



**PLAN D'ACTION
POUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
2021-2023**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu essentiel pour notre société. J'ai souhaité dès ma prise de fonction qu'elle soit une priorité pour le CNRS. Le plan d'action 2021-23 constitue une nouvelle étape de cet engagement et entend aller plus loin que celui adopté en 2014 avec un ensemble d'enjeux plus larges.

En effet, les inégalités femmes-hommes ont des causes multifactorielles, et il n'existe pas une solution unique qui les résoudrait. Nous devons donc mettre en place des actions concrètes, à plusieurs niveaux et avec des synergies entre elles, afin d'accélérer le processus.

Sur ce sujet de l'égalité femmes-hommes, nous avons déjà pris des décisions importantes au niveau de la direction de notre établissement. Nous continuerons à le faire, mais l'égalité est l'affaire de tous et toutes. Tous les personnels doivent s'approprier cette politique d'égalité, depuis le siège du CNRS jusque dans les délégations régionales et les unités. C'est une dimension indispensable au succès de la mise en œuvre de ce plan d'action.

Le CNRS recrute des femmes et des hommes de très grande qualité qui contribuent au rayonnement de la recherche française. Nous nous devons de garantir à tous et toutes les mêmes conditions et les mêmes perspectives de carrière.

ANTOINE PETIT
PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle est structuré autour des cinq axes thématiques suivants* :

- Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
- Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
- Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle

*En application de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

EVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

EVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION								
OBJECTIFS	ACTIONS	ENTITÉ CHARGÉE DE LA MISE EN ŒUVRE	INDICATEUR		CALENDRIER			
			DESCRIPTION	VALEUR CIBLE	2021	2022	2023	
ETABLIR DES STATISTIQUES ANNUELLES SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	Adapter aux besoins du CNRS l'outil de calcul des écarts de rémunération MESRI-DGAFP	DRH	Adaptation de l'outil MESRI-DGAFP aux besoins du CNRS	Outil utilisable à partir de 2021	Outil adapté aux besoins du CNRS			
	Mettre à jour annuellement les données CNRS dans l'outil MESRI-DGAFP	DRH	Fréquence de mise à jour des données dans l'outil MESRI-DGAFP	Mise à jour tous les ans	Mise à jour des données CNRS dans l'outil MESRI-DGAFP			Mise à jour des données CNRS dans l'outil MESRI-DGAFP
ANALYSER ET RÉDUIRE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts liés aux progressions de carrière	MPDF / DRH	Enquête	Réalisation de l'enquête	Collecte des données permettant de réaliser l'enquête			Préconisation de mesures pour réduire les écarts liés aux progressions de carrière
	Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts liés aux cotations IFSE et primes IT	MPDF / DRH	Réactualisation régulière des cotations IFSE et primes IT	Indicateur de réalisation				Cotations IFSE et primes IT mises à jour
	Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts dans les primes des chercheurs et chercheuses	MPDF / DRH	Enquête	Réalisation de l'enquête	Collecte des données permettant de réaliser l'enquête			Préconisation de mesures pour réduire les écarts liés aux progressions de carrière
DIAGNOSTIQUER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION LIÉS AUX REVENUS COMPLÉMENTAIRES	Etudier les écarts de revenus liés à la propriété intellectuelle	CNRS Innovation / DAJ / MPDF	Enquête	Réalisation de l'enquête	Collecte des données			Collecte des données
	Etudier les écarts de cumul de rémunérations, notamment pour fonctions d'expertise	DRH / RSPV / MPDF	Enquête	Réalisation de l'enquête	Collecte des données			Collecte des données

GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

OBJECTIFS	ACTIONS	ENTITÉ CHARGÉE DE LA MISE EN ŒUVRE	INDICATEUR		CALENDRIER		
			DESCRIPTION	VALEUR CIBLE	2021	2022	2023
ATTIRER ET CONSERVER LE VIVIER	Renforcer les actions et la communication visant à mettre en avant des parcours de femmes dans les métiers scientifiques, à destination d'un public scolaire, étudiant et grand public	Instituts / DIRCOM et Réseau Com'on / MPDF et Réseau Coregal	Nombre d'actions mises en place par an	5 actions par an	5 actions au niveau national ou régional	5 actions au niveau national ou régional	5 actions au niveau national ou régional
	Développer des actions de mentorat à destination des post-doc*	Instituts / DU	Nombre d'instituts ayant mis en place des actions de mentorat	3 instituts en 2023	1 institut ayant mis en place des actions de mentorat	1 nouvel institut ayant mis en place des actions de mentorat	1 nouvel institut ayant mis en place des actions de mentorat
RECRUTER SANS BIAIS DE GENRE	Déployer au sein des sections du comité national et de l'ensemble des unités du CNRS le module d'auto-formation CNRS sur les biais de genre*	MPDF	Proportion de sections formées	Formation de l'ensemble des sections	Inscription des membres des sections au module d'auto-formation	Formation de l'ensemble des sections effectuée	Inscription des nouveaux cadres supérieurs au module d'auto-formation et si possible l'intervention de la MPDF dans les séminaires de formation organisés par la DDCS
			Proportion de cadres supérieurs formés	Formation de l'ensemble des cadres supérieurs	Inscription des nouveaux cadres supérieurs au module d'auto-formation et si possible l'intervention de la MPDF dans les séminaires de formation organisés par la DDCS	Inscription des nouveaux cadres supérieurs au module d'auto-formation et si possible l'intervention de la MPDF dans les séminaires de formation organisés par la DDCS	Inscription des nouveaux cadres supérieurs au module d'auto-formation et si possible l'intervention de la MPDF dans les séminaires de formation organisés par la DDCS
			Proportion de personnels d'unités formés	Indicateur de suivi	Indicateur de suivi	Indicateur de suivi	Indicateur de suivi
	Renouveler la présence et le rôle des référentes et référents parité dans les sections et CID dans la prochaine mandature du CoNRS	Directoire	Nombre de sections ayant un référent ou une référente dans la nouvelle mandature	Un référent ou une référente dans chaque section	Lettre du PDG au CoNRS Communication de la liste des référents et référentes à la MPDF et au Comité Parité-Egalité	Envoi d'un rapport à la MPDF et au Comité Parité-Egalité avec les statistiques générées à chaque étape par les référents et référentes	Envoi d'un rapport à la MPDF et au Comité Parité-Egalité avec les statistiques générées à chaque étape par les référents et référentes

GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

Désigner des référentes et référents parité parmi les membres des instances de recrutement et promotion IT et introduire un suivi de la proportion de femmes en temps réel à toutes les étapes de la procédure

RECRECUTER SANS BIAIS DE GENRE (SUITE)

DRH

Proportion de concours et commissions ayant un référent ou une référente parité

100% des concours et commissions

Note de la DRH sur le mode de désignation et le rôle des référentes et référents parité
Réfèrent ou référente parité dans 70% des concours et commissions
Réfèrent ou référente parité dans 25% des concours et commissions

Réfèrent ou référente parité dans 100% des concours et commissions

Pérenniser le principe des « promotions en cascade» (proportion de chercheuses promues supérieure ou égale à la proportion parmi les promouvables)**

CoNRS / Instituts

Proportion de femmes dans les promotions

Proportion de femmes promues supérieure ou égale à la proportion parmi les promouvables

Rapport attestant de la proportion de femmes promues parmi les promouvables

Rapport attestant de la proportion de femmes promues parmi les promouvables

Rapport attestant de la proportion de femmes promues parmi les promouvables

Instaurer des mesures pour augmenter le nombre de directrices d'unités et de femmes occupant des postes à responsabilités**

Directoire / Instituts / DDCS

% de femmes DU

+ 5% par an

Mise en place de mesures

+ 5% par an

+ 5% par an

Veiller à avoir un équilibre femmes-hommes dans la répartition des fonctions d'encadrement, des tâches collectives, voire dans la composition des instances des unités

DU et Instances

Proportion de femmes ayant des fonctions d'encadrement, réalisant des tâches collectives et dans les instances

Proportion de femmes équivalente à la proportion de femmes dans l'unité

Chaque unité dispose de données générées sur ses personnels

Tendance vers l'équilibre

Proportions équilibrées

Chiffrer et remédier aux écarts femmes-hommes dans les réponses aux appels à projet

Instituts / DSFIM / MPDF

Proportion de femmes PI
Montant des financements en fonction du sexe

Indicateurs de suivi

Récupération des données concernant les ERC

Récupération des données concernant les ANR

Récupération des données concernant les autres appels à projet

Diagnostiquer les écarts entre compétences requises et profil de poste IT

MPDF

Indicateur qualitatif

Enquête réalisée

Enquête qualitative

Préconisation de mesures pour réduire les écarts

GARANTIR L'ÉGALITÉ DANS LES PROGRESSIONS DE CARRIÈRES

GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS							
OBJECTIFS	ACTIONS	ENTITÉ CHARGÉE DE LA MISE EN ŒUVRE	INDICATEUR		CALENDRIER		
			DESCRIPTION	VALEUR CIBLE	2021	2022	2023
	Maintenir la parité dans les distinctions du CNRS**	Directoires / Instituts	Proportion de femmes dans les lauréates et lauréats des distinctions du CNRS	Parité dans les distinctions	Parité dans les distinctions	Parité dans les distinctions	Parité dans les distinctions
ACCROÎTRE LA VISIBILITÉ DES FEMMES AU CNRS	Vérifier que les femmes soient présentes dans les manifestations scientifiques. Ne s'associer qu'aux événements scientifiques où les femmes sont présentes à tous les niveaux et dans une proportion atteignant ou dépassant celle de la discipline	Instituts / DU	Nombre de manifestations signalées ne remplissant pas le critère Nombre d'instituts qui conditionnent leur soutien financier au respect de ce critère	Indicateur de suivi Un institut de plus conditionnant son soutien financier au respect du critère Un institut de plus conditionnant son soutien financier au respect du critère	Un institut de plus conditionnant son soutien financier au respect du critère	Un institut de plus conditionnant son soutien financier au respect du critère	Un institut de plus conditionnant son soutien financier au respect du critère
	Renforcer la présence des femmes expertes dans les médias	DIRCOM / Instituts	Pourcentage de femmes proposées comme expertes par le CNRS Nombre de femmes scientifiques ayant suivi un module media training	Pourcentage égal ou supérieur au pourcentage de femmes dans le domaine scientifique Augmentation du nombre de femmes scientifiques ayant suivi le module	Méthodologie pour les listes d'experts et expertes Renforcement de l'offre en media training pour les femmes scientifiques	Méthodologie pour les listes d'experts et expertes	Mise à jour de la liste d'experts et expertes
ENCOURAGER LA MIXITÉ DES MÉTIERS	Lancer des campagnes de communication sur les métiers IT pour valoriser les métiers faisant intervenir des femmes dans des BAP très masculines et des hommes dans des BAP très féminines Mettre en place des stages d'immersion visant à favoriser la mixité des métiers dans les BAP très peu mixtes	DIRCOM et Réseau Com'on / MPDF et Réseau Coregal DRH / DR	Nombre de campagnes lancées par an Nombre de stages d'immersion mis en place	1 campagne par an pendant 3 ans Mise en place du dispositif d'immersion dans au moins une ou deux BAP peu mixtes	Une campagne de communication mise en place	Une campagne de communication mise en place	Une campagne de communication mise en place

*HRS4R **COP 2019-2023

ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Garantir le reversement des IJSS aux unités en cas de prolongement ou de remplacement dans le cadre d'un congé maternité d'une personne en CDD

Réalisation d'une action de communication autour du dispositif

Que tous les instituts l'aient fait

Rappel du dispositif lors des dialogues de gestion

Rappel du dispositif lors des dialogues de gestion

Rappel du dispositif lors des dialogues de gestion

Instituts / DSFIM

Présence de la rubrique dans les formulaires

Rubrique présente dans tous les formulaires

Lettre du PDG

DSI

Préconiser le temps à décaler en cas de congé maternité et faciliter la déclaration des interruptions de carrière dans les dossiers pour les concours et les avancements

Tous les formulaires mis à jour

MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE DES FEMMES

ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

OBJECTIFS	ACTIONS	ENTITÉ CHARGÉE DE LA MISE EN ŒUVRE	INDICATEUR		CALENDRIER	
			DESCRIPTION	VALEUR CIBLE	2021	2022

Réactualiser les chartes du temps dans le règlement intérieur des laboratoires

Proportion de laboratoires ayant réactualisé leur charte

Tous les laboratoires

Note aux DU concernant la réactualisation des chartes du temps

Réactualisation de la charte du temps de tous les laboratoires

PERMETTRE UNE ORGANISATION DU TRAVAIL FAVORABLE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Systematiser les entretiens pré- et post-congés maternité ou parental

Nombre de délégations où des entretiens sont réalisés

Toutes les délégations

Information aux DU via les fiches DU de l'utilité et l'importance des entretiens pré- et post-congés maternité ou parental

Nombre d'instituts préconisant ces entretiens

Tous les instituts

Nombre de demandes remontées aux DR

Diffusion de la note d'information

Note d'information

Nombre de demandes remontées aux DR

Lancer des campagnes de communication pour inciter les pères à prendre le congé d'accueil de l'enfant et généraliser les entretiens d'accompagnement à la parentalité

RRH

Généraliser des aménagements d'espace pour l'allaitement et des places en crèche pour favoriser la prise en charge de la garde de jeunes enfants

DR

Indicateur de suivi

Nombre de demandes remontées aux DR

FAVORISER L'INVESTISSEMENT DANS LA PARENTALITÉ

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

OBJECTIFS	ACTIONS	ENTITÉ CHARGÉE DE LA MISE EN ŒUVRE	INDICATEUR		CALENDRIER	
			DESCRIPTION	VALEUR CIBLE	2021	2022
SENSIBILISER ET FORMER LES PERSONNELS DU CNRS AUX ENJEUX DU HARCÈLEMENT, DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES ET DES DISCRIMINATIONS	Lancer des campagnes de communication à destination de tous les personnels*	DIRCOM et Réseau Com'on / MPDF et Réseau Coregal	Nombre de campagnes lancées par an	2 campagnes par an au niveau national ou régional	2 campagnes au niveau national ou régional	2 campagnes au niveau national ou régional
	Mettre en place des outils pour former à reconnaître et à réagir face aux violences sexuelles et sexistes, au harcèlement et aux discriminations (racisme, homophobie, antisémitisme...)*	MPDF et Réseau Coregal	Nombre et fréquence d'actions de formations réalisées	Indicateur de suivi	Mise en place d'actions de formation au niveau national, régional ou local	Mise en place d'actions de formation au niveau national, régional ou local
	Créer et diffuser des guides et chartes de bonnes pratiques*	MPDF	Réalisation de guides et chartes de bonnes pratiques	Diffusion des guides et chartes à toutes les unités	Consultation collective	Rédaction et diffusion des chartes et guides
FOURNIR DES INFORMATIONS CLAIRES ET CENTRALISÉES PERMETTANT L'APPROPRIATION DES BONNES PRATIQUES PAR TOUS LES PERSONNELS	Créer une page web / une rubrique dédiée sur le site du CNRS et renouveler les fiches de procédure CNRS, en tenant compte des interactions avec les co-tutelles	DRH / MPDF	Création d'une rubrique web CNRS sur les VSS, le harcèlement et les discriminations	Mise en ligne d'une page/rubrique	Création d'une rubrique web CNRS sur les VSS, le harcèlement et les discriminations	Mises à jour si nécessaire
	Incorporer un volet concernant les violences sexistes et sexuelles et les agissements sexistes dans le règlement intérieur des unités	DU	Proportion d'unités ayant incorporé un volet VSS et agissements sexistes dans leur règlement intérieur	Toutes les unités	Recommandation sur le portail DU	

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

	Renforcement du dispositif	Indicateurs de réalisation	Renforcement du dispositif	Evaluation
FACILITER LE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATIONS ET ACCOMPAGNER LES VICTIMES	Renforcer le dispositif de signalement à destination des titulaires et non-titulaires	DRH	Mise à jour de l'information sur le dispositif sur la page/rubrique internet dédiée	Evaluation du dispositif en vue de sa reconduction ou de son évolution
	Mettre en place un dispositif d'écoute et d'accompagnement des victimes titulaires et non-titulaires	DRH	Mise en place du dispositif	Evaluation du dispositif en vue de sa reconduction ou de son évolution
	Proposer un suivi psychologique ou social pour les personnels victimes ou témoins, titulaires et non-titulaires, et les collectifs de travail	DRH	Mise en place du dispositif	Evaluation du dispositif en vue de sa reconduction ou de son évolution

GOUVERNANCE, PILOTAGE ET SUIVI DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

GOUVERNANCE, PILOTAGE ET SUIVI DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE						
OBJECTIFS	ACTIONS	ENTITÉ CHARGÉE DE LA MISE EN ŒUVRE	INDICATEUR		CALENDRIER	
			DESCRIPTION	VALEUR CIBLE	2021	2022
VALORISER L'ÉGALITÉ COMME AXE PRIORITAIRE DE LA GOUVERNANCE DANS L'ENSEMBLE DES POLITIQUES DU CNRS	Etablir un plan de communication au-delà de la diffusion du plan d'action	Directoire / DIRCOM / MPDF/Comité Parité-Egalité	Réalisation du plan de communication	Indicateur de réalisation	Etablissement d'un plan de communication en lien avec les questions d'égalité femmes-hommes	Mise à jour du plan de communication
FAVORISER L'APPROPRIATION DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS TOUTES LES ENTITÉS DU CNRS	Développer le réseau de correspondantes et correspondants égalité dans les laboratoires et impliquer les DU en leur fournissant des outils de pilotage	MPDF et Réseau Coregal / Instituts	Proportion de laboratoires ayant des correspondantes et correspondants égalité	Hausse annuelle	Rédaction et mise à disposition des DU d'un kit de fiches pratiques égalité femmes-hommes (MPDF / CPED)	Suivi de la proportion d'unités ayant un correspondant ou une correspondante
EVALUER LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION	Etablir un suivi des indicateurs, identifier les freins et les solutions à apporter et faire des recommandations au Directoire	MPDF / Comité Parité-Egalité	Élaboration d'outils et d'actions à destination des DU	Indicateur de réalisation	Lancement d'initiatives par les instituts à destination des laboratoires	Augmentation du nombre d'initiatives des instituts
PRÉPARER LE PROCHAIN PLAN D'ACTION	Prospecter de nouvelles thématiques ("gender budgeting", égaconditionnalité des partenariats...)	MPDF / Comité Parité-Egalité	Benchmark et consultations	Indicateur de réalisation	Suivi des indicateurs du plan d'action et rapport sur les résultats des actions, contenant une analyse des freins et des suggestions d'actions	Évaluation du plan d'action 2021-2023
						Recommandations pour le plan 2024-2026



CNRS

3, rue Michel-Ange 75016 Paris

www.cnrs.fr

mission.femmes@cnrs.fr



Photo de couverture : © Hubert RAGUET/TIMC-
IMAG/CNRS Photothèque

Photo de dos : © Jean-Claude MOSCHETTI / LGC /
CNRS Photothèque