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

- 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

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

*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

OBJECTIFS	ACTIONS
ETABLIR DES STATISTIQUES ANNUELLES SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	Adapter aux besoins du CNRS l'outil de calcul des écarts de rémunération MESRI-DGAFP
	Mettre à jour annuellement les 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
	Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts liés aux cotations IFSE et primes IT
	Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts dans les primes des chercheurs et chercheuses
DIAGNOSTIQUER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS LIÉS AUX REVENUS COMPLÉMENTAIRES	Etudier les écarts de revenus liés à la propriété intellectuelle
	Etudier les écarts de cumul de rémunérations, notamment pour fonctions d'expertise

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

OBJECTIFS	ACTIONS
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
	Développer des actions de mentorat à destination des post-doc
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
	Renouveler la présence et le rôle des référentes et référents parité dans les sections et CID dans la prochaine mandature du CoNRS
	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
GARANTIR L'ÉGALITÉ DANS LES PROGRESSIONS DE CARRIÈRES	Pérénniser le principe des "promotions en cascade" (proportion de chercheuses promues supérieure ou égale à la proportion parmi les promouvables)
	Instaurer des mesures pour augmenter le nombre de directrices d'unités et de femmes occupant des postes à responsabilités
	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
	Chiffrer et remédier aux écarts femmes-hommes dans les réponses aux appels à projet
	Diagnostiquer les écarts entre compétences requises et profil de poste IT
ACCROÎTRE LA VISIBILITÉ DES FEMMES AU CNRS	Maintenir la parité dans les distinctions du 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
	Renforcer la présence des femmes expertes dans les médias
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
MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE DES FEMMES	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
	Préconiser le temps à défalquer en cas de congé maternité et faciliter la déclaration des interruptions de carrière dans les dossiers pour les concours et les avancements

ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

OBJECTIFS	ACTIONS
PERMETTRE UNE ORGANISATION DU TRAVAIL FAVORABLE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	Réactualiser les chartes du temps dans le réglèment intérieur des laboratoires
	Systématiser les entretiens pré- et post-congés maternité ou parental
FAVORISER L'INVESTISSEMENT DANS LA PARENTALITÉ	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
	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

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

OBJECTIFS	ACTIONS
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
	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…)
	Créer et diffuser des guides et chartes de bonnes pratiques
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
	Incorporer un volet concernant les violences sexistes et sexuelles et les agissements sexistes dans le règlement intérieur des unités
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
	Mettre en place un dispositif d'écoute et d'accompagnement des victimes titulaires et non-titulaires
	Proposer un suivi psychologique ou social pour les personnels victimes ou témoins, titulaires et non-titulaires, et les collectifs de travail

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

OBJECTIFS	ACTIONS
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
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
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
PRÉPARER LE PROCHAIN PLAN D'ACTION	Prospecter de nouvelles thématiques ("Gender budgeting", égaconditionnalité des partenariats…)



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