de proposer certaines idées ou envies (côté boulot) car nous ne faisons toujours rembarrés, à la limite d'être dénigré. Le résultat est que cela entraîne une perte de confiance en soi, une non-envie de s'impliquer au travail, une perte de motivation générale. Le moral est fortement impacté et je constate cela chez plusieurs de mes collègues. Pour ce sujet, je pense que les responsables hiérarchiques sont surmenés avec des quantités astronomiques de choses à faire. Pour conclure, je trouve que la qualité de vie au travail s'est globalement fortement dégradée et cela fait pourtant seulement 6 ans que je travaille ici. Je ne sais pas si c'est le CEA directement qui est responsable ou si c'est une humeur généralisée au sein de la France. En tout cas, je ne vois pas de solution à part partir en vacances. Je vous remercie de m'avoir lu...cela m'a fait du bien d'écrire en tout cas :) »*

*« Concernant la hiérarchie, je suis moi-même témoin de racisme de la part de certains chefs (hommes blancs). J'entends également des témoignages racontant la passivité des chefs ou cheffes dans des situations où des victimes sont prises à parti quand elles se plaignent. »*

*« Je ressens une dissonance cognitive entre certains des objectifs affichés (répondre aux enjeux sociétaux, préservation du climat, intégrité scientifique) et les actions menées. Je comprends que cette situation est due à l'incompatibilité de ces objectifs avec d'autres objectifs de la DRT (priorité au soutien de l'économie) et au fonctionnement de la DRT (dépendance aux financements industriels). Cette incohérence, contradiction entraîne un conflit de valeurs: déception, découragement, impuissance, épuisement. Deux voies d'amélioration :*

*- faire preuve d'honnêteté intellectuelle (reconnaître qu'on ne sait pas et ne pas survendre; communiquer clairement si cela ne dépend pas de nous mais de la régulation)*

*- demander à nos tutelles de mettre en place des indicateurs de performance liés aux objectifs d'enjeux sociétaux et de préservation du climat si l'on souhaite vraiment les atteindre, ou les supprimer de nos objectifs. »*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*« J'ai le sentiment qu'il ne faut pas avoir de problèmes avec un collègue, sinon on se retrouve seul et sans soutien de la hiérarchie. »*

### Violences Psychologiques

*« Mon Chef N+1 m'a dit je cite " tu n'es pas obligé de faire toutes les taches que l'on t'attribue et c'est pas grave si c'est mal fait ou pas fait complètement. »*

*« J'ai pu aussi constater la violence de propos envers des collègues (propos écrits) et verbaux. J'ai été choquée de voir que les gens pouvaient s'exprimer de cette façon, mais il me semble qu'ils ont "grandi dans un tel environnement" et qu'ils ont "appris à parler/écrire" de la sorte. C'est comme si le respect de l'autre n'existait pas et c'est comme si, également, le mot bienveillance n'existait pas ».*

*« Isolement d'une collègue par mon responsable hiérarchique et certains collègues suite à l'expression de son désaccord »*

*« De toute ma carrière (27 années), c'est la première fois que je suis immergée dans un environnement tel que le CEA: ma propre analyse est que c'est un environnement toxique, et consanguin, où les promotions sont liées à son N+1. J'estime que c'est une sorte de "système féodal", avec un roi et des subordonnés qui sont aux ordres, et ont intérêt à y être, s'ils veulent avancer dans leur carrière. »*

*« Mon collègue essaie de prendre mon espace, il a essayé de me commander lors de réunions avec d'autres personnes, il m'interrompt et parle plus fort, il répète en public mes idées comme si celles-ci étaient à lui et ne respecte pas du tout mon rôle. Il m'a dit qu'il était supérieur à moi, basé sur rien. Il est frustré, il a besoin de se montrer mais pour cela il veut prendre ma place. Beaucoup de bruit pour rien. La situation est vraiment stressante pour moi, je ne déjeune plus avec mes autres collègues pour ne pas avoir à le voir. Je ne peux pas le supporter lui et son mélange d'arrogance et de stupidité. Moi, je veux juste faire mon travail, sans l'envie de marquer le territoire.»*

*« Harcèlement moral (insultes, remarques dénigrantes) sur plusieurs collègues (femmes) par un supérieur hiérarchique (homme) .»*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

« Exclusion de collègues à des réunions par un supérieur hiérarchique (homme) ».

« Oui, témoins de violences psychologiques d'une manager féminine sur son salarié masculin. D'ailleurs elle a fait subir des violences à d'autres personnes et elle est montée en grade ... »

« Un encadrant de thèse a à plusieurs reprises eu des propos dégradant sur le travail de sa thésarde, qui était pourtant sérieuse. Il a dit devant les autres collègues qu'elle était nulle, faisait du mauvais travail, pas sérieuse et pas assez investie. Je n'ai vu ce comportement que 3 fois sur 1 an et demi, mais d'après son témoignage à elle, ces propos étaient constants dans le cadre de leurs échanges professionnels (mails, réunions, etc). Je suppose qu'il se retenait en public. »

« J'ai subi des accusations mensongères et diffamatoires de la part d'un représentant syndical. »

« Remise en question par rapport au degré de qualité et d'approfondissement du travail. Remise en question par rapport au mode de communication. Tâches humiliantes par rapport aux compétences et à l'expérience. Mise à l'écart. Menaces indirectes. »

« Culpabilisation et qualifiée de décalée et de non adaptée au CEA. »

« Qualificatifs dévalorisants et humiliants. »

« J'ai eu à subir des critiques de mes collègues parce que je travaillais trop bien et trop vite, que mon degré d'exigence était trop élevé. »

« Manque total de reconnaissance du travail effectué Non remplacement de collègue pendant 6 mois consécutifs et non reconnaissance de la charge supplémentaire de travail qui pèse sur nous à croire que certaine personne sont payées à ne rien faire... »

« Pression psychologique et harcèlement moral sont les techniques du LITEN pour que les gens finissent par demander leur mutation quand leur profil ne correspond plus à la vision de la direction »

« Insulter par un supérieur hiérarchique. ("t'as pas de couilles", porte tes couilles"). »

« Propos diffamatoires à mon encontre de la part de ma hiérarchie. »



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*« Plusieurs personnes au laboratoire sont surchargées et la hiérarchie trouve ça normal voire le souhaite. En conséquence lorsque celles-ci ne tiennent les délais demandés, leur retard va être affichée et mis en évidence et elles vont être rabrouées. »*

*« Des collègues (un homme et une femme) m'ont rapporté que notre chef de département de l'époque avait fait comprendre que demander une mise à 80% serait pénalisant pour l'avancement, notamment pour le collègue masculin. »*

*« Témoin de vol, de propos sexistes, qui ont été tenus par des hommes »*

*« J'ai été témoin de violences psychologiques sur une femme de la part de deux de ses collègues (femmes) qui travaillaient avec elle. Il s'agissait notamment de rumeurs malveillantes pour la première et d'un refus de communiquer pour la seconde, doublé d'un recours malveillant aux représentants du personnel et au service médical. Dans le deuxième cas la femme victime était enceinte et il est très possible que sa grossesse ait été perturbée par cette situation. »*

*« Certaines femmes font preuve de davantage de violence morale et psychologique que les hommes sur d'autres femmes ! En particulier dans des milieux clos comme une installation nucléaire. »*

*« J'ai été victime de violence psychologique une fois par un chef de laboratoire femme, une fois par un chef de laboratoire homme. J'ai été témoin de violences psychologiques sur d'autres personnes par un chef de laboratoire femme. Je n'ai jamais été témoin d'attitudes sexistes et/ou homophobes. Je crois que c'est extrêmement rare et que les syndicats en font une exagération. Par contre, la contrainte psychologique et sa répétition sont courantes chez certaines personnes de la hiérarchie. Toutefois, je ne dirais pas que cela s'appelle du harcèlement. »*

*« Suggestions de partir du CEA si mécontent des conditions de travail »*

*« Rabaissement de ma personnalité -Ignorance-Critique par derrière (aucune franchise)- La direction ne fait rien et ne tient pas compte de ces cas. »*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*« Intégrité douteuse de collègues prêts à tout pour nuire à la carrière des autres par derrière mais sympas par devant. Reportant leurs fautes sur les collègues car mieux communiquant auprès de la hiérarchie »*

*« Toute la difficulté des membres d'un département support, soumis à la pression de départements production fait que nous ne sommes pas entendus voire méprisés. Ne parlons pas des agents d'entreprises qui subissent harcèlement, insultes, brimades (sans rébellion possible) de la part du client car chantage à l'emploi »*

*« On cherche à me mettre en difficulté dans mon activité à chercher d'éventuelles erreurs, et un travail de sape est fait en mon absence auprès d'autres collègues et de la hiérarchie afin de me nuire. Des propos totalement faux et infondés à mon sujet ont été rapportés à ma hiérarchie, qui elle préfère croire ces personnes car plus souvent à leur contact. »*

*« Un climat social très tendu et qui s'aggrave est présent depuis que j'ai été embauchée en 2017. Cela exacerbe certaines personnalités néfastes. Avec une hiérarchie certes bienveillante mais qui n'a pas comme priorité numéro 1 le bien-être de son laboratoire : les conflits ne se règlent pas, au contraire s'enveniment et apportent sentiments d'injustice, d'abandon et de fatigue globale. Le travail et activités n'en sont pas forcément affectés, et cela grâce au travail des plus bienveillants. J'ai énormément de mal, pour cette raison et pour d'autres, à me projeter longtemps au CEA. À regret, car ce qu'on y apprend est une réelle chance. »*

*« Je n'ai jamais été témoin de violences physiques/sexuelles. Néanmoins, les violences verbales voire psychologiques sont monnaie courante. Certains ne savent pas/plus se comporter avec respect envers leurs collègues. L'ambiance est de manière constante tendue et on attend sans cesse que le couperet tombe... une hiérarchie absente du terrain crée une distanciation qui accentue tout cela. Les auteurs sont répartis à 50/50 entre la gente masculine et celle féminine. Néanmoins, je préciserais qu'il s'agit largement des plus anciens qui ont ce genre d'agissements. »*

*« Une certaine maltraitance professionnelle s'installe dans nos activités de tous les jours. »*

*« Après avoir fait remonter de nombreux problèmes de sécurité, ma hiérarchie m'a dénigré et a entamé un processus de mise à l'écart, avancement mini... »*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*« Le comportement de certains de mes supérieurs m'a détruit pour toujours....»*

*« Harcèlement psychologique par mon chef qui est toujours en place. (dénigrement, dévalorisation du travail, parle mal de mes collègues "la grosse"...). »*

*« Alors actuellement, je dirai que la violence je la sens principalement de la part du DAM! »*

*« Les critiques et les incivilités sont de plus en plus fréquentes. A mon avis dues à la pression, la charge de travail, l'individualisme et le manque de convivialité à cause du COVID. »*

*« Des personnes sont capables de propager de fausses rumeurs dans le but de nuire...encore plus insidieux et comment s'en prémunir ? »*

*« Violences psychologiques exercées par une femme indépendamment sur des hommes et des femmes »*

*« J'ai été victime de harcèlement moral. Il n'y a pas eu de réparation par le CEA et je reste malgré tout dans une situation complexe où je ne peux pas exercer un métier me permettant de faire valoir mes compétences. S'il n'y avait pas eu des gens humains pour me récupérer, je ne sais pas où j'en serais »*

*« Malgré plusieurs arrêts pour des motifs liés au travail ... Rien ne change dans notre équipe. Nous avons toujours plus de travail et nous avons perdu des postes. Nous sommes bien écoutées et accompagnées par les structures du CEA (SST, assistantes sociales, RH de proximité), mais concrètement rien ne change au niveau du management, et donc dans notre équipe et dans nos situations personnelles. Il y a clairement un problème collectif engageant plusieurs facteurs de RPS (relations sociales au travail, intensité de la charge de travail, conflit de valeurs - en particulier la qualité empêchée), mais nos cas ont souvent été traités de manière individuelle par notre manager. Plusieurs personnes sont au bord de la rupture... Ces personnes tiennent parce qu'elles sont sous traitement. Je ne comprends pas que rien ne change. Je ne comprends pas que des personnalités toxiques dans l'équipe puissent s'exprimer sans répercussion, parce qu'elles "n'ont pas un mauvais fond" ou encore qu'on "a besoin de personnes comme ça, ce sont elles qui tirent notre équipe vers le haut". Toutefois, il paraît que*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*Je suis bien lotie et que mon équipe a une bonne ambiance comparativement à d'autres services. Si c'est réellement le cas, alors je pense que mon avenir n'est pas au CEA. »*

### ReLATIONS entre Collegues- Propos discriminatoires

*« Je n'ai pas eu d'insultes ni de violences mais je dirais que c'est plus sournois. Des critiques, des réflexions, des jugements, toujours à l'orale et rien à l'écrit. Jamais de "merci" ou de compliments quand le travail est bien fait. Sans vouloir réclamer de la reconnaissance mais c'est toujours que dans un seul sens les remarques. »*

*« Propos sexistes et racistes de la part de certains managers. "la petite voilée", "Marlène Shiappa la grosse pute" »*

*« Moqueries à l'encontre d'un collègue en fauteuil roulant. Insultes à l'encontre de chercheurs et d'étudiants en thèse (dont un est parti sans finir sa thèse). Moqueries envers un étudiant en surpoids. »*

*« Propos à teneur discriminatoire sur ma sexualité par hiérarchie ».*

*« Je suis handicapé.... Les réunions ont systématiquement lieu lors de mes jours non travaillés».*

*« Mon supérieur hiérarchique ne tient pas vraiment compte (en façade seulement) de mon handicap et me met dans des situations inextricables. »*

*« Un homme (Annexe1) sur une femme d'origine magrébine »*

*« Un homme (Annexe1) sur des personnes de couleurs avec des propos raciste ».*

*« « Je n'ai jamais entendu de propos sexistes ou homophobes au CEA. »*

*« Quelle place et évolution au CEA pour les français 'racisés' (de couleur 'non blanche') ? »*

*« Dans mon équipe, plusieurs hommes ont pendant des années, tenu des propos sexistes, homophobes, racistes envers d'autres personnes (femmes mais aussi hommes jeunes ou timides). Une forte consommation d'alcool était de mise. J'ai aussi été témoin de dégradations de locaux et de l'outil de travail. Plusieurs femmes ont été harcelées sexuellement, c'est même allé jusqu'à des attouchements sur certaines. »*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

« Il m'est revenu aux oreilles lors de la suppression systématique de mes demandes de formation que j'étais trop vieille pour suivre des formations. De plus ces suppressions ont été toutes faites très discrètement au dernier moment par le chef de département, sans en informer mon chef de labo qui ne pouvait alors plus rien faire car c'était trop tard. »

« Remarques de racisme ordinaire auprès d'une collègue en CDD sur ses origines, sa façon de parler. »

« Quand une blague raciste est balancée en réunion on peut toujours relever, prendre la parole, même si on n'est pas visé directement. C'est même plus facile, quand on n'est pas visé directement, parce qu'on n'est pas susceptible de se voir répondre qu'on chipote et qu'on est susceptible. Par contre quand ce sont des collègues qui ferment la porte du bureau pour vous confier leurs souffrances et les discriminations subies, alors là qu'est-ce qu'on fait ? qu'est-ce qu'on peut faire quand la hiérarchie n'a pas la culture moderne nécessaire pour voir seulement qu'il y a un problème, que ces agissements ne sont pas acceptables, que ces blagues ne sont pas drôles, et qu'elles reflètent des schémas erronés dans la culture des gens qui les font ? »

« J'ai fait part de mon orientation sexuelle à des collègues proches avec qui il n'y a aucun problème, mais j'évite toujours, d'en parler trop ouvertement. »

« Sinon parfois des remarques homophobes (plutôt dirigés contre "les pédés") devant moi. »

« Les personnes dont j'ai écouté les témoignages sont des femmes, ou des hommes racisés. Les auteurs sont toujours des mâles blancs complètement inconscients des souffrances qu'ils provoquent. C'est rarement volontaire, ça sort tout seul, par habitude. Mais ils insistent quand on tique, quand même. Jamais d'excuses. Un phénomène qui déprime particulièrement les victimes c'est qu'il y a une relève. Voyez, certains comportements ont disparu : il y a quelques années certains anciens employés mettaient des mains aux fesses par exemple. Dans notre unité ces gens sont partis à la retraite et ces pratiques se sont (heureusement !) perdues. Mais en ce qui concerne les blagues racistes et sexistes, ça se transmet. Si je comprends bien c'est une forme d'intégration dans une équipe composée d'hommes blancs en majorité, que de faire son macho raciste, pour gagner en crédibilité. Du coup ils font corps face aux victimes en minorité. Mais encore une fois c'est inconscient, je ne parle pas d'agressions directes et



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*intentionnelles. Il s'agit par exemple de l'ambiance dans la salle café, où les blagues racistes ou sexistes sont installées confortablement et restent indétrônables. Les auteurs n'ont l'impression de faire du mal à personne, refusent de reconnaître que c'est le cas lorsqu'on le leur fait remarquer, et pendant ce temps les victimes se sentent mal dans cet environnement. Je dis que c'est inconscient, tant que personne ne dit rien, mais prendre la parole dans ce genre de contexte expose les victimes à être prises à parti. Que ce soit les femmes ou les hommes racisés. Ce combat est désespéré de leur point de vue, car à chaque fois le caractère sexiste ou raciste des blagues, remarques, idées, est minimisé, la parole des victimes est décrédibilisée, et leur auto estime en prend un coup. Pour nuancer je dirais que les comportements sexistes sont aussi l'affaire des femmes qui les incarnent. Un des (nombreux) obstacles de celles qui s'insurgent c'est que les autres femmes ne sont souvent pas leurs alliées. Une fois conformées au modèle attendue d'elles par le système sexiste, c'est très dur de se dire qu'on a fait fausse route, qu'on devrait déconstruire les attitudes, habitudes, qu'on a mises en place, que ce sont celles qui contestent ce système qui rendent le plus grand service. On ne peut pas leur en vouloir de ne pas rebrousser chemin, mais en attendant elles ne se serrent pas les coudes avec les frondeuses. Ce qui n'accélère pas non plus le changement des mentalités. »*

### Violences Sexistes ou Sexuelles

*« Régulièrement témoin de propos et d'attitude sexiste de la part d'un chef de projet envers les femmes de façon générale et celles amenées à travailler avec lui de façon plus particulière. »*

*« Témoin de comportement ""dagueur et lourd"" avec une jeune collaboratrice dont c'est la première expérience professionnelle et n'ayant pas encore la force de caractère suffisante pour se défendre. »*

*« En tant qu'homme, j'ai régulièrement le droit au catalogue des remarques misogynes et sexistes lorsque je suis amené à échanger avec un de mes collègues sur des sujets professionnels. »*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

« J'ai entendu à la cantine des remarques désobligeantes de certaines personnes lorsque des femmes vêtues de jupes ou robes passent à leur côté ! Pour avoir été "victime" de ça je ne me suis pas laissée faire. »

« Le regard de certains hommes sur certaines femmes est dégradant. »

« On ne se sent pas à même de porter ce que l'on veut quand on veut ! »

« Remarques ou blagues qui mettent mal à l'aise mais sans être assez fréquentes pour mettre durablement mal à l'aise, un client interne qui fait des sous-entendus à la jeune non permanente qui arrive ou veut "en profiter pour faire la bise". »

« Je crois que le questionnaire devrait poser la question suivante : "avez-vous eu connaissance de fait d'agression, de harcèlement. C'est mon cas, dans mon service, un collègue a agressé a de nombreuses reprises des femmes, trois pendant mon contrat et des collègues m'ont raconté des faits antérieurs. Il n'a jamais été inquiété. »

« Depuis la campagne d'informations contre le harcèlement et la position zéro tolérance pour ces faits, les petites blagues sexistes quotidiennes ne sont plus d'actualités auprès de mes collègues de travail. Continuez ces campagnes de sensibilisation svp ! »

« Les regards suffisent à vous mettre mal à l'aise. Entourée d'hommes, arrivée dans une salle de réunion, dans la salle pause-café et avoir tous ces regards sur vous et me dévisager de haut en bas !!!!!!! faire attention à notre manière de s'habiller. Pas de jupes, pas de talons, pas de vêtements moulants. Ne pas être trop féminine, ne pas être moi, voilà ce que je subi. »

« Sans aller jusqu'au niveau "sexuel", les remarques et attitudes sexistes sont régulières : remarques sur les tenues, questions indiscrettes sur la vie privée...Et une impression de moins de reconnaissance/prise au sérieux globale que des hommes de même expérience" »

« Si je ne devais qu'en citer une mémorable, elle a eu lieu lors de la première AG du LETI par Emmanuel Sabonnadière, ancien directeur de l'institut. Alors que son adjoint, Mr Massit, n'avait plus de siège où s'asseoir sur scène, Mr Sabonnadière, devant la salle entière, lui a dit "Claude, je ne vais pas te dire de t'asseoir sur les genoux de Pascale [Berruyer]...". Bien que Mme Berruyer et Mr Massit soient en couple, nous étions en plein travail d'enquête du CHSCT pour



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*des faits de propos à caractère sexuel et des agressions sexuelles dans les équipes du LETI et ces simples propos ont provoqués :*

- une défiance immédiate envers la hiérarchie de toutes les personnes, femmes ou hommes, ayant à cœur l'égalité entre les femmes et les hommes,*
- des incompréhensions dans les équipes concernant l'impunité des hauts responsables hiérarchiques pour des propos de même nature que ceux qui, à leurs yeux, ont entraînés le licenciement d'un de leur collègue,*
- une augmentation des difficultés de dialogue des membres du CHSCT avec le personnel du LETI sur les sujets des RPS.*

*Ce passage n'a pas été mis dans le podcast en ligne quelques semaines plus tard et ma question sur ces propos a reçu une réponse brumeuse. »*

*« Régulièrement témoin d'attitudes et propos sexistes. La situation évolue favorablement mais très lentement, probablement plus avec le renouvellement de génération qu'autre chose. Il faudrait forcer les plus réticents à se sensibiliser à ce sujet, en imposant des points lors d'assemblées générales ou autres par exemple. »*

*« Oui, des remarques sexistes sur le physique, la façon de s'habiller, devant tout le monde en salle café : très gênant et tu ne sais pas quoi répondre devant les autres, car tu ne veux pas perdre la face. Alors tu fais comme si c'était drôle, mais pas du tout. »*

*« Les ouvriers des entreprises sous-traitantes qui ne veulent pas traiter avec vous parce que vous êtes une femme et que donc, vous ne pouvez pas intervenir sur des travaux de plomberie ou autre. »*

*« Dans de cadre de mon travail au CEA, j'ai eu l'occasion d'entendre des "blagues" voire des remarques à caractère sexiste, jamais dirigée directement envers moi. Ceci dans un cadre souvent informel (repas à la cantine, pause café), mais aussi une fois lors d'un séminaire public. Ces "blagues" étaient souvent basées sur des stéréotypes sur le genre féminin. Certaines autres concernaient les grossesses, ce qui sur le ton de la rigolade peut donner l'impression qu'il n'est pas bien vu par certains encadrants de tomber enceinte. »*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*"J'espère que tu ne dors pas avec ton copain" ainsi que des sous-entendus sur le fait de ne pas devoir tomber enceinte. »*

*« Un homme (Annexe1) vis à vis des jeunes femmes avec des propos sexistes. »*

*« Je trouve que les idées / blagues / remarques sexistes sont plus courantes au CEA que dans les autres milieux sociaux que je fréquente. Ces remarques sont parfois le fait d'individus seuls, pourtant bien connus de tous, à qui personne ne dit rien, notamment en salle café ou lors de missions. Il est notable également que la part de femmes dans nos labos ou dans les confs n'est pas de 50% comme dans le reste de la population cette part est à peine de 5% ou 10%. »*

*« Sexisme latent dans les blagues de certains collègues, de teneur générale, ou ciblant d'autres collègues femmes ou rôles non instanciés (une stagiaire "générique") »*

*« Femmes du service qu'on appelle "belle enfant" ou autres noms affligeants. »*

*« Plusieurs fois j'ai entendu des collègues masculins avoir des propos sexistes, machistes envers mes collègues féminins. Les femmes au CEA sont en règle générale mal considéré sur tous les plans de la vie professionnelle au CEA. »*

*« ...pendant une période où notre labo manquait de travail et que l'ennui devenait trop grand, j'en avais fait part à un de mes supérieurs qui en guise de réponse m'avait dit " Si tu t'ennuies en ce moment, tu n'as qu'à aller faire un bébé...."»*

*« Supérieur hiérarchique : "on n'embauche pas de femmes car on recherche des personnes compétentes" »*

*«Il n'y a pas de femmes car les femmes ne sont pas faites pour faire de l'électronique »*

*« Un ancien collègue masculin m'avait "pincée" juste au-dessus des fesses 1 ou 2 fois à la machine à café. Heureusement ça ne s'est pas répété, mais l'ambiance dans mon ancien labo était un peu "lourde". Ça m'a plutôt agacée qu'autre chose. »*

*« Je n'ai jamais été victime d'agissements sexistes, mais j'en suis régulièrement témoin. Le comportement à adopter n'est pas toujours facile dans ce genre de situations. Généralement les personnes qui en sont victimes, toujours des femmes dans mon expérience (je précise car*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*ce n'est pas toujours le cas), ne peuvent rien faire de plus qu'un sourire pincé ou une moue gênée. En tant que témoin, c'est frustrant d'assister encore et encore à ce genre de comportements sans que rien ne change. On a beau mettre en place des choses, des séminaires, des correspondants, des soutiens, on assiste encore et toujours à des agissements sexistes. C'est parfois d'autant plus difficile de faire / dire quelque chose que les personnes qui commettent ces agissements sont des responsables hiérarchiques, donc potentiellement des personnes que l'on devrait pouvoir solliciter en cas de détresse. »*

*« Il arrive très régulièrement personne au CEA me fasse une remarque sur ma tenue. Le cas est plus flagrant quand je mets une robe courte ou un décolleté. Étant très féminine, les remarques sont régulières, notamment lorsque ma tenue vestimentaire est nouvelle... Je suis régulièrement la cible de remarques sexistes sur mon corps et mes vêtements. Souvent les remarques sont dites avec humour, mais la répétition et le fait que plusieurs personnes différentes finissent par se permettre de faire ces remarques, deviennent difficile à vivre au quotidien car la situation devient répétitive.... Il y a eu des regards insistants à la cantine, des regards très déstabilisants proches du pervers en mon sens. Des regards qui s'arrêtent très souvent à mes jambes ou à mon décolleté.... J'ai clairement une sensation d'être un objet pour beaucoup d'hommes au CEA. »*

*« Tu refuses toujours les réunions tard le soir, les enfants je suppose... Tu refuses des déplacements fréquents ou de partir la veille d'une mission, toujours les enfants je suppose »*

*« Quelques remarques désagréables/qui rabaissent, un petit commentaire déplacé sur une tenue féminine... oui bien sûr c'est arrivé quelques fois. Mais jusqu'à présent j'ai toujours réussi à tourner ça en dérision et faire en sorte ce que cela me passe au dessus. Je mets plus cela sur le compte de l'humour lourd que d'une volonté de blesser. »*

*« De nombreuses critiques souvent déguisées. Beaucoup de mépris. »*

*« Des ""blagues"" basiquement sexistes pour lesquelles il était dit que je n'avais pas d'humour. »*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*« Tout cela amenant à entendre à mon égard des propos stigmatisants qui m'ont bousculé, amené à un sentiment d'incompréhension où probablement j'aurais eu à me remettre en cause pour ne plus dépasser du rang et recevoir cette malveillante attention. »*

*« Depuis mon embauche au CEA en CDI (moins de 5 ans) je fais face à nombre remarques dérangeantes...Au sujet de mon genre (femme): " c'est pas une femme comme toi qui va me dire quoi faire", " tu devrais plutôt penser à fonder une famille non?". Au sujet de mon âge : "j'ai rien à apprendre des plus jeune", "c'est pas quelqu'un sans expérience qui va m'apprendre mon travail", " de toute façon tu peux pas savoir t'est trop jeune et tu n'étais pas là"...Toutes ces situations ont été remontée à ma hiérarchie, il m'a été demandé "penses-tu que les personnes étaient malveillantes?" en enchainant directement par "Car cela m'étonnerait, je les connais bien, je pense qu'il faut que tu travailles sur toi" en ajoutant un petit: " c'est normal tu es encore jeune", il m'a même était ajouté une fois "Pense à autre chose un peu, tu es encore jeune , il faut que tu penses à toi à fonder une famille ça t'aidera" »*

*« Les propos sexistes sont encore courants. Je n'en suis pas témoin tous les jours parce que je suis assez autonome mais régulièrement des collègues (femmes principalement) sont l'objet de discussion à propos de leur physique. Des collègues masculins ont cherché sur internet les photos de certaines de nos collègue femmes pour les commenter ("finalement elle s'est bonifiée avec le temps", prononcé avec ironie). Des femmes sont parfois complices de leurs discussions. A noter que des remarques désobligeantes peuvent aussi viser des hommes sur leur physique. »*

*« Sous forme de blagues...récurrent. Difficile de mettre une jupe/robe sans avoir 15 commentaires sur sa tenue. »*

*« Propos déplacés sur ma vie personnelle, sur le type de sous-vêtements que je porte. Après avoir dénoncé à mon chef de labo aucune amélioration, puis propos diffamatoires envers mon travail de la personne qui me harcelait. »*

*« Questionnement sur mes rapports sexuels lors d'un entretien d'embauche... »*

*« Les blagues sexistes restent à l'ordre du jour. Elles ne sont pas des blagues très lourdes, mais je suis très sensible à ce type de blagues sexistes/misogynes. »*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*« Remarques sexistes sur la coiffure ou l'habillement à une stagiaire par un responsable hiérarchique. »*

*« Il a été dit que si j'avais été avancée et mise en position de management c'est parce que je couchais avec mon directeur. »*

*« Un ancien collègue qui est parti en retraite faisait souvent des remarques salaces au sujet d'une jeune et jolie intérimaire que nous avons...Un jour en passant dans le couloir devant ma porte et en direction de la porte de ma collègue intérimaire, porte juxtaposée, il dit: « ah je vais commencer à déboutonner mon pantalon, j'arrive devant le bureau de X.. »...j'ai sauté de mon fauteuil, je suis allée le voir dans le couloir et haut et fort je lui ai dit que ces propos étaient inappropriés et sexistes ...et que je ne voulais plus jamais entendre cela! Ma jeune collègue ne l'avait pas entendu mais elle m'a remercié, il lui avait déjà fait des remarques salaces en tête à tête...certains autres du couloir qui avaient entendu ont dit que c'était une blague, lui a dit : « ben si on peut mm plus rigoler..! » On enchainait sur une réunion de service...les esprits étaient échauffés, ce même collègue a commencé à dire: "je ne dis rien car Y va m'engueuler"...j'ai donc réexpliqué les faits pour que ce soit bien clair pour tous, et mon chef, n'a rien dit, il a baissé la tête regardé son cahier et il a fait comme s'il n'entendait pas et a donné l'ordre du jour de la réunion! »*

*« En 4 ans dans mon service, j'ai vu 2 fois un homme aider à débarrasser, ranger et nettoyer après les pots et autres moments de convivialité. Sinon ce sont exclusivement les femmes qui le font. De même que seules les femmes de l'équipe nettoient nos bouilloires et cafetières. De même que seules les femmes s'occupent d'aller acheter les cadeaux de départ des membres de l'équipe. »*

*« J'ai vu deux fois un homme faire pleurer une femme de mon équipe. (il s'agit de deux hommes différents) .....Aucune répercussion pour ces hommes.»*

*« Témoin d'attitudes sexistes par des hommes sur une autre femme (remarques déplacées, question sur sa vie privée qui l'ont mise mal à l'aise, demandes insistantes). Lorsque la victime à voulu se confier à d'autres hommes, ils l'on pris à la rigolade en l'écoutant à peine. »*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*« Remarque sur la longueur de mes jupes ... Remarque sur mon conjoint, question sur mon statut marital... »*

*« Tu veux voir ma bite ? »*

*« J'ai été et continue d'en être SOUVENT témoin. C'est délicat de savoir quoi faire pour aider les victimes sans les mettre en porte à faux vis à vis de leurs collègues, sans les montrer du doigt, sans donner leurs noms... C'est compliqué de trouver quoi faire quand les personnes relais ne voient même pas où est le problème, voire l'incarnent. »*

*« Manque de valorisation des compétences : "je te propose d'être coordinatrice de ce projet européen car les autres chercheurs du labo sont déjà engagés à 100% et c'est bien d'avoir une femme coordinatrice pour le Gender". »*

*« Un collègue (âgé) d'une autre entreprise a qualifié un jour mon travail de "très technique, pour une femme". »*

*« A une conférence, un intervenant, visiblement chargé de faire un transparent sur la "gender balance" de la conférence, note qu'à une autre conférence il y avait un peu plus de femmes. "C'est sans doute parce que c'était près de la mer". »*

*« Des collègues qui font facilement des remarques sur le physique de femmes qu'ils voient... ou bien qui parlent de leur pénis... »*

*« Lors de mes premières années au CEA, une collègue a subi du harcèlement sexuel. Je n'ai rien vu. Je l'ai su après coup, lorsqu'elle a craqué dans le bureau d'une collègue à elle, et que la situation a dû être gérée par le département. Elle a été temporairement changée de labo pour la mettre à l'abri de l'agresseur. Celui-ci a été un peu ostracisé pendant un temps. A cette époque, l'ambiance parmi mes collègues masculins était clairement dans le soutien à l'agresseur "si on n'a même plus le droit de draguer". Alors qu'il s'agissait d'un cas prouvé de harcèlement. La collègue n'a pas voulu retourner dans son labo initial à cause de l'ambiance qui y était contre elle. Je n'ai pas réussi à y changer quoique ce soit, et cela m'a pesé. Au final, c'est elle qui a dû changer de métier. »*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*« Comme une grande majorité de femmes pour pas dire toutes les femmes j'ai régulièrement à entendre des "blagues" très sexistes pour lesquelles l'incompréhension est totale quand je dis ne pas rire puisque "ça va on est pas sexistes c'est de l'humour". »*

### **Attention portée au bien-être des travailleurs**

*« Je pense très sincèrement qu'il faudrait mettre en place une personne qualifiée et reconnue par centre et indépendante de jugement et non CEA afin que les salariés se sentent prêts à parler sans se dire cela va me porter tort. Je pense qu'une campagne d'information très claire doit être menée avec des messages type : on n'a pas le droit d'harcéler et cela n'est pas fait. Je pense que les personnes qui pratiquent critiques et violences verbales doivent savoir très clairement qu'elles n'ont pas le droit de le faire et qu'une punition peut avoir lieu. Je pense que l'on se doit d'écouter des victimes de violences et cela n'est pas acquis on a plutôt tendance à en rajouter une couche aux personnes qui parlent du type ....oui mais c'est de ta faute ....et etc »*

*« Il n'est pas acceptable qu'une direction puisse décider seule d'engager un consultant via un cahier des charges qu'elle seule connaît pour lever le doute. Elle devrait assurer sa protection en testant le profil psychiatrique de la personne et proposer de livrer la personne devant la justice après l'avoir licenciée. Pour cela il semble indispensable que la méthode et le suivi d'enquête soient confiés à une instance neutre et légitime. Que la direction soit mise au pied du mur pour limoger la personne aussi influente soit-elle. »*

*« Il faudrait que le CEA arrête d'embaucher des manipulateurs. Il serait utile d'apprendre aux managers (tous niveaux hiérarchique) à reconnaître ces types de personnes et comment les gérer, d'arrêter de croire que la ""sympathie"" de ces gens manipulant en font de bonnes personnes et que les réactions défensives de leurs victimes sont des personnes à problèmes. »*

*« Il me semble important que les managers qui soient accompagnés de coachs professionnels dans le management d'équipe, dans le développement personnel, dans le travail sur l'intelligence collective et autres actions de groupes. Cela améliorerait les relations. »*

*« Manque de respects des arrêts de travail : demande de travailler, répondre à des mails pendant les arrêts »*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*« A toutes les victimes silencieuses. Qu'elles puissent avoir la chance d'être comprises sans avoir à se débattre des manipulations et diffamations. Qu'elles puissent avoir des perspectives de changement dans un contexte sain. »*

*« Il faudrait aussi introduire des critères de biens être !!! et pas seulement des indicateurs de nombre de brevets/articles/projets... De même, il faudrait que les hiérarchiques soient vigilants sur le nombre de projets à instruire par individus (et pas en moyenne surtout)...avec une limite à définir avec chacun. Si cette limite est atteinte alors soit on refuse...soit on recrute mais dans tous les cas on instruit pas le projet sauf exception justifiée. »*

### Organisation du travail

*« Depuis les années 2005 et la mise en place du système de gestion matricielle par projets, les conditions de travail se sont beaucoup dégradées au CEA. Le système privilégie la gestion chiffrée de l'activité (nombre de jalons et de livrables, quantification de l'activité en homme-an systématiquement sous-évaluée) plutôt que sa qualité. Elle privilégie également l'individu via l'entretien annuel, les appels à projets et la chasse aux financements (même internes, en "monnaie de singe") notamment plutôt que le collectif et le travail d'équipe.*

*Les trois filières : management, management de projet, expertise scientifique ne semblent pas être également placées sur un pied d'égalité en ce qui concerne les avancements et le franchissement des fins de colonne (E4-E5, E6-E7). On demande maintenant aux scientifiques de passer une HDR (le plus haut diplôme français) pour passer E5. Que demande-t-on de semblable en filière management ? La filière scientifique sert de variable d'ajustement en ce qui concerne les avancements, ce qui engendre frustration et démotivation pour ceux qui souhaitent la suivre. Le comble pour un organisme de R&D!*

*Le CEA voudrait également que l'agent soit adaptable et puisse "naviguer" entre les filières mais en pratique, cela n'est plus possible. Il n'est pas rare qu'il ne soit plus possible de parler technique avec son supérieur hiérarchique et inversement, il est quasiment impossible d'exercer une fonction de management en conservant une petite part de technique. Ceci est très regrettable. Seule la navigation entre management et management de projet se fait, de manière assez endogame.*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*Remettons l'humain et la science au centre, redonnons aux managers les moyens à la fois humains et financiers de "cheffer" correctement en refusionnant les filières management et projet.*

*Diminuons l'encadrement et les procédures chronophages inutiles et rétablissons la confiance : les agents CEA aiment leur travail ! »*

*« Je constate depuis 10 ans une aggravation des conditions de travail dans ces postes qui peuvent s'expliquer par :*

- les organisations mises en place qui conduisent aux conflits entre les personnes menant les programmes et les personnes qui essayent de faire appliquer les règles de sécurité/sûreté/radioprotection,*
- l'absence de soutien des salariés travaillant dans les domaines de la sécurité/sûreté/radioprotection par les directions lors des arbitrages entre programme et exigences sécurité/sûreté/radioprotection,*
- les nombreux non respects en toute conscience des exigences réglementaires (exemple code du travail) dans la conception des installations et équipements ainsi que dans les cahiers des charges de sous-traitances. Les justifications étant principalement les suivantes : "cela coûte trop cher ; cela empêche le respect des jalons". Cette stratégie conduit à la mise en danger des salariés CEA et/ou EEI travaillant sur le terrain et la génération d'accident de travail.*
- le dénigrement constant des salariés travaillant dans les domaines de la sécurité/sûreté/radioprotection par les directions et par de nombreux salariés du CEA et/ou EEI. Exemple d'expressions récurrentes : "vous êtes des irritants dans les processus ; vous faites et/ou demandez de la paperasse inutile ; moins il y a d'Ingénieur Sécurité moins on a d'exigences de sécurité ; le retour d'expérience ça ne sert à rien, quand il y a un incident il suffit de désigner un coupable,*
- la volonté affirmer des managers de ne pas acquérir les cultures sécurité/sûreté/radioprotection. Exemple de propos récurrents "je n'ai pas le temps pour participer à ces formations ; j'ai plus important à faire ; je n'ai pas de temps à vous consacrer"*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

- l'augmentation des exigences réglementaires associée à une réduction volontaire des effectifs sécurité/sûreté/radioprotection dans les installations (effectifs CEA ou EEI).

*Pour conclure, je constate que le CEA se dote de salariés compétents dans les domaines de la sécurité/sûreté/radioprotection et leur délivre des formations continue d'un haut niveau, mais une fois qu'ils sont en poste ils ne peuvent pas exercer leur fonction car ils sont :*

- surchargés de travail,
- dénigrés,
- mis en situation de doubles contraintes,
- non soutenus par leurs managers.

*Cette situation les conduits inévitablement au surmenage (burnout) et/ou à l'arrêt de maladie. »*

*« Le problème est institutionnel. Les règles sont inapplicables et aucun retour d'expérience terrain n'est pris en compte pour les faire évoluer. La seule force motrice est toujours plus de restrictions, de demandes d'autorisations, de maintenance, sans jamais en vérifier les effets. L'intention est bonne car il faut protéger les gens. Mais la perte de sens est un facteur de RPS majeur et constitue un vrai risque pour la santé. Le découragement alimente le turnover, les tensions entre les équipes ou en leur sein, la violence, les cheveux blancs... »*

*« L'organisation projet empêche toute créativité, responsabilisation et transfère, dans mon laboratoire et mon service, tout ce qui peut être valorisant aux responsables de lot. C'est donc un fonctionnement type prestation de service obligeant parfois (mais pas systématiquement) à devoir reconnaître que le système technique étudié répond au cahier des charges alors que ce n'est pas le cas d'où conflit d'éthique, d'intérêt. »*

*« L'évolution régulière, à la baisse des effectifs notamment annexe 2 sur Cadarache (de 50/50 à 65/35 en un peu plus de 10 ans) a conduit les salariés des différentes unités à se répartir la charge des collègues mutés ou partis en retraite quand il n'ont pas été remplacés. D'une charge de travail acceptable permettant de reprendre son souffle et de pouvoir gérer les aléas professionnels, les salariés se retrouvent à gérer une charge de travail systématiquement à*



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

*100% voire plus pour certains, ce qui limite les temps morts, les temps de pause, et la possibilité de gérer correctement l'imprévu, tout en devant traiter de plus en plus d'informations dans de multiples domaines de compétences. Les accidents sur les tâches à risque et l'impact sur la santé sont donc renforcés par cette tension professionnelle permanente.*

*Tout cela saupoudré d'une augmentation démesurée de la place d'Outlook et de sa messagerie (sans jamais n'avoir reçu de formation, ce qui est en contradiction avec le code du travail, s'agissant d'un outil mis à disposition par l'employeur).*

*Dans ce contexte, les contraintes que ne connaissent que les cadres, ont essaimé sur l'ensemble de la population salariée, créant des situations de souffrance forte chez certains qui rencontrent de moins en moins d'opportunités de mutation pour s'extraire de ces situations dégradées. L'aspect bureaucratique du travail prend de plus en plus de place et la gestion purement comptable des ressources (les cases) ne facilite pas la résolution des problèmes, chaque manager étant inquiet de perdre une case s'il laisse partir un membre de son équipe. On ressent globalement un sentiment d'assujettissement des personnes par la réalisation de tâches parfois dénuées de sens, au détriment du travail lui-même et de la qualité du travail effectué. Ceci peut-être une source de grande insatisfaction au travail.*

*Les managers eux-mêmes sont souvent en tension du fait du manque de temps/formation pour réellement manager, accumulant les responsabilités (chef d'installation, etc.) et se retrouvent parfois à leur corps défendant à dégrader des situations de travail par l'impossibilité de s'impliquer, sans compter le manque de marges de manœuvres disponibles à leur niveau.*

*Sans préjuger de la violence individuelle qui pourrait exister, elle serait d'abord une conséquence des situations dégradées. Je constate plutôt une violence organisationnelle qui atteint directement la santé des collègues. »*



Violences au CEA :  
sommes nous concerné·es ?

## Que penser de cette enquête ?

Les 1329 réponses collectées dans le cadre de cette étude l'ont été de février à mars 2022, période durant laquelle le mode de travail était encore mixte (présentiel et télétravail). Les questions visaient à collecter des informations sur les conflits, violences et leurs répercussions sur les salarié·e·s du CEA, dans le cadre de leur activité au CEA (carrière entière, et le cas échéant durant l'année écoulée). Dans le cadre de cette étude, les résultats présentés ont principalement été ceux concernant les faits relatifs à la carrière entière.

### Validité de l'étude

Ce genre d'enquête est toujours sujette à un biais de réponses, en effet, il est probable que les personnes concernées par la problématique des violences et conflits aient plus facilement répondu à cette enquête que les personnes qui ne se sentent pas concernées. Pour autant, la marge d'erreur concernant l'étude des réponses de tous les salarié·e·s reste faible (<3% avec un intervalle de confiance de 95%). Toutes les directions ont été représentées, l'ancienneté et l'âge moyen des répondant·e·s sont très proches de ceux de la population totale des salarié·e·s du CEA, permettant d'avoir confiance dans les résultats acquis. En ce qui concerne, la représentativité des genres, nous n'avons pas pu prendre en compte les personnes se déclarant « non-genré » du fait du peu de réponses. Les réponses de ces personnes ont été rattachées arbitrairement à celles de la population masculine. La population féminine représentait 48.23% des répondant·e·s, alors que les femmes représentent 34.39% des salarié·e·s, les femmes sont donc sur-représentées par rapport à la population théorique du CEA. La proportion de salarié·e·s de la DAM était faible par rapport à la proportion théorique, du fait de la difficulté de se connecter au réseau externe durant la journée de travail.

Cela n'est pas limitant pour l'étude en elle-même, mais cet élément devrait être corrigé dans le cadre d'une extrapolation des résultats à la population entière du CEA. L'étude des réponses concernant les violences subies dans l'année écoulée, permet également de valider l'étude, les résultats étant très proches des résultats présentés par l'enquête VIRAGE, malgré le fait que le télétravail n'était pas le mode de travail préférentiel dans le cadre de l'enquête VIRAGE.



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

### **Exposition à plusieurs facteurs RPS**

Les résultats présentés suite à cette enquête montrent que, au cours de leur carrière au CEA, plus de 2/3 des répondant·e·s ont été confronté·e·s au moins une fois :

- à un type de conflit,
- à un type de violences,
- à un type de violences **et** un type de conflit.

Une majorité des répondant·e·s a donc été exposée à plusieurs facteurs RPS, et les résultats présentés précédemment montrent que l'exposition ne dépend que peu de l'ancienneté ou de l'âge (et donc de la probabilité d'exposition). Concernant les conflits, les conflits liés à la qualité de travail empêché sont les plus souvent déclarés (2/3 des répondant·e·s) suivis par les conflits de valeurs (1/3 des répondant·e·s). Plus de deux tiers des répondant·e·s déclarent avoir subi au moins une fois un conflit. 9 répondant·e·s sur 10 ayant déclaré au moins un conflit de valeur une fois, déclare en avoir fait part à leur supérieur hiérarchique. Malheureusement, pour 84.4% d'entre eux cela n'a rien changé (73.6%) ou a eu des conséquences négatives voire très négatives (10.8%). Ces déclarations montrent bien que peu importe la direction, le centre, la catégorie socio-professionnelle, les supérieurs hiérarchiques dans leur grande majorité n'ont pas les moyens de faire évoluer les choses positivement, laissant les salarié·e·s, seuls face à ces conflits. Par ailleurs, l'augmentation de répercussions négatives en fonction de la fréquence de déclaration de ces conflits (cf. Figure 13), laisse à penser que cela positionne les supérieurs hiérarchiques eux-mêmes face à des conflits de valeurs, de qualité de travail empêché, voire d'exigences émotionnelles fortes, ce qui dans certains cas peut induire des réponses négatives.

Au CEA, il n'est pas un discours institutionnel qui ne vante pas la qualité de la recherche, la place du CEA au niveau mondial, l'utilité des recherches pour la société française. Coutrot et Perez (Coutrot and Perez, 2022) cite Linhart (Linhart, 2021) en parlant des directions d'entreprise qui manipulent « *les aspirations des salarié·e·s en termes de sens, d'utilité sociale, d'identité professionnelle et citoyenne* », et se questionnent sur le fait que cela leur permettent de « *s'asseoir et pérenniser leur emprise sur les salarié·e·s, de façon de plus en plus savante et sophistiquée* ». Le lien de subordination des chercheurs du CEA vis-à-vis de leur direction ne fait pas exception...mais comment créer ? penser « out of the box » ? innover ? ...tout en respectant l'ordre établi, le manque de moyens ?



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

Cette première évaluation des conflits permet de constater qu'un grand nombre de salarié·e·s sont confrontés à des situations de travail qui les mettent en position de stress (modèle de Stress et coping (Lazarus and Folkman, 1984)). D'après Lazarus et Folkman (Lazarus and Folkman, 1984), les salarié·e·s vont soit tenter de trouver des solutions, certains jusqu'à l'épuisement, soit modifier leur regard par rapport à la situation (reprogrammation cognitive), par exemple en se disant « *j'ai décidé qu'il y avait des choses plus graves* » (Chapelle, 2018). Cela se retrouve dans certains témoignages exprimant de la prise de distance avec son travail, une perte de motivation.

Face à des situations de tensions, le rapport Gollac met également en avant des stratégies et idéologies défensives collectives : « *Dans les collectifs où les hommes sont majoritaires, ces stratégies se structurent autour du déni de vulnérabilité. Ce déni est un mépris des personnes qui expriment ou incarnent la fragilité. Ces stratégies sont identifiées dans des métiers masculins exposant à des atteintes à l'intégrité physique : travailleurs du bâtiment, de la chimie ou du nucléaire ....mais on a pu les identifier aussi dans les métiers où les risques sont de nature psychosociale, comme les cadres d'entreprise.....* » (Gollac and Bodier, 2011).

Dans une organisation de recherche qui demande à ses salarié·e·s des premières mondiales, où « être le/les premier(s) » exacerbe la compétition entre équipes et individus, alors même que les moyens pour arriver à réaliser un travail de qualité semblent manquer pour une majorité de répondant·e·s, des comportements collectifs de protection se mettent en place. Les violences déclarées par les répondant·e·s dans le cadre de cette enquête sont principalement des violences psychologiques (58%), et une atteinte au travail (42%) et semblent corroborer aussi bien la cause des violences (structure aux normes viriles, risques psychosociaux) que leurs effets. Ainsi, les résultats de l'enquête montrent une différence statistiquement significative en ce qui concerne les violences psychologiques et mises à l'écart subies par les femmes. Le rapport Gollac met également en exergue que « *dans les milieux où dominant les valeurs viriles, il convient pour ne pas être exclu de respecter les codes de virilité dans le travail, y compris pour les femmes.... Ces stratégies peuvent faire obstacle à l'intégration des femmes et aboutir à des comportements discriminatoires dans des milieux où les femmes sont minoritaires* » (Gollac and Bodier, 2011). La mise en place d'une organisation basée sur des normes viriles est d'ailleurs confortée par le fait que les auteurs des violences sont principalement des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques. Au-delà, du genre du ou des auteur(s), cela montre que la violence est



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

principalement interne à l'organisation. Les témoignages montrent également que ces comportements « virils » ne sont pas le seul fait des hommes, mais également de femmes, notamment lorsque ces dernières ont intégré la ligne hiérarchique.

Les comportements collectifs virils incluent également des comportements sexistes (Rivoal, 2015) et des violences sexuelles (Grenier-Pezé, 2000). Au travers des réponses à notre enquête, de vos témoignages, nous retrouvons ces pratiques au sein du CEA. Les violences sexuelles déclarées le sont principalement par les femmes (statistiquement significatif), que ce soient des violences sexistes, des agressions sexuelles, et exclusivement par des femmes lorsqu'il s'agit de viols. Cette étude permet de mettre en évidence que les violences de genre existent au CEA.

Au travers de l'étude des répercussions professionnelles et de la réponse du CEA à un ou des signalements, nous avons cherché à aborder le domaine de la justice organisationnelle et des relations interpersonnelles (Fall and Roussel, 2017; Gangloff et al., 2017; Niehoff and Moorman, 1993). « *La justice relationnelle réside dans le respect avec lequel les travailleurs sont traités par les détenteurs de l'autorité et par la sauvegarde de leur dignité.* » (Gollac and Bodier, 2011). Les résultats de l'enquête montrent que 22% des victimes subissent une double peine, en subissant des violences et des répercussions professionnelles négatives (mutation, limitation des avancements, inaptitude médicale, changement d'affectation). Le métier de chercheur ou de technicien supérieur dans le domaine de la recherche, requiert une forte spécialisation, une expertise dans un domaine particulier, sur le développement de procédés ou la conception et pilotage d'équipements très spécialisés. Une mutation ou un changement d'affectation pour se mettre en sécurité peut être ressenti par la victime comme une sanction, une limitation de sa carrière. Dans le même temps, 21% des répondant·e·s déclarent que le/la/les auteur(s) de ces violences n'ont subi aucune répercussion négative et seulement 2% déclarent que le/la/les auteurs ont été sanctionné·e·s. 8 répondant·e·s sur 10 déclarent que l'action du CEA à l'encontre du ou des auteurs des violences n'a pas été satisfaisante. Ces chiffres et les témoignages permettent d'appréhender le ressenti des répondant·e·s qui ont eu à subir ces violences et qui expriment une rupture du contrat psychologique<sup>7</sup> qui les lie au CEA (Rossano et al., 2015).

---

<sup>7</sup> La notion de contrat psychologique est relié à la loyauté qu'un travailleur accorde à l'organisation qui l'emploie en échange d'une relation contractuelle juste.



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

Coutrot et Perez (Coutrot and Perez, 2022) montrent comment la perte de sens du travail, lié notamment à des conflits de valeurs, une qualité de travail empêché, un faible soutien hiérarchique, peu d'utilité sociale, a un impact sur la mobilité des salarié·e·s ( augmentation de 30% de la probabilité de changer d'emploi 3 ans après avoir fait le constat de cette perte de sens). Ceci peut-être une explication du nombre de démission accrue, et irait dans le sens de certains témoignages.

### **Conséquence pour la santé et absentéisme**

Les violences subies ont par ailleurs des conséquences sur la sphère privée, et l'état de santé des salarié·e·s qui ont eu à subir des violences. Ainsi, plus de 70% des personnes ayant déclaré avoir subi au moins une fois un type de violences, déclarent que cela a eu un impact sur leur santé (pathologie ou limitation d'activité). Les résultats collectés dans le cadre de l'enquête, semblent indiquer une relation entre nombre de violences subies et état de santé perçue, mais également durée de l'arrêt de travail.

-----Le saviez-vous ? -----  
-----

Dépression, burn-out entraînant une limitation d'activité sont de plus en plus reconnus par l'assurance maladie comme des maladies à caractère professionnelle. Les démarches pour cette reconnaissance sont à mener auprès de la [CPAM](#), la CGT peut vous aider à constituer un dossier pour établir la présomption d'imputabilité, n'hésitez pas à nous contacter. Pour aller plus loin sur ce [sujet](#).

-----

Ces violences ont donc un coût en termes de motivation, productivité, mais également absentéisme. Sanchez-Gomez et al. (Sanchez-Gomez et al., 2021) mettent en évidence également une baisse de l'activité d'innovation, activité centrale pour le CEA. Bien qu'il soit difficile de chiffrer complètement le coût des violences, conflits pour le CEA, il est toutefois possible, à partir de certains indicateurs des bilans sociaux, d'estimer un coût lié à l'absentéisme.



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

A partir du salaire moyen calculé pour les hommes et les femmes, et des jours d'absence<sup>8</sup>, il est possible d'estimer pour l'année 2020, un coût lié à l'absentéisme de l'ordre de 63,4 millions d'euros, soit environ 6.3% de la masse salariale (fourchette haute). Le coût lié à des arrêts de travail avec examen de reprise (pour des arrêts longs ou des expositions à un risque particulier), est évalué à 9.5 millions d'euros soit 0.93% de la masse salariale (fourchette basse). Il est difficile d'aller plus loin dans l'estimation des coûts lié à ces violences, car bien évidemment, tous les arrêts maladies ne sont pas relatifs à des pathologies post-violences, il est difficile de chiffrer les coûts indirects tels que la perte de motivation, les démissions, les suicides.

Par rapport aux données de l'enquête, 129 salarié·e·s ont déclaré des arrêts de travail au cours de leur carrière suite à des violences pour un coût estimé à environ 2,8M€ soit environ 21620€ par personne.

Les femmes déclarent plus d'arrêt de travail, pour une période plus longue suite aux violences subies. La réponse classique laissant entendre que l'absentéisme féminin est principalement dû à des obligations familiales est ici mise à mal, les salariées du CEA disposant de jours de congés conséquent (52 jours, RTT inclus), de jours « enfant malade », de temps partiels, principalement utilisé par les femmes (CEA, 2021), leur permettant de faire face à des imprévus ou obligations familiales.

### **Index égalité pro et violences de genre**

Le CEA affiche depuis 2019 une note de 89/100 au niveau de l'index égalité professionnel. Il est à noter qu'en 2018, la note globale obtenue par le CEA était de 75/100, note seuil en deçà duquel les entreprises ont l'obligation de se fixer des objectifs de progression et mettre en place des mesures correctrices. Cet index se veut incitatif mais la latitude de calculs de certains paramètres ou la définition de certaines catégories, permettent d'atténuer les différences de traitement entre les hommes et les femmes.

Cet index d'égalité professionnelle, ne s'intéresse nullement aux paramètres suivants : précarité, absentéisme, maladie professionnelle, arrêt de travail, accident de travail, violences subies.

---

<sup>8</sup> Ne sont pas pris en compte, les jours d'absence liés à la garde d'enfant durant le confinement.



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

La direction du CEA ne nous apporte jamais de réponses chiffrées lorsque nous demandons d'identifier les causes de ces arrêts plus fréquents et plus longs pour les femmes.

La CGT souhaite voir évoluer le mode de calcul de cet index d'égalité professionnelle afin de prendre en compte toutes ces composantes.

-----Le saviez-vous ? -----  
-----

Le saviez-vous ? Vos représentants du personnel n'ont pas les moyens de contrôler la véracité des déclarations liées à l'index égalité professionnelle. Malgré la demande répétée de la CGT, DRHRS refuse de préciser dans l'accord Egalité Professionnelle les méthodes d'échantillonnage, et de choix de population de salariés utilisés pour le calcul de cet index.

Le saviez-vous ? Cet accord ne comprend qu'un objectif chiffré sur 6. Celui-ci concerne le recrutement de personnel féminin scientifique avec pour toute ambition un taux de recrutement de 0,1 points par an...ce qui implique que dans 11 ans (objectif 28,2%), le CEA aura atteint le pourcentage actuel de femmes en sortie d'école d'ingénieur, alors même que les taux de femmes scientifiques présentes en contrat précaire au CEA est actuellement au-delà de cet objectif de 28,2%

Le saviez-vous ? La CGT a été la seule organisation syndicale à refuser de signer un tel accord Egalité Homme-Femme au CEA.

---



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

## ANNEXE 1: ANALYSE DES CONFLITS PAR DIRECTION

	Autres directions								
	Faits déclarés (H&F)	Femmes			Hommes				
		Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)
Effectif observé	57	38				19			
<b>Conflits</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été confronté à des conflits de valeurs/conflits éthiques (par ex, imputation non justifiée sur des contrats ; demande d'omission/modification de certains résultats d'expérience, fausse déclaration...)?	17,54%	8,77%	0,00%	8,77%	0,00%	8,77%	1,75%	3,51%	3,51%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été empêché de faire un travail de qualité (ex, manque de ressources et/ou oyens, délais trop courts, ...)?	68,42%	45,61%	3,51%	24,56%	17,54%	22,8%	3,51%	7,02%	12,28%
<i>Ensemble</i>	71,93%	47,37%				24,56%			
Avez-vous informé votre ou vos supérieurs hiérarchiques de ces conflits de valeur ou bien de la qualité de travail empêchée ?	68,42%	45,61%	10,53%	19,30%	15,79%	22,81%	1,75%	10,53%	10,53%
Cela a permis de faire évoluer la/les situations ?									
Très positivement	2,56%	2,56%				0,00%			
Plutôt positivement	7,69%	5,13%				2,56%			
N/a rien changé	76,92%	51,28%				25,64%			
Plutôt négativement	2,56%	2,56%				0,00%			
Très négativement	10,26%	5,13%				5,13%			

	DAM								
	Faits déclarés (H&F)	Femmes			Hommes				
		Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)
Effectif observé	81	43				38			
<b>Conflits</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été confronté à des conflits de valeurs/conflits éthiques (par ex, imputation non justifiée sur des contrats ; demande d'omission/modification de certains résultats d'expérience, fausse déclaration...)?	24,00%	8,89%	3,11%	3,11%	2,67%	15,11%	3,56%	8,44%	3,11%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été empêché de faire un travail de qualité (ex, manque de ressources et/ou oyens, délais trop courts, ...)?	62,67%	27,11%	2,22%	18,22%	6,67%	35,56%	4,44%	18,22%	12,89%
<i>Ensemble</i>	66,22%	28,00%				38,22%			
Avez-vous informé votre ou vos supérieurs hiérarchiques de ces conflits de valeur ou bien de la qualité de travail empêchée ?	64,81%	37,65%	4,32%	24,07%	9,26%	27,16%	3,09%	14,81%	9,26%
Cela a permis de faire évoluer la/les situations ?									
Très positivement	0,95%	0,00%				0,95%			
Plutôt positivement	12,34%	7,54%				4,80%			
N/a rien changé	61,71%	27,43%				34,29%			
Plutôt négativement	8,23%	2,06%				6,17%			
Très négativement	5,49%	1,37%				4,11%			

	DES								
	Faits déclarés (H&F)	Femmes			Hommes				
		Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)
Effectif observé	371	164				207			
<b>Conflits</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été confronté à des conflits de valeurs/conflits éthiques (par ex, imputation non justifiée sur des contrats ; demande d'omission/modification de certains résultats d'expérience, fausse déclaration...)?	33,69%	12,67%	4,31%	7,28%	1,08%	21,02%	4,04%	12,67%	4,31%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été empêché de faire un travail de qualité (ex, manque de ressources et/ou oyens, délais trop courts, ...)?	66,85%	31,54%	3,50%	14,82%	13,21%	35,31%	3,50%	17,79%	14,02%
<i>Ensemble</i>	69,27%	32,08%				37,20%			
Avez-vous informé votre ou vos supérieurs hiérarchiques de ces conflits de valeur ou bien de la qualité de travail empêchée ?	65,23%	30,19%	4,31%	16,71%	9,16%	35,04%	7,55%	17,52%	9,97%
Cela a permis de faire évoluer la/les situations ?									
Très positivement	2,89%	0,41%				2,48%			
Plutôt positivement	14,88%	6,61%				8,26%			
N/a rien changé	66,53%	32,23%				34,30%			
Plutôt négativement	10,33%	4,13%				6,20%			
Très négativement	5,37%	2,89%				2,48%			

	DG								
	Faits déclarés (H&F)	Femmes			Hommes				
		Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)
Effectif observé	162	98				64			
<b>Conflits</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été confronté à des conflits de valeurs/conflits éthiques (par ex, imputation non justifiée sur des contrats ; demande d'omission/modification de certains résultats d'expérience, fausse déclaration...)?	27,16%	14,81%	3,09%	8,64%	3,09%	12,35%	3,09%	6,17%	3,09%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été empêché de faire un travail de qualité (ex, manque de ressources et/ou oyens, délais trop courts, ...)?	64,81%	36,42%	1,23%	19,75%	15,43%	28,40%	1,85%	12,35%	14,20%
<i>Ensemble</i>	69,13%	40,12%				29,01%			
Avez-vous informé votre ou vos supérieurs hiérarchiques de ces conflits de valeur ou bien de la qualité de travail empêchée ?	64,81%	37,65%	4,32%	24,07%	9,26%	27,16%	3,09%	14,81%	9,26%
Cela a permis de faire évoluer la/les situations ?									
Très positivement	1,90%	0,95%				0,95%			
Plutôt positivement	20,00%	13,33%				6,67%			
N/a rien changé	62,86%	33,33%				29,52%			
Plutôt négativement	9,52%	4,76%				4,76%			
Très négativement	5,71%	5,71%				0,00%			



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

	DRF								
	Faits déclarés (H&F)	Femmes				Hommes			
		Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)
Effectif observé	225	95				130			
<b>Conflits</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été confronté à des conflits de valeurs/conflits éthiques (par ex, imputation non justifiée sur des contrats ; demande d'omission/modification de certains résultats d'expérience, fausse déclaration...)?	24,69%	12,35%	1,23%	8,64%	2,47%	12,35%	1,23%	6,17%	4,94%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été empêché de faire un travail de qualité (ex, manque de ressources et/ou moyens, délais trop courts, ...)?	60,49%	34,57%	1,23%	12,35%	20,99%	25,93%	2,47%	8,64%	14,81%
<i>Ensemble</i>	60,49%	34,57%				25,93%			
Avez-vous informé votre ou vos supérieur·es hiérarchiques de ces conflits de valeur ou bien de la qualité de travail empêchée ?	56,89%	24,89%	4,44%	16,44%	4,00%	32,00%	7,11%	15,11%	9,78%
Cela a permis de faire évoluer la/les situations ?									
Très positivement	1,09%	0,00%				1,09%			
Plutôt positivement	5,47%	0,00%				5,47%			
N(a) rien changé	84,64%	45,57%				39,06%			
Plutôt négativement	9,20%	2,17%				7,03%			
Très négativement	9,03%	4,34%				4,69%			

	DRT								
	Faits déclarés (H&F)	Femmes				Hommes			
		Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)
Effectif observé	398	179				219			
<b>Conflits</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été confronté à des conflits de valeurs/conflits éthiques (par ex, imputation non justifiée sur des contrats ; demande d'omission/modification de certains résultats d'expérience, fausse déclaration...)?	45,98%	19,10%	2,51%	11,31%	5,28%	26,88%	4,27%	16,58%	6,03%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été empêché de faire un travail de qualité (ex, manque de ressources et/ou moyens, délais trop courts, ...)?	70,60%	30,90%	2,01%	14,82%	14,07%	39,70%	3,02%	21,36%	15,33%
<i>Ensemble</i>	73,37%	31,66%				41,71%			
Avez-vous informé votre ou vos supérieur·es hiérarchiques de ces conflits de valeur ou bien de la qualité de travail empêchée ?	67,59%	28,64%	2,26%	17,59%	8,79%	38,94%	5,53%	22,86%	10,55%
Cela a permis de faire évoluer la/les situations ?									
Très positivement	1,49%	0,74%				0,74%			
Plutôt positivement	14,13%	6,32%				7,81%			
N(a) rien changé	73,61%	30,11%				43,49%			
Plutôt négativement	7,06%	3,35%				3,72%			
Très négativement	3,72%	1,86%				1,86%			



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

## ANNEXE 2: ANALYSE DES CONFLITS PAR ANNEXE

	A2								
	Faits déclarés (H&F)	Femmes				Hommes			
		Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)
Effectif observé	396	210				186			
<b>Conflits</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été confronté à des conflits de valeurs/conflits éthiques (par ex, imputation non justifiée sur des contrats ; demande d'omission/modification de certains résultats d'expérience, fausse déclaration...)?	29,04%	11,62%	1,77%	7,83%	2,02%	17,42%	2,78%	10,61%	4,04%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été empêché de faire un travail de qualité (ex, manque de ressources et/ou moyens, délais trop courts, ...)?	64,14%	31,57%	2,02%	17,17%	12,37%	32,58%	1,77%	14,65%	16,16%
<b>Ensemble</b>	<b>67,17%</b>	<b>33,33%</b>				<b>33,94%</b>			
Avez-vous informé votre ou vos supérieur-es hiérarchiques de ces conflits de valeur ou bien de la qualité de travail empêchée ?	60,61%	29,55%	3,28%	17,93%	8,33%	31,06%	3,54%	16,16%	11,36%
Cela a permis de faire évoluer la/s situations ?									
Très positivement	1,25%	0,83%				0,42%			
Plutôt positivement	11,67%	5,42%				6,25%			
N(à) rien changé	72,08%	35,00%				37,08%			
Plutôt négativement	10,83%	5,00%				5,83%			
Très négativement	4,17%	2,50%				1,67%			

	A1								
	Faits déclarés (H&F)	Femmes				Hommes			
		Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)
Effectif observé	876	402				474			
<b>Conflits</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été confronté à des conflits de valeurs/conflits éthiques (par ex, imputation non justifiée sur des contrats ; demande d'omission/modification de certains résultats d'expérience, fausse déclaration...)?	37,10%	15,75%	3,65%	8,79%	3,31%	21,35%	4,22%	12,21%	4,91%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été empêché de faire un travail de qualité (ex, manque de ressources et/ou moyens, délais trop courts, ...)?	69,86%	33,33%	2,63%	16,44%	14,27%	36,53%	3,88%	18,61%	14,04%
<b>Ensemble</b>	<b>72,72%</b>	<b>34,13%</b>				<b>38,58%</b>			
Avez-vous informé votre ou vos supérieur-es hiérarchiques de ces conflits de valeur ou bien de la qualité de travail empêchée ?	67,01%	31,74%	4,11%	18,26%	9,36%	35,27%	6,39%	18,38%	10,50%
Cela a permis de faire évoluer la/s situations ?									
Très positivement	2,04%	0,68%				1,36%			
Plutôt positivement	14,48%	7,33%				7,16%			
N(à) rien changé	70,02%	33,90%				36,12%			
Plutôt négativement	7,33%	2,21%				5,11%			
Très négativement	6,13%	3,24%				2,90%			

	Autres personnels								
	Faits déclarés (H&F)	Femmes				Hommes			
		Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)
Effectif observé	65	35				30			
<b>Conflits</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été confronté à des conflits de valeurs/conflits éthiques (par ex, imputation non justifiée sur des contrats ; demande d'omission/modification de certains résultats d'expérience, fausse déclaration...)?	10,77%	9,23%	6,15%	1,54%	1,54%	1,54%	0,00%	1,54%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été empêché de faire un travail de qualité (ex, manque de ressources et/ou moyens, délais trop courts, ...)?	32,31%	21,54%	4,62%	10,77%	6,15%	10,77%	1,54%	7,69%	1,54%
<b>Ensemble</b>	<b>32,31%</b>	<b>21,54%</b>				<b>10,77%</b>			
Avez-vous informé votre ou vos supérieur-es hiérarchiques de ces conflits de valeur ou bien de la qualité de travail empêchée ?	27,69%	20,00%	4,62%	13,85%	1,54%	7,69%	4,62%	3,08%	0,00%
Cela a permis de faire évoluer la/s situations ?									
Très positivement	0,00%	0,00%				0,00%			
Plutôt positivement	33,33%	27,78%				5,56%			
N(à) rien changé	38,89%	16,67%				22,22%			
Plutôt négativement	27,78%	27,78%				0,00%			
Très négativement	0,00%	0,00%				0,00%			



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

## ANNEXE 3: ANALYSE DES CONFLITS PAR METIER

	Métiers Support (FLS,SST, reprographie...)								
	Faits déclarés (H&F)	Femmes				Hommes			
		Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)
Effectif observé	141	68				73			
<b>Conflits</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été confronté à des conflits de valeurs/conflits éthiques (par ex, imputation non justifiée sur des contrats ; demande d'omission/modification de certains résultats d'expérience, fausse déclaration...)?	23,40%	14,18%	2,84%	9,93%	1,42%	9,22%	3,55%	5,67%	0
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été empêché de faire un travail de qualité (ex, manque de ressources et/ou moyens, délais trop courts, ...)?	75,18%	34,75%	2,13%	14,89%	17,73%	40,43%	2,13%	17,02%	21,28%
<b>Ensemble</b>	<b>62,86%</b>	<b>45,00%</b>				<b>17,86%</b>			
Avez-vous informé votre ou vos supérieur-es hiérarchiques de ces conflits de valeur ou bien de la qualité de travail empêchée ?	71,63%	32,62%	2,84%	21,28%	8,51%	39,01%	2,84%	19,86%	16,31%
Cela a permis de faire évoluer la/s situations ?									
	Très positivement	1,98%	0,99%			0,99%			
	Plutôt positivement	14,85%	6,93%			7,92%			
	N'a rien changé	64,36%	28,71%			35,64%			
	Plutôt négativement	11,88%	3,96%			7,92%			
	Très négativement	6,93%	4,95%			1,98%			

	Métiers Scientifiques et techniques								
	Faits déclarés (H&F)	Femmes				Hommes			
		Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)
Effectif observé	960	389				571			
<b>Conflits</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été confronté à des conflits de valeurs/conflits éthiques (par ex, imputation non justifiée sur des contrats ; demande d'omission/modification de certains résultats d'expérience, fausse déclaration...)?	31,25%	13,44%	3,23%	7,40%	2,81%	17,81%	4,27%	13,54%	4,90%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été empêché de faire un travail de qualité (ex, manque de ressources et/ou moyens, délais trop courts, ...)?	66,46%	27,60%	2,71%	14,58%	10,31%	38,85%	3,75%	19,48%	15,63%
<b>Ensemble</b>	<b>69,45%</b>	<b>28,47%</b>				<b>40,98%</b>			
Avez-vous informé votre ou vos supérieur-es hiérarchiques de ces conflits de valeur ou bien de la qualité de travail empêchée ?	63,02%	25,94%	3,65%	15,63%	6,67%	37,08%	6,67%	18,85%	11,56%
Cela a permis de faire évoluer la/s situations ?									
	Très positivement	1,49%	0,17%			1,32%			
	Plutôt positivement	12,56%	5,62%			6,94%			
	N'a rien changé	72,23%	30,25%			41,98%			
	Plutôt négativement	8,93%	3,31%			5,62%			
	Très négativement	4,79%	1,82%			2,98%			

	Métiers Administratifs								
	Faits déclarés (H&F)	Femmes				Hommes			
		Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)
Effectif observé	230	184				46			
<b>Conflits</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été confronté à des conflits de valeurs/conflits éthiques (par ex, imputation non justifiée sur des contrats ; demande d'omission/modification de certains résultats d'expérience, fausse déclaration...)?	21,74%	17,83%	3,48%	10,43%	3,91%	3,91%	0,87%	3,04%	1,74%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été empêché de faire un travail de qualité (ex, manque de ressources et/ou moyens, délais trop courts, ...)?	61,30%	50,00%	2,17%	24,35%	23,48%	11,30%	1,30%	6,52%	3,48%
<b>Ensemble</b>	<b>63,91%</b>	<b>52,17%</b>				<b>11,74%</b>			
Avez-vous informé votre ou vos supérieur-es hiérarchiques de ces conflits de valeur ou bien de la qualité de travail empêchée ?	59,57%	48,26%	5,65%	25,22%	17,39%	11,30%	2,17%	7,83%	1,30%
Cela a permis de faire évoluer la/s situations ?									
	Très positivement	2,92%	2,92%			0,00%			
	Plutôt positivement	20,44%	14,60%			5,84%			
	N'a rien changé	63,50%	52,55%			10,95%			
	Plutôt négativement	5,84%	4,38%			1,46%			
	Très négativement	7,30%	6,57%			0,73%			



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

## ANNEXE 4: ANALYSE DES RESULTATS SUR LES VIOLENCES

	Tous salariés du CEA								
	Femmes				Hommes				
	Faits déclarés	Faits déclarés dont...	...une fois	...quelques fois (2 à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2 à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)
<b>Violences psychologiques</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétées et injustifiées concernant votre travail, vous a-t-on rabaisé·e, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet ?	42,81%	23,10%*	5,34%	12,87%	4,89%	19,71%	6,02%	10,31%	3,39%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté·e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet ?	17,53%	9,86%*	4,44%	4,21%	1,20%	7,67%*	4,21%	2,93%	0,53%
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire ?	35,44%	18,74%*	8,05%	7,67%	3,01%	16,70%*	6,85%	7,60%	2,26%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?	22,85%	10,76%	5,27%	4,82%	0,68%	11,89%	7,00%	4,06%	0,83%
Ensemble	<b>58,24%</b>	<b>29,87%*</b>				<b>28,36%*</b>			
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?	24,76%	11,21%	4,29%	4,44%	2,48%	13,54%	4,89%	6,09%	2,56%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu·e à l'écart, empêché·e de communiquer avec les autres ?	22,57%	12,57%*	3,39%	6,17%	3,01%	10,01%*	3,01%	4,82%	2,18%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?	24,91%	12,34%	5,94%	5,04%	1,35%	12,57%	5,04%	5,34%	2,18%
Ensemble	<b>42,29%</b>	<b>21,44%</b>				<b>20,84%</b>			
<b>Violences physiques</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?	2,26%	1,05%	0,90%	0,15%	0,00%	1,20%	0,98%	0,15%	0,08%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler... ou de vous tuer ?	0,75%	0,38%	0,38%	0,00%	0,00%	0,38%	0,38%	0,00%	0,00%
Ensemble	<b>2,48%</b>	<b>1,05%</b>				<b>1,43%</b>			
<b>Violences sexuelles sans contact</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mise mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimés de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?	18,51%	14,67%*	5,49%	6,85%	2,33%	3,84%*	1,96%	1,43%	0,45%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?	4,36%	3,99%*	2,26%	1,50%	0,23%	0,38%*	0,30%	0,08%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?	1,13%	0,53%	0,53%	0,00%	0,00%	0,60%	0,23%	0,08%	0,30%
Ensemble	<b>19,26%</b>	<b>15,12%*</b>				<b>4,13%*</b>			
<b>Violences sexuelles avec contact</b>									
(Pour les femmes) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coincé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	5,04%	3,91%*	2,63%	0,98%	0,30%	1,13%*	0,60%	0,45%	0,08%
(Pour les hommes & Non-généré) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	0,30%	0,30%	0,23%	0,08%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé·e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?	<b>5,94%</b>	<b>4,28%*</b>				<b>1,65%*</b>			
Ensemble									
Effectif observé	1329	641				688			
% de victimes en fonction du sexe	<b>69,15%</b>	<b>36,34%*</b>				<b>32,80%*</b>			



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

Salariés permanents du CEA									
	Faits déclarés (H&F)	Femmes			Hommes			souvent ( 6 fois ou plus)	souvent ( 6 fois ou plus)
		Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois		
<b>Violences psychologiques</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétées et injustifiées concernant votre travail, vous a-t-on rabâché, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet?									
	45,29%	24,23%*	5,91%	13,36%	4,97%	21,06%*	6,51%	11,04%	3,51%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté.e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet?									
	19,01%	10,45%*	4,71%	4,45%	1,28%	8,56%*	4,71%	3,34%	0,51%
Durant votre activité professionnelle au CEA, est ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire?									
	38,27%	20,03%*	8,39%	8,39%	3,25%	18,24%*	7,45%	8,39%	2,40%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?									
Ensemble	24,57%	11,64%	5,74%	5,14%	0,77%	12,93%	7,62%	4,45%	0,86%
Ensemble	62,24%	31,51%*				30,74%*			
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?									
	26,20%	11,47%	4,54%	4,28%	2,65%	14,73%	5,39%	6,59%	2,74%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu.e à l'écart, empêché.e de communiquer avec les autres ?									
	23,63%	12,84%*	3,42%	6,25%	3,17%	10,79%	3,08%	5,48%	2,23%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?									
Ensemble	27,14%	13,18%	6,34%	5,48%	1,37%	13,96%	5,48%	6,08%	2,40%
Ensemble	44,69%	22,00%				22,69%			
<b>Violences physiques</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?									
	2,48%	1,11%	1,03%	0,09%	0,00%	1,37%	1,11%	0,17%	0,09%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler...ou de vous tuer ?									
Ensemble	0,77%	0,34%	0,34%	0,00%	0,00%	0,43%	0,43%	0,00%	0,00%
Ensemble	2,74%	1,11%				1,63%			
<b>Violences sexuelles sans contact</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mis.e mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?									
	18,84%	14,81%*	5,31%	7,28%	2,23%	4,02%*	2,05%	1,46%	0,51%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?									
	4,45%	4,11%*	2,40%	1,54%	0,17%	0,34%*	0,26%	0,09%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?									
Ensemble	1,20%	0,60%	0,60%	0,00%	0,00%	0,60%	0,17%	0,09%	0,34%
Ensemble	19,69%	15,33%*				4,37%*			
<b>Violences sexuelles avec contact</b>									
(Pour les femmes) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coincé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ?									
	5,48%	4,20%*	2,83%	1,03%	0,34%	1,28%*	0,68%	0,51%	0,09%
(Pour les hommes & Non-généré) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?									
	0,26%	0,26%	0,17%	0,09%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé.e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?									
Ensemble	6,42%	4,62%*				1,8%*			
Effectif observé	1168	555				613			
% de victimes en fonction du sexe	72,77%	37,33%*				35,45%*			



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

Salariés non-permanents du CEA									
	Faits déclarés (H&F)	Femmes			Hommes			souvent (6 fois ou plus)	souvent (6 fois ou plus)
		Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)		
<b>Violences psychologiques</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétées et injustifiées concernant votre travail, vous a-t-on rabaisé.e, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet?									
	24,84%	14,91%	1,24%	9,32%	4,35%	9,94%	6,51%	11,04%	3,51%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté.e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet ?									
	6,83%	5,59%	2,48%	2,48%	0,62%	1,24%	4,71%	3,34%	0,51%
Durant votre activité professionnelle au CEA, est ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire?									
	14,91%	9,32%	5,59%	2,48%	1,24%	5,59%	7,45%	8,33%	2,40%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?									
	8,70%	4,35%	1,86%	2,48%	0,00%	4,35%	7,62%	4,45%	0,86%
	29,19%	18,01%				11,18%			
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?									
	14,29%	9,32%	2,48%	5,59%	1,24%	4,97%	5,39%	6,59%	2,74%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu.e à l'écart, empêché.e de communiquer avec les autres ?									
	14,91%	10,56%	3,11%	5,59%	1,86%	4,35%	3,08%	5,48%	2,23%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?									
	8,70%	6,21%	3,11%	1,86%	1,24%	2,48%	5,48%	6,08%	2,40%
	24,84%	17,39%*				7,45%*			
<b>Violences physiques</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?									
	0,62%	0,62%	0,00%	0,62%	0,00%	0,00%	1,11%	0,17%	0,09%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler... ou de vous tuer ?									
	0,62%	0,62%	0,62%	0,00%	0,00%	0,00%	0,43%	0,00%	0,00%
	0,62%	0,62%				0,00%			
<b>Violences sexuelles sans contact</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mise mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?									
	16,15%	13,66%*	6,83%	3,73%	3,11%	2,48%*	2,05%	1,46%	0,51%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?									
	3,73%	3,11%	1,24%	1,24%	0,62%	0,62%	0,26%	0,09%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?									
	0,62%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,62%	0,17%	0,09%	0,34%
	16,15%	13,66%*				2,48%*			
<b>Violences sexuelles avec contact</b>									
(Pour les femmes) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coincé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ?									
	1,86%	1,86%	1,24%	0,62%	0,00%	0,00%	0,68%	0,51%	0,09%
(Pour les hommes & Non-genré) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?									
	0,62%	0,62%	0,62%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé.e à faire ou à subir des atouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?									
	2,48%	1,86%				0,62%			
Effectif observé	161	86				75			
% de victimes en fonction du sexe	21,96%	29,19%*				13,66%*			



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

	Direction de la Recherche Technologique (DRT)									
	Femmes					Hommes				
	Faits déclarés (H&F)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2 à 5 fois)	souvent (6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2 à 5 fois)	souvent (6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...
<b>Violences psychologiques</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétées et injustifiées concernant votre travail, vous a-t-on rabaisé·e, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet ?	38,44%	20,60*	5,03%	11,31%	4,27%	17,84*	6,03%	9,55%	2,26%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté·e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet ?	15,08%	7,79%	3,27%	3,52%	1,01%	7,29%	4,27%	2,51%	0,50%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, est ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire ?	29,65%	14,57%	6,78%	5,53%	2,26%	15,08%	6,28%	6,53%	2,26%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?	21,36%	9,30%	4,77%	4,02%	0,50%	12,06%	9,05%	2,26%	0,75%	
Ensemble	53,52%	26,38%				27,14%				
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?	23,37%	10,55%	3,77%	3,77%	3,02%	12,81%	6,28%	4,27%	2,26%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu·e à l'écart, empêché·e de communiquer avec les autres ?	19,35%	10,80*	3,77%	4,02%	3,02%	8,54*	3,27%	3,52%	1,76%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?	23,62%	11,06%	5,03%	4,27%	1,76%	12,56%	5,78%	4,77%	2,01%	
Ensemble	38,94%	19,10%				19,85%				
<b>Violences physiques</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?	1,51%	0,50%	0,25%	0,25%	0,00%	1,01%	1,01%	0,00%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler... ou de vous tuer ?	0,50%	0,25%	0,25%	0,00%	0,00%	0,25%	0,25%	0,00%	0,00%	
Ensemble	1,76%	0,50%				1,26%				
<b>Violences sexuelles sans contact</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mise mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?	18,09%	15,33*	6,28%	6,03%	3,02%	2,76*	1,26%	1,51%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?	3,02%	2,76*	2,01%	0,50%	0,25%	0,25*	0,25%	0,00%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?	0,50%	0,25%	0,25%	0,00%	0,00%	0,25%	0,00%	0,00%	0,25%	
Ensemble	18,84%	16,08*				2,76*				
<b>Violences sexuelles avec contact</b>										
(Pour les femmes) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coincé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	3,02%	2,26%	1,26%	0,75%	0,25%	0,75%	0,75%	0,00%	0,00%	
(Pour les hommes & Non-généré) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé·e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?	3,52%	2,51%	0,00%	0,00%	0,00%	1,01%	0,00%	0,00%	0,00%	
Ensemble	3,98%	1,79%				2,19%				
Effectif observé	66,33%	34,17*				32,16*				
% de victimes en fonction du sexe										



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

	Direction des Energies (DES)									
	Femmes					Hommes				
	Faits déclarés (H&F)	Faits déclarés dont...	... une fois	... quelques fois (2 à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	... quelques fois (2 à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	souvent ( 6 fois ou plus)
<b>Violences psychologiques</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétées et injustifiées concernant votre travail, vous a-t-on rabaisé.e, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet?	44,74%	22,91**	6,20%	13,48%	3,23%	21,83**	7,55%	11,86%	2,43%	2,43%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté.e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet ?	18,06%	11,05**	4,85%	3,77%	2,43%	7,01**	3,50%	3,23%	0,27%	0,27%
Durant votre activité professionnelle au CEA, est ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire?	39,35%	20,49**	8,63%	8,36%	3,50%	18,87**	7,82%	9,43%	1,62%	1,62%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?	27,22%	11,32%	4,85%	5,93%	0,54%	15,90%	8,36%	6,74%	0,81%	0,81%
Ensemble	61,99%	30,19**				31,81**				
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?	29,11%	12,67%	5,66%	5,12%	1,89%	16,44%	5,66%	8,36%	2,43%	2,43%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu.e à l'écart, empêché.e de communiquer avec les autres ?	23,45%	12,67**	3,50%	5,93%	3,23%	10,78**	2,16%	7,55%	1,08%	1,08%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?	29,11%	14,02%	6,20%	5,93%	1,89%	15,09%	5,12%	7,82%	2,16%	2,16%
Ensemble	45,55%	21,83%				23,72%				
<b>Violences physiques</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?	2,96%	1,35%	1,08%	0,27%	0,00%	1,62%	1,35%	0,27%	0,00%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler...ou de vous tuer ?	0,81%	0,27%	0,27%	0,00%	0,00%	0,54%	0,54%	0,00%	0,00%	0,00%
Ensemble	3,23%	1,35%				1,89%				
<b>Violences sexuelles sans contact</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mise mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?	19,95%	15,36**	5,93%	7,55%	1,89%	4,58**	3,23%	1,08%	0,27%	0,27%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?	6,20%	5,39**	2,43%	2,70%	0,27%	0,81**	0,54%	0,27%	0,00%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?	0,81%	0,27%	0,27%	0,00%	0,00%	0,54%	0,54%	0,00%	0,00%	0,00%
Ensemble	20,49%	15,63**				4,85**				
<b>Violences sexuelles avec contact</b>										
(Pour les femmes) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coincé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	5,39%	4,04**	2,96%	0,81%	0,27%	1,35**	0,54%	0,81%	0,00%	0,00%
(Pour les hommes & Non-généré) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	0,27%	0,27%	0,27%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé.e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?	5,93%	4,04**				1,89**				
Ensemble										
Effectif observé	371	164				207				
% de victimes en fonction du sexe	71,97%	35,85**				36,12**				



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

	Direction des Armées (DAM)									
	Femmes					Hommes				
	Faits déclarés (H&F)	Faits déclarés dont...	...une fois	...quelques fois (2 à 5 fois)	souvent (6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	...une fois	...quelques fois (2 à 5 fois)	souvent (6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...
<b>Violences psychologiques</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétées et injustifiées concernant votre travail, vous a-t-on rabâssé, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet?	45,68%	28,40%	4,94%	18,52%	4,94%	17,28%	2,47%	9,88%	4,94%	17,28%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté.e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet ?	23,46%	13,58%	6,17%	7,41%	0,00%	9,88%	4,94%	3,70%	1,23%	9,88%
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire?	34,57%	23,46%	9,88%	8,64%	4,94%	11,11%	2,47%	7,41%	1,23%	11,11%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?	23,46%	12,35%	7,41%	3,70%	1,23%	11,11%	3,70%	6,17%	1,23%	11,11%
Ensemble	60,49%	38,27%*				22,22%*				22,22%*
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?	24,69%	9,88%	4,94%	4,94%	0,00%	14,81%	2,47%	9,88%	0,00%	14,81%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu.e à l'écart, empêché.e de communiquer avec les autres ?	28,40%	17,28%	4,94%	12,35%	0,00%	11,11%	1,23%	6,17%	0,00%	11,11%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?	29,63%	16,05%	9,88%	4,94%	1,23%	13,58%	4,94%	7,41%	1,23%	13,58%
Ensemble	45,68%	25,93%				19,75%				19,75%
<b>Violences physiques</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?	2,47%	1,23%	1,23%	0,00%	0,00%	1,23%	1,23%	0,00%	0,00%	1,23%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler...ou de vous tuer ?	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ensemble	2,47%	1,23%				1,23%				1,23%
<b>Violences sexuelles sans contact</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mise mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?	27,16%	22,22%*	6,17%	12,35%	3,70%	4,94%*	1,23%	2,47%	1,23%	4,94%*
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?	7,41%	7,41%*	3,70%	3,70%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?	2,47%	1,23%	1,23%	0,00%	0,00%	1,23%	0,00%	1,23%	0,00%	1,23%
Ensemble	27,16%	22,22%*				4,94%*				4,94%*
<b>Violences sexuelles avec contact</b>										
(Pour les femmes) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coïncé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	11,11%	8,64%	3,70%	2,47%	2,47%	2,47%	2,47%	0,00%	0,00%	2,47%
(Pour les hommes & Non-généré) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?										
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé.e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?	1,23%	1,23%	1,23%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ensemble	12,35%	8,64%				3,70%				3,70%
Effectif observé	81	43				38				38
% de victimes en fonction du sexe	70,37%	43,21%*				27,16%*				27,16%*



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

Direction de la Recherche Fondamentale (DRF)										
	Femmes					Hommes				
	Faits déclarés (H&F)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2 à 5 fois)	souvent (6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2 à 5 fois)	souvent (6 fois ou plus)	
<b>Violences psychologiques</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétées et injustifiées concernant votre travail, vous a-t-on rabaisé.e, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet ?	42,22%	18,22%	3,11%	9,33%	5,78%	24,00%	6,67%	12,89%	4,44%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté.e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet ?	15,56%	6,22%	3,11%	2,22%	0,89%	9,33%	4,89%	3,11%	1,33%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, est ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire ?	31,56%	13,33%	4,89%	5,33%	3,11%	18,22%	8,89%	6,67%	2,67%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?	14,22%	5,78%	2,67%	2,67%	0,44%	8,44%	5,33%	2,22%	0,89%	
Ensemble	54,22%	21,78%				32,44%				
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?	18,22%	8,89%	1,33%	4,00%	3,56%	9,33%	2,22%	3,11%	4,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu.e à l'écart, empêché.e de communiquer avec les autres ?	23,56%	11,56%	2,67%	6,67%	2,22%	12,00%	4,44%	3,11%	4,44%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?	17,78%	9,33%	4,44%	4,44%	0,44%	8,44%	4,00%	2,22%	2,22%	
Ensemble	36,89%	18,67%				18,22%				
<b>Violences physiques</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?	0,89%	0,44%	0,44%	0,00%	0,00%	0,44%	0,44%	0,00%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler...ou de vous tuer ?	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Ensemble	0,89%	0,44%				0,44%				
<b>Violences sexuelles sans contact</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mise mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?	16,00%	11,56%*	4,44%	6,22%	0,89%	4,44%*	2,22%	1,78%	0,44%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?	3,11%	2,67%*	1,78%	0,89%	0,00%	0,44%*	0,44%	0,00%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Ensemble	16,00%	11,56%*				4,44%*				
<b>Violences sexuelles avec contact</b>										
(Pour les femmes) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coincé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	7,11%	5,33%*	4,44%	0,89%	0,00%	1,78%	0,44%	1,33%	0,00%	
(Pour les hommes & Non-genré) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?										
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé.e à faire ou à subir des atouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Ensemble	7,11%	5,33%*				1,78%*				
Effectif observé	225	95				130				
% de victimes en fonction du sexe	66,22%	29,33%				3,56%*				



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

	Direction Générale (incluant Dir Centre, DG, DCOM, DRH)									
	Femmes					Hommes				
	Faits déclarés (H&F)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2 à 5 fois)	souvent (6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2 à 5 fois)	souvent (6 fois ou plus)	
<b>Violences psychologiques</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétées et injustifiées concernant votre travail, vous a-t-on rabaisé.e, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet ?	48,15%	27,78%	6,79%	14,81%	6,17%	20,37%	5,56%	8,64%	6,17%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté.e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet ?	18,52%	11,11%	5,56%	5,56%	0,00%	7,41%	4,32%	3,09%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, est ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire ?	43,21%	25,93%	12,35%	10,49%	3,09%	17,28%	6,17%	7,41%	3,70%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?	29,63%	20,37%	9,88%	8,64%	1,85%	9,26%	2,47%	6,17%	0,62%	
Ensemble	63,58%	37,65%				25,93%				
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?	29,01%	13,58%*	5,56%	4,94%	3,09%	15,43%*	4,32%	8,64%	2,47%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu.e à l'écart, empêché.e de communiquer avec les autres ?	22,84%	14,20%	1,85%	6,79%	5,56%	8,64%	4,32%	3,09%	1,23%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?	27,16%	13,58%	7,41%	5,56%	0,62%	13,58%	4,94%	6,17%	2,47%	
Ensemble	46,30%	24,69%				21,60%				
<b>Violences physiques</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?	3,70%	3,09%	3,09%	0,00%	0,00%	0,62%	0,00%	0,62%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler...ou de vous tuer ?	2,47%	1,85%	1,85%	0,00%	0,00%	0,62%	0,62%	0,00%	0,00%	
Ensemble	4,32%	3,09%				1,23%				
<b>Violences sexuelles sans contact</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mise mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimés de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?	18,52%	15,43%*	3,09%	8,02%	4,32%	3,09%*	1,23%	1,85%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?	4,94%	4,94%*	2,47%	1,85%	0,62%	0%*	0,00%	0,00%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?	2,47%	1,85%	1,85%	0,00%	0,00%	0,62%	0,00%	0,00%	0,62%	
Ensemble	20,37%	16,67%*				3,70%*				
<b>Violences sexuelles avec contact</b>										
(Pour les femmes) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coincé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	4,32%	4,32%	2,47%	1,85%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
(Pour les hommes & Non-genré) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?										
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé.e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?	1,23%	1,23%	0,62%	0,62%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Ensemble	6,79%	6,17%				0,62%				
Effectif observé	162	98				64				
% de victimes en fonction du sexe	70,37%	41,98%				28,40%				



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

	Autres directions (DF/EP,DSSN,INSTN,DAPS,DEES,DRI,DSI...)									
	Femmes					Hommes				
	Faits déclarés (H&F)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2 à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2 à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	
<b>Violences psychologiques</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétées et injustifiées concernant votre travail, vous a-t-on rabaisé.e, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet?	45,61%	33,33%	7,02%	12,28%	14,04%	12,28%	1,75%	7,02%	3,51%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté.e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet ?	31,58%	21,05%	5,26%	14,04%	1,75%	10,53%	7,02%	3,51%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, est ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire?	42,11%	26,32%	8,77%	14,04%	3,51%	15,79%	5,26%	8,77%	1,75%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?	19,30%	7,02%*	3,51%	3,51%	0,00%	12,28%*	10,53%	0,00%	1,75%	
Ensemble	66,67%	43,86%				22,81%				
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?	22,81%	10,53%	7,02%	1,75%	1,75%	12,28%	8,77%	3,51%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu.e à l'écart, empêché.e de communiquer avec les autres ?	28,07%	15,79%	5,26%	7,02%	3,51%	12,28%	1,75%	7,02%	3,51%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?	21,05%	10,53%	7,02%	1,75%	1,75%	10,53%	3,51%	3,51%	3,51%	
Ensemble	49,12%	26,32%				22,81%				
<b>Violences physiques</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?	1,75%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,75%	1,75%	0,00%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler...ou de vous tuer ?	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Ensemble	1,75%	0,00%				1,75%				
<b>Violences sexuelles sans contact</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mise mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?	7,02%	7,02%	5,26%	1,75%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?	3,51%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,51%	1,75%	0,00%	1,75%	
Ensemble	10,53%	7,02%				3,51%				
<b>Violences sexuelles avec contact</b>										
(Pour les femmes) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coincé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	5,26%	3,51%	3,51%	0,00%	0,00%	1,75%	0,00%	0,00%	1,75%	
(Pour les hommes & Non-genré) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé.e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?	7,02%	3,51%				3,51%				
Ensemble	12,28%	7,02%				7,02%				
Effectif observé	57	38				19				
% de victimes en fonction du sexe	77,19%	47,37%				29,82%				



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

	Métiers scientifiques, techniques								
	Femmes				Hommes				
	Faits déclarés (H&F)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)
<b>Violences psychologiques</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétées et injustifiées concernant votre travail, vous a-t-on rabaisé.e, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet?									
	40,00%	18,44**	3,96%	10,10%	4,38%	21,56**	6,88%	11,15%	3,54%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté.e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet ?									
	16,04%	7,81**	3,75%	3,13%	0,94%	8,23**	4,38%	3,23%	0,63%
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire?									
	34,06%	15,83**	6,67%	6,77%	2,40%	18,22**	8,02%	7,92%	2,29%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?									
	21,35%	8,54%	3,96%	4,17%	0,42%	12,81**	7,71%	4,38%	0,73%
	56,04%	24,27%				31,77%			
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?									
	23,96%	9,48%	3,65%	3,65%	2,19%	14,48%	5,10%	6,56%	2,81%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu.e à l'écart, empêché.e de communiquer avec les autres ?									
	22,40%	11,04**	3,54%	4,79%	2,71%	11,35**	3,44%	5,31%	2,60%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?									
	25,73%	11,56%	5,73%	4,27%	1,56%	14,17**	5,94%	5,73%	2,50%
	42,29%	18,96**				23,33**			
<b>Violences physiques</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?									
	2,08%	0,94%	0,73%	0,21%	0,00%	1,15%	1,04%	0,10%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler...ou de vous tuer ?									
	0,52%	0,21%	0,21%	0,00%	0,00%	0,31%	0,31%	0,00%	0,00%
	2,29%	0,94%				1,35%			
<b>Violences sexuelles sans contact</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mise mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?									
	18,54%	14,17**	5,31%	6,77%	2,08%	4,38**	2,08%	1,88%	0,42%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?									
	3,96%	3,54**	1,88%	1,46%	0,21%	0,42**	0,31%	0,10%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?									
	0,83%	0,31%	0,31%	0,00%	0,00%	0,52%	0,21%	0,10%	0,21%
	18,96%	14,38**				4,58**			
<b>Violences sexuelles avec contact</b>									
(Pour les femmes) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coincé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ?									
	5,31%	3,75**	2,60%	0,83%	0,31%	1,56**	0,83%	0,63%	0,10%
(Pour les hommes & Non-généré) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?									
	0,21%	0,21%	0,21%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé.e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?									
	5,83%	3,85**				1,98**			
	960	389				571			
% de victimes en fonction du sexe	67,92%	30,63**				37,29**			



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

	Métiers Administratifs									
	Femmes					Hommes				
	Faits déclarés (H&F)	Faits déclarés dont...	...une fois	...quelques fois (2 à 5 fois)	souvent (6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	...une fois	...quelques fois (2 à 5 fois)	souvent (6 fois ou plus)	
<b>Violences psychologiques</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétées et injustifiées concernant votre travail, vous a-t-on rabaisé.e, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet?										
	49,57%	40,43%	10,00%	22,17%	8,26%	9,13%	1,30%	6,96%	0,87%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté.e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet ?										
	21,74%	17,39%	6,09%	8,70%	2,61%	4,35%	3,48%	0,87%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire?										
	38,70%	30,87%	11,74%	13,04%	6,09%	7,83%	3,48%	4,35%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?										
	21,30%	17,39%	9,57%	6,52%	1,30%	3,91%	3,48%	0,43%	0,00%	
	62,17%	50,87%				11,30%				
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?										
	22,17%	18,70%	5,22%	8,26%	5,22%	3,48%	2,17%	1,30%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu.e à l'écart, empêché.e de communiquer avec les autres ?										
	22,17%	19,13%	3,48%	11,30%	4,35%	3,04%	0,87%	1,74%	0,43%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?										
	20,00%	16,09%	6,52%	8,26%	1,30%	3,91%	2,17%	1,30%	0,43%	
	39,13%	32,17%				6,96%				
<b>Violences physiques</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?										
	2,61%	1,74%	1,74%	0,00%	0,00%	0,87%	0,87%	0,00%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler...ou de vous tuer ?										
	0,87%	0,87%	0,87%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
	2,61%	1,74%				0,87%				
<b>Violences sexuelles sans contact</b>										
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mise mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?										
	18,70%	17,39%*	6,09%	9,13%	2,17%	1,30%*	0,87%	0,00%	0,43%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?										
	6,09%	6,09%	4,35%	1,74%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?										
	1,30%	0,87%	0,87%	0,00%	0,00%	0,43%	0,43%	0,00%	0,00%	
	20,00%	18,26%				1,74%				
<b>Violences sexuelles avec contact</b>										
(Pour les femmes) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coincé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ?										
	3,91%	3,91%	2,61%	0,87%	0,43%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
(Pour les hommes & Non-genré) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?										
	0,43%	0,43%	0,43%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé.e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?										
	5,22%	4,78%				0,43%				
	230	184				46				
% de victimes en fonction du sexe	69,13%	57,83%				11,30%				



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

	Métiers Support (FLS,SST, reprographie...)													
	Femmes						Hommes							
	Faits déclarés (H&F)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	
<b>Violences psychologiques</b>														
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétées et injustifiées concernant votre travail, vous a-t-on rabaisé·e, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet ?	50,35%	26,24%	7,09%	16,31%	2,84%	24,11%	7,80%	9,93%	6,38%	20,57%	11,35%	6,38%	4,26%	0,71%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté·e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet ?	39,01%	18,44%	11,35%	4,96%	2,13%	20,57%	4,26%	10,64%	5,67%	33,33%	14,89%	7,09%	7,80%	2,84%
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire ?	65,96%	33,33%				32,62%								
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?														
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>														
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?	34,04%	10,64%*	7,09%	3,55%	0,00%	23,40%*	7,80%	10,64%	4,96%					
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu·e à l'écart, empêché·e de communiquer avec les autres ?	24,11%	12,06%	2,13%	7,09%	2,84%	12,06%	3,55%	6,38%	2,13%					
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?	26,95%	11,35%	6,38%	4,96%	0,00%	15,60%	3,55%	9,22%	2,84%					
Ensemble	46,81%	20,57%				26,24%								
<b>Violences physiques</b>														
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?	2,84%	0,71%	0,71%	0,00%	0,00%	2,13%	0,71%	0,71%	0,71%					
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler... ou de vous tuer ?	2,13%	0,71%	0,71%	0,00%	0,00%	1,42%	1,42%	0,00%	0,00%					
Ensemble	3,55%	0,71%				2,84%								
<b>Violences sexuelles sans contact</b>														
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mise mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?	17,73%	13,48%*	5,67%	3,55%	4,26%	4,26%*	2,84%	0,71%	0,71%					
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?	4,26%	3,55%	1,42%	1,42%	0,71%	0,71%	0,71%	0,00%	0,00%					
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?	2,84%	1,42%	1,42%	0,00%	0,00%	1,42%	0,00%	0,00%	1,42%					
Ensemble	19,86%	14,89%*				4,96%*								
<b>Violences sexuelles avec contact</b>														
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coincé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	4,96%	4,96%*	2,84%	2,13%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%					
(Pour les hommes & Non-généré) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?														
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé·e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?	0,71%	0,71%	0,00%	0,71%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%					
Ensemble	7,80%	6,38%*				1,42%*								
Effectif observé	141	68				73								
% de victimes en fonction du sexe	76,60%	39,72%				36,88%								



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

Annexe 2									
	Faits déclarés (H&F)	Femmes			Hommes			souvent (6 fois ou plus)	souvent (6 fois ou plus)
		Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2 à 5 fois)	Faits déclarés dont...	... une fois	...quelques fois (2 à 5 fois)		
<b>Violences psychologiques</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétées et injustifiées concernant votre travail, vous a-t-on rabaisé·e, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet?	45,71%	27,02%*	7,07%	14,39%	5,56%	18,68%*	5,05%	9,09%	4,55%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté·e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet ?	17,93%	9,60%	4,55%	4,29%	0,76%	8,33%	4,55%	3,28%	0,51%
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire ?	41,41%	21,97%	9,85%	8,59%	3,54%	19,44%	7,32%	8,33%	3,79%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?	24,75%	11,62%	6,82%	4,29%	0,51%	13,13%	7,58%	4,80%	0,76%
Ensemble	61,62%	33,84%				27,78%			
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?	27,53%	11,87%*	3,79%	4,04%	4,04%	15,66%*	5,05%	7,58%	3,03%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu·e à l'écart, empêché·e de communiquer avec les autres ?	21,46%	13,13%	3,28%	6,31%	3,54%	8,33%	1,77%	4,55%	2,02%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?	28,28%	13,13%	7,07%	5,81%	0,25%	15,15%	6,06%	6,06%	3,03%
Ensemble	46,72%	24,24%				22,47%			
<b>Violences physiques</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?	3,03%	1,52%	1,52%	0,00%	0,00%	1,52%	1,01%	0,25%	0,25%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler...ou de vous tuer ?	1,01%	0,51%	0,51%	0,00%	0,00%	0,51%	0,51%	0,00%	0,00%
Ensemble	3,28%	1,52%				1,77%			
<b>Violences sexuelles sans contact</b>									
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mise mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?	20,45%	16,41%*	6,57%	6,82%	3,03%	4,04%*	1,77%	1,52%	0,76%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?	5,30%	5,30%*	3,79%	1,26%	0,25%	0%*	0,00%	0,00%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?	2,02%	1,26%	1,26%	0,00%	0,00%	0,76%	0,00%	0,00%	0,76%
Ensemble	21,72%	17,17%*				4,55%*			
<b>Violences sexuelles avec contact</b>									
(Pour les femmes) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coïncé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	7,83%	6,31%*	4,55%	1,52%	0,25%	1,52%*	0,76%	0,51%	0,25%
(Pour les hommes & Non-genré) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?									
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé·e à faire ou à subir des atouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?	0,76%	0,76%	0,51%	0,25%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ensemble	9,34%	7,32%*				2,02%*			
Effectif observé	396	210				186			
% de victimes en fonction du sexe	75,00%	41,67%				33,33%			



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

Annexe 1 et Cadre Supérieur											
	Faits déclarés (H&F)	Femmes				Hommes					
		Faits déclarés dont...	... une fois	... quelques fois (2 à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	... quelques fois (2 à 5 fois)	souvent ( 6 fois ou plus)		
<b>Violences psychologiques</b>											
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétées et injustifiées concernant votre travail, vous a-t-on rabaisé.e, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet?	43,38%	22,26%*	4,91%	12,90%	4,45%	21,12%*	6,85%	11,30%	2,97%		
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté.e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet ?	18,15%	10,39%*	4,68%	4,34%	1,37%	7,768%*	4,34%	2,97%	0,46%		
Durant votre activité professionnelle au CEA, est ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire?	34,36%	18,04%*	7,42%	7,65%	2,97%	16,32%*	6,96%	7,76%	1,60%		
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?	22,49%	10,62%	4,68%	5,14%	0,80%	11,87%	7,08%	4,00%	0,80%		
Ensemble	59,13%	29,22%*				29,91%*					
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>											
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?	24,66%	11,30%	4,79%	4,45%	2,05%	13,36%	5,14%	5,71%	2,51%		
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu.e à l'écart, empêché.e de communiquer avec les autres ?	24,09%	13,01%*	3,65%	6,39%	2,97%	11,07%*	3,54%	5,25%	2,28%		
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?	24,66%	12,56%	5,71%	4,91%	1,94%	12,10%	4,91%	5,37%	1,83%		
Ensemble	42,01%	20,89%				21,12%					
<b>Violences physiques</b>											
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?	2,05%	0,91%	0,68%	0,23%	0,00%	1,14%	1,03%	0,11%	0,00%		
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler...ou de vous tuer ?	0,68%	0,34%	0,34%	0,00%	0,00%	0,34%	0,34%	0,00%	0,00%		
Ensemble	2,28%	0,91%				1,37%					
<b>Violences sexuelles sans contact</b>											
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mise mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?	17,47%	13,70%*	4,91%	6,96%	1,83%	3,77%*	2,05%	1,37%	0,34%		
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?	3,88%	3,42%*	1,60%	1,71%	0,11%	0,46%*	0,34%	0,11%	0,00%		
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?	0,80%	0,23%	0,23%	0,00%	0,00%	0,57%	0,34%	0,11%	0,11%		
Ensemble	18,04%	14,04%*				4,00%*					
<b>Violences sexuelles avec contact</b>											
(Pour les femmes) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coincé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	4,00%	2,97%*	1,83%	0,80%	0,34%	1,03%*	0,57%	0,46%	0,00%		
(Pour les hommes & Non-généré) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	0,11%	0,11%	0,11%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé.e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?	4,68%	3,08%*				1,60%*					
Ensemble	876	402				474					
Effectif observé	70,25%	36,34%*				33,90%*					
% de victimes en fonction du sexe											



# Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

	Autres Catégories							
	Femmes			Hommes				
	Faits déclarés dont...	...une fois	...quelques fois (2 à 5 fois)	souvent (6 fois ou plus)	Faits déclarés dont...	... une fois	... quelques fois (2 à 5 fois)	souvent (6 fois ou plus)
<b>Violences psychologiques</b>								
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu des critiques répétées et injustifiées concernant votre travail, vous a-t-on rabaisé.e, en face à face, en public, au téléphone, par mail ou sur internet ?	15,38%	4,62%	6,15%	4,89%	4,62%	0,00%	3,08%	1,54%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été insulté.e en face à face, en public, au téléphone par mail ou sur internet ?	4,62%	1,54%	1,54%	1,20%	1,54%	0,00%	0,00%	1,54%
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, ou a tenté de le faire ?	9,23%	1,54%	0,00%	3,01%	3,08%	1,54%	0,00%	1,54%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets ?	9,23%	3,08%	0,00%	0,68%	3,08%	1,54%	0,00%	1,54%
Ensemble	21,54%	13,85%			7,69%			
<b>Atteintes à l'activité du travail</b>								
Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il modifié abusivement l'organisation ou les conditions de votre travail, par exemple en vous imposant des tâches inutiles, des horaires injustifiés, un changement inapproprié de lieu de travail ?	9,23%	7,69%	1,54%	2,48%	1,54%	0,00%	1,54%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous été tenu.e à l'écart, empêché.e de communiquer avec les autres ?	9,23%	4,62%	3,08%	3,01%	4,62%	3,08%	0,00%	1,54%
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on saboté, fait disparaître, détruit, ou s'est-on abusivement approprié votre travail ou votre outil de travail ?	4,62%	3,08%	0,00%	1,35%	1,54%	0,00%	0,00%	1,54%
Ensemble	16,92%	12,31%			4,62%			
<b>Violences physiques</b>								
Durant votre activité professionnelle au CEA, est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on menacé avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler... ou de vous tuer ?	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ensemble	0,00%	0,00%			0,00%			
<b>Violences sexuelles sans contact</b>								
Durant votre activité professionnelle au CEA, a-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mise mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?	18,46%	15,38%	4,62%	2,33%	3,08%	1,54%	1,54%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?	4,62%	3,08%	1,54%	0,23%	1,54%	1,54%	0,00%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ensemble	18,46%	15,38%			3,08%			
<b>Violences sexuelles avec contact</b>								
(Pour les Femmes) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un a-t-il contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches, vous a coincé pour vous embrasser, s'est contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	1,54%	1,54%	0,00%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
(Pour les hommes & Non-généré) Durant votre activité professionnelle au CEA, quelqu'un s'est-il contre votre gré frotté ou collé contre vous ?	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Durant votre activité professionnelle au CEA, vous a-t-on forcé.e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec contre votre gré ?	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ensemble	1,54%	1,54%			0,00%			
Effectif observé	65	35			30			
% de victimes en fonction du sexe	35,38%	24,62%			10,77%			



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

### Bibliographie

- Askenazy, P., Erhel, C., 2017. Qualité de l'emploi et productivité, Rue d'Ulm. ed.
- Becque, M., 2021. Conflits de valeurs au travail : qui est concerné et quels liens avec la santé ? (No. 27), Analyse DARES. DARES.
- Bercot, R., 2011. La santé des femmes au travail en France. Rev. Multidiscip. Sur Empl. Synd. Trav. 6, 26–49. <https://doi.org/10.7202/1006120ar>
- Bercot, R., Boni-le Goff, I., Goussard, L., Jacquelin, A., Loriol, M., Makridou, E., Rivoal, H., Testenoire, A., 2015. Le genre du mal-être au travail, Octares Editions. ed, Collection le travail en débats.
- Biering, K., Andersen, L.P.S., Høgh, A., Andersen, J.H., 2018. Do frequent exposures to threats and violence at work affect later workforce participation? Int. Arch. Occup. Environ. Health 91, 457–465. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1295-6>
- Blaizot, A., Foligné, B., Gnangnon, B., Hermann, E., Lefranc, H., Marquillier, T., Oxombre, B., Thévenet, J., Vandebunder, B., Wolowczuk, I., 2021. L'éthique au cœur du faire-équipe dans la recherche en sciences de la vie et de la santé. Éthique Santé 18, 157–163. <https://doi.org/10.1016/j.etiqe.2021.05.004>
- Brown, E., Debauche, Alice, Hamel, C., Mazuy, M., 2021. Violences et rapports de genre Enquête sur les violences de genre en France, INED. ed, Grandes Enquêtes.
- Cavalin, C., 2016. Objectivation savante et objet de politiques publiques : les violences interpersonnelles dans les habits neufs de la statistique et de la santé publique (France / Europe / États-Unis, 1995-2016) (DoctoralThesis). Fondation nationale des sciences politiques, Paris.
- Cavalin, C., Beck, F., Mailllochon, F., 2011. Enquête EVS: les conséquences de la violence sur la santé des personnes. Santé Homme 411.
- CEA, 2021. CEA Bilan Social 2020.
- Chapelle, F., 2018. 18. Modèle de Lazarus, in: Risques psychosociaux et Qualité de Vie au Travail, Aide-Mémoire. Dunod, Paris, pp. 119–125. <https://doi.org/10.3917/dunod.chape.2018.01.0119>
- Clot, Y., 2021. Le prix du travail bien fait : La coopération conflictuelle dans les organisations, La Découverte. ed, Revue Problemes politique Et Sociaux.
- Clot, Y., 2010. Le travail à coeur - Pour en finir avec les risques psychosociaux, La Découverte. ed.
- Cocker, F., Sanderson, K., LaMontagne, A.D., 2017. Estimating the Economic Benefits of Eliminating Job Strain as a Risk Factor for Depression. J. Occup. Environ. Med. 59.
- Cohidon, C., Arnaud, B., Murcia, M., 2009. Mal-être et environnement psychosocial au travail : premiers résultats du programme Samotrace, volet entreprise, France, janvier 2006-mars 2008 (No. 25–26), Bulletin épidémiologique hebdomadaire.
- Collectif, Semat, E., 2000. Femmes au travail, violences vécues, Syros. ed, Hors Collection Essai.
- Côme, T., Rouet, G., 2017. Statuts des personnels, gouvernance et justice organisationnelle : Le cas des universités françaises. RIMHE Rev. Interdiscip. Manag. Homme Entrep. 28, 6, 77–89. <https://doi.org/10.3917/rimhe.028.0077>
- Coutrot, T., 2018. Travail et bien-être psychologique L'apport de l'enquête CT-RPS 2016 (No. 217), Document d'études. DARES.
- Coutrot, T., Perez, C., 2022. Redonner du sens au travail, Seuil. ed, La république des idées.



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

- de Gaulejac, V., 2012. La recherche malade du management, Sciences en questions. Éditions Quæ, Versailles.
- Debauche, A., Lebugle, A., Brown, E., Lejbowiez, T., Mazuy, M., Charruault, A., Dupuis, J., Cromer, S., Hamel, C., 2017. Présentation de l'enquête Virage et premiers résultats sur les violences sexuelles (No. 229), Documents de travail. Institut national des études démographiques.
- Dejours, C., 2005. Nouvelles formes de servitude et suicide. *Travailler* 13, 53–73. <https://doi.org/10.3917/trav.013.0053>
- Dejours, C., 1998. Souffrance en France; La banalisation de l'injustice sociale., L'histoire immédiate. Seuil.
- Dejours, C., Bègue, F., 2009. Suicide et travail : que faire ?, Souffrance et théorie. Presses Universitaires de France, Paris cedex 14.
- Dictionnaire le petit Larousse, Le petit Larousse. ed, 2022.
- DREES, 2020. Les dépenses de santé en 2019.
- Fall, A., Roussel, P., 2017. L'effet de la justice organisationnelle perçue sur la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux au travail. *@GRH* 25, 35–60. <https://doi.org/10.3917/grh.174.0035>
- Friis, K., Larsen, F.B., Lasgaard, M., 2018. Physical violence at work predicts health-related absence from the labor market: A 10-year population-based follow-up study. *Psychol. Violence* 8, 484–494. <https://doi.org/10.1037/vio0000137>
- Gaignard, L., 2008. Fatalisme économique, ambition et psychose de souhait. *Travailler* 20, 19–36. <https://doi.org/10.3917/trav.020.0019>
- Gangloff, B., Finkelstein, R., Holmick, E., 2017. Justice organisationnelle et croyance en un monde juste : perceptions et réactions des dirigeants d'entreprise vis-à-vis de leurs managers (in)justes. *Eur. Rev. Appl. Psychol.* 67, 327–337. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2017.05.003>
- Gollac, M., Bodier, M., 2011. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser.
- Goussard, L., 2015. Organisation par projet et débordement du travail : des modalités genrées, in: Bercot, R. (Ed.), *Le Genre Du Mal-Être Au Travail, Le Travail En Débats, Série Colloques et Congrès*. Octarès Éditions, pp. 79–100.
- Goussard, L., Tiffon, G., 2013. Travailler en projets dans la R & D. *Temporalités* 18.
- Grenier-Pezé, M., 2000. Forclusion du féminin dans l'organisation du travail : un harcèlement de genre. *Cah. Genre* 37–52.
- Guyon, M., 2022. Penser dans le four des concepts. Penser à perdre la raison. *Nouv. Rev. Psychosociologie* 33, 121–133. <https://doi.org/10.3917/nrp.033.0121>
- Hamel, C., 2011. Violences envers les femmes: la volonté de ne pas savoir, in: *Un Troussage de Domestique*. Editions Sullepse, pp. 85–95.
- Hassard, J., Teoh, K., Cox, T., Dewe, P., Cosmar, M., Gründler, R., Flemming, D., Cosemans, B., Van den broek, K., 2014. Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks. European Risk Observatory, Luxembourg, European Agency for Safety and Health at Work.
- Hassard, J., Teoh, K.R.H., Visockaite, G., Dewe, P., Cox, T., 2018. The cost of work-related stress to society: A systematic review. *J. Occup. Health Psychol.* 23, 1–17. <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>
- Hoel, H., Sparks, K., Cooper, C.L., 2001. The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment (Report Commissioned by the



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

- International Labour Organization (ILO) Geneva). University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Jaspard, M., Brown, E., Condon, S., Firdion, J.-M., Fougeyrollas-Schwebel, D., Houel, A., Schiltz, M.-A., 2003. Violences vécues, fantasmes et simulacres.... Temps Mod. 624, 184–195. <https://doi.org/10.3917/lm.624.0184>
- Laillier, J., Topalov, C., 2022. Gouverner la science: anatomie d'une réforme (2004-2020), L'ordre des choses. Agone.
- Lazarus, R.S., Folkman, S., 1984. Stress, Appraisal, and Coping. Springer Publishing Company.
- Linhart, D., 2021. L'insoutenable subordination des salariés, èrès. ed.
- MESR, 2020. Comment enquêter sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche? Ministère Enseign. Supér. Rech. URL <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/comment-enqueter-sur-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-l-enseignement-superieur-et-la-46158>
- Michaud, Y., 2014. Définir la violence? Cah. Dyn. 60, 30–36. <https://doi.org/10.3917/lcd.060.0029>
- Niehoff, B.P., Moorman, R.H., 1993. Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. Acad. Manage. J. 36, 527–556. <https://doi.org/10.5465/256591>
- O'Connor, P., Hodgins, M., Woods, D.R., Wallwaey, E., Palmen, R., Van Den Brink, M., Schmidt, E.K., 2021a. Organisational Characteristics That Facilitate Gender-Based Violence and Harassment in Higher Education? Adm. Sci. 11. <https://doi.org/10.3390/admsci11040138>
- O'Connor, P., Hodgins, M., Woods, D.R., Wallwaey, E., Palmen, R., Van Den Brink, M., Schmidt, E.K., 2021b. Organisational Characteristics That Facilitate Gender-Based Violence and Harassment in Higher Education? Adm. Sci. 11. <https://doi.org/10.3390/admsci11040138>
- Ottmann, J.-Y., 2015. Bien-être et mal-être au travail dans les métiers scientifiques : le cas du CEA. (PhD Thesis). PhD Thesis Gest. Manag. Université Paris Dauphine - Paris IX.
- Rapport mondial sur la violence et la santé - Synthèse, 2002. . Organisation mondiale de la Santé Geneve ´.
- Rivoal, H., 2015. "Aux mâles-heureux" : expression et traitement du mal-être au travail dans un secteur masculin, in: Le Genre Du Mal-Être Au Travail, Le Travail En Débats, Série Colloques et Congrès.
- Rossano, M., Abord de Chatillon, E., Desmarais, C., 2015. Rupture du contrat psychologique et risques psycho-sociaux : une recherche intervention dans le cadre de la théorie de la conservation des ressources. Rev. Gest. Ressour. Hum. 95, 58–77. <https://doi.org/10.3917/grhu.095.0058>
- Sanchez-Gomez, M., Giorgi, G., Finstad, G.L., Alessio, F., Ariza-Montes, A., Arcangeli, G., Mucci, N., 2021. Economic Stress at Work: Its Impact over Absenteeism and Innovation. Int. J. Environ. Res. Public. Health 18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105265>
- Saurel-Cubizolles, M.-J., 2005. Violences envers les femmes et état de santé mentale: résultats de l'enquête Enveff 2000. Bull. Epidémiologique Hebd.
- Savall, H., Cappelletti, L., 2018. Le coût caché de l'absentéisme au travail. Institut Sapiens.
- Savigny, H., 2014. Women, know your limits: cultural sexism in academia. Gend. Educ. 26, 794–809. <https://doi.org/10.1080/09540253.2014.970977>



## Violences au CEA : sommes nous concerné·es ?

- Scodellaro, C., 2021. Violences et santé: le poids du genre, in: Violences et Rapports de Genre- Enquête Surles Violences de Genre En France, Grandes Enquêtes.
- Sourd, A., 2017. Les femmes, premières victimes déclarées de violences physiques ou sexuelles, La note de l'observatoire national de la délinquance et des réponses pénales.
- Verlingue, 2022. Absentéisme vu par le baromètre Verlingue et l'étude de WTW. Assur. En Mouv. URL <https://www.lassuranceenmouvement.com/2022/07/13/absenteisme-verlingue-wtw/>