



# **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**  
PDG

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

**1** Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

**2** Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

**3** Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

**4** Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

**5** 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

Objectif

# Etablir des statistiques annuelles sur les écarts de rémunération

ACTION



**Adapter aux besoins du CNRS l'outil de calcul des écarts de rémunération MESRI-DGAFP**



ENTITÉ RESPONSABLE DRH



INDICATEUR Adaptation de l'outil MESRI-DGAFP aux besoins du CNRS

VALEUR CIBLE Outil utilisable à partir de 2021



2021

Outil adapté aux besoins du CNRS

ACTION



**Mettre à jour annuellement les données CNRS dans l'outil MESRI-DGAFP**



ENTITÉ RESPONSABLE DRH



INDICATEUR Fréquence de mise à jour des données dans l'outil MESRI-DGAFP

VALEUR CIBLE Mise à jour tous les ans



2022

Mise à jour des données CNRS dans l'outil MESRI-DGAFP

2023

Mise à jour des données CNRS dans l'outil MESRI-DGAFP

Objectif

# Analyser et réduire les écarts de rémunération

ACTION



**Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts liés aux progressions de carrière**



ENTITÉ RESPONSABLE MPDF / DRH

INDICATOR Enquête



VALEUR CIBLE Réalisation de l'enquête



2021

Collecte des données permettant de réaliser l'enquête

2022

Bilan de l'enquête

2023

Préconisation de mesures pour réduire les écarts liés aux progressions de carrière

ACTION



**Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts liés aux cotations IFSE et primes IT**



ENTITY RESPONSABLE MPDF / DRH

INDICATOR Réactualisation régulière des cotations IFSE et primes IT



TARGET Indicateur de réalisation



2023

Cotations IFSE et primes IT mises à jour

*ACTION*



## Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts dans les primes des chercheurs et chercheuses



*ENTITÉ RESPONSABLE* MPDF / DRH



*INDICATEUR* Enquête

*VALEUR CIBLE* Réalisation de l'enquête



**2021**

Collecte des données permettant de réaliser l'enquête

**2022**

Bilan de l'enquête

**2023**

Préconisation de mesures pour réduire les écarts liés aux progressions de carrière

Objectif

# Diagnostiquer les écarts de rémunérations liés aux revenus complémentaires

ACTION



**Etudier les écarts de revenus liés à la propriété intellectuelle**



ENTITÉ RESPONSABLE CNRS Innovation / DAJ / MPDF



INDICATEUR Enquête

VALEUR CIBLE Réalisation de l'enquête



2022

Collecte des données

2023

Etablissement d'un diagnostic concernant les écarts liés aux revenus de la propriété intellectuelle

ACTION



**Etudier les écarts de cumul de rémunérations, notamment pour fonctions d'expertise**



ENTITÉ RESPONSABLE DRH / RSPV / MPDF



INDICATEUR Enquête

VALEUR CIBLE Réalisation de l'enquête



2022

Collecte des données

2023

Etablissement d'un diagnostic concernant les écarts liés aux cumul des rémunérations

Objectif

# Attirer et conserver le vivier

ACTION



**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**



**ENTITÉ RESPONSABLE** Instituts / DIRCOM et Réseau Com'on / MPDF et Réseau Coregal



**INDICATEUR** Nombre d'actions mises en place par an

**VALEUR CIBLE** 5 actions par an



2021

5 actions au niveau national ou régional

2022

5 actions au niveau national ou régional

2023

5 actions au niveau national ou régional

ACTION



**Développer des actions de mentorat à destination des post-doc\***



**ENTITÉ RESPONSABLE** Instituts / DU



**INDICATEUR** Nombre d'instituts ayant mis en place des actions de mentorat

**VALEUR CIBLE** 3 instituts en 2023



2021

1 institut ayant mis en place des actions de mentorat

2022

1 nouvel institut ayant mis en place des actions de mentorat

2023

1 nouvel institut ayant mis en place des actions de mentorat

Objectif

# Recruter sans biais de genre

ACTION



**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\***



ENTITÉ RESPONSABLE  
MPDF

INDICATEUR

- Proportion de sections formée
- Proportion de cadres supérieurs formés
- Proportion de personnels d'unités formés



VALEUR CIBLE

- Formation de l'ensemble des sections
- Formation de l'ensemble des cadres supérieurs
- Indicateur de suivi



2021

- 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 intervention de la MPDF dans les séminaires de formation organisés par la DDCS

2022

Inscription des nouveaux cadres supérieurs au module d'auto-formation (pareil qu'au dessus)

2023

Inscription des nouveaux cadres supérieurs au module d'auto-formation (pareil qu'au dessus)

ACTION



**Renouveler la présence et le rôle des référents et référentes parité dans les sections et CID dans la prochaine mandature du CoNRS**



ENTITÉ RESPONSABLE  
Directoire

INDICATEUR

Nombre de sections ayant un référent ou une référente dans la nouvelle mandature



VALEUR CIBLE

Un référent ou une référente dans chaque section



2021

- 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 genrées à chaque étape par les référents et référentes

2022

Envoi d'un rapport à la MPDF et au Comité Parité-Egalité avec les statistiques genrées à chaque étape par les référents et référentes

2023

Envoi d'un rapport à la MPDF et au Comité Parité-Egalité avec les statistiques genrées à chaque étape par les référents et référentes

ACTION



**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**



ENTITÉ RESPONSABLE DRH

INDICATEUR

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



VALEUR CIBLE

100% des concours et commissions



2021

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

2022

Référent ou référente parité dans 70% des concours et commissions

2023

Référent ou référente parité dans 100% des concours et commissions

Objectif

# Garantir l'égalité dans les progressions de carrières

ACTION



**Péréniser le principe des "promotions en cascade" (proportion de femmes promues supérieure ou égale à la proportion parmi les promouvables)\*\***



ENTITÉ RESPONSABLE CoNRS / Instituts

INDICATEUR Proportion de femmes dans les promotions



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



2021

Rapport attestant de la proportion de femmes promues parmi les promouvables

2022

Rapport attestant de la proportion de femmes promues parmi les promouvables

2023

Rapport attestant de la proportion de femmes promues parmi les promouvables

ACTION



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



ENTITÉ RESPONSABLE Directoire / Instituts / DDCS

INDICATOR % de femmes DU



VALEUR CIBLE + 5% par an



2021

Mise en place de mesures

2022

+ 5% par an

2023

+ 5% par an

ACTION



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



ENTITÉ RESPONSABLE DU et Instances

INDICATEUR

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



VALEUR CIBLE

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



2021

Chaque unité dispose de données genrées sur ses personnels

2022

Tendance vers l'équilibre

2023

Proportions équilibrées

ACTION



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



ENTITÉ RESPONSABLE Instituts / DSFIM / MPDF

INDICATEUR

- Proportion de femmes PI
- Montant des financements en fonction du sexe



VALEUR CIBLE

Indicateurs de suivi



2021

Récupération des données concernant les ERC

2022

Récupération des données concernant les ANR

2023

Récupération des données concernant les autres appels à projet

ACTION



**Diagnostiquer les écarts entre compétences requises et profil de poste IT**



ENTITÉ RESPONSABLE MPDF

INDICATEUR Indicateur qualitatif



VALEUR CIBLE Enquête réalisée



2022

Enquête qualitative

2023

Préconisation de mesures pour réduire les écarts

Objectif

# Accroître la visibilité des femmes au CNRS

ACTION



**Maintenir la parité dans les distinctions du CNRS\*\***



ENTITÉ RESPONSABLE Directoires / Instituts

INDICATEUR Proportion de femmes dans les lauréates et lauréats des distinctions du CNRS



VALEUR CIBLE Parité dans les distinctions



2021

Parité dans les distinctions

2022

Parité dans les distinctions

2023

Parité dans les distinctions

ACTION



**Vérifier que les femmes soient présentes dans les manifestations scientifiques, à tous les niveaux et dans une proportion atteignant ou dépassant celle de la discipline et ne s'associer qu'aux événements respectant ces conditions**



ENTITÉ RESPONSABLE Instituts / DU

INDICATEUR

- Nombre de manifestations signalées ne remplissant pas le critère
- Nombre d'instituts qui conditionnent leur soutien financier au respect de ce critère



VALEUR CIBLE

- Indicateur de suivi
- Un institut de plus par an



2021

Un institut de plus conditionnant son soutien financier au respect du critère

2022

Un institut de plus conditionnant son soutien financier au respect du critère

2023

Un institut de plus conditionnant son soutien financier au respect du critère

ACTION



### Renforcer la présence des femmes expertes dans les médias



ENTITÉ RESPONSABLE DIRCOM / Instituts

INDICATEUR



VALEUR CIBLE

- Pourcentage de femmes proposées comme expertes par le CNRS
- Pourcentage égal ou supérieur au pourcentage de femmes dans le domaine scientifique
- Nombre de femmes scientifiques ayant suivi un module media training
- Augmentation du nombre de femmes scientifiques ayant suivi le module



2021

Méthodologie pour les listes d'experts et expertes

2022

Renforcement de l'offre en media training pour les femmes scientifiques

2023

Mise à jour de la liste d'experts et expertes

Objectif

# Encourager la mixité des métiers

ACTION



**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**



**ENTITÉ RESPONSABLE** DIRCOM et Réseau Com'on / MPDF et Réseau Coregal



**INDICATEUR** Nombre de campagnes lancées par an

**VALEUR CIBLE** 1 campagne par an pendant 3 ans



2021

Une campagne de communication mise en place

2022

Une campagne de communication mise en place

2023

Une campagne de communication mise en place

ACTION



**Mettre en place des stages d'immersion visant à favoriser la mixité des métiers dans les BAP très peu mixtes**



**ENTITÉ RESPONSABLE** DRH / DR



**INDICATEUR** Nombre de stages d'immersion mis en place

**VALEUR CIBLE** Mise en place du dispositif de stages d'immersion dans au moins une ou deux BAP peu mixtes



2021

Mise en place du dispositif de stages d'immersion

2022

Mise en place du dispositif de stages d'immersion

2023

Première vague de stages dans une BAP

Objectif

# Mieux prendre en compte les interruptions de carrière des femmes

ACTION



**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**



*ENTITÉ RESPONSABLE* Instituts / DSFIM



*INDICATEUR* Réalisation d'une action de communication autour du dispositif

*VALEUR CIBLE* Que tous les instituts l'aient fait



2021

Rappel du dispositif lors des dialogues de gestion

2022

Rappel du dispositif lors des dialogues de gestion

2023

Rappel du dispositif lors des dialogues de gestion

ACTION



**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**



*ENTITÉ RESPONSABLE* PDG / DRH / DSI

*INDICATEUR* Présence de la rubrique dans les formulaires



*VALEUR CIBLE* Rubrique présente dans tous les formulaires



2021

Lettre du PDG

2022

Tous les formulaires mis à jour

Objectif

# Permettre une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle

ACTION



**Réactualiser les chartes du temps dans le règlement intérieur des laboratoires**



ENTITÉ RESPONSABLE Unités



INDICATEUR Proportion de laboratoires ayant réactualisé leur charte

VALEUR CIBLE Tous les laboratoires



2021

Note aux DU concernant la réactualisation des chartes du temps

2023

Réactualisation de la charte du temps de tous les laboratoires

Tous les laboratoires

ACTION



**Systématiser les entretiens pré- et post-congés maternité ou parental**



ENTITÉ RESPONSABLE DU / RRH

INDICATEUR

- Nombre de délégations où des entretiens sont réalisés
- Nombre d'instituts préconisant ces entretiens



VALEUR CIBLE

- Toutes les délégations
- Tous les instituts



2021

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

2023

Toutes les délégations et tous les instituts préconisent des entretiens pré- et post-congés maternité ou parental

## Objectif

## Favoriser l'investissement dans la parentalité

ACTION



**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**



ENTITÉ RESPONSABLE RRH

INDICATEUR Note d'information



VALEUR CIBLE Diffusion de la note



2021

Note d'information

2022

Nombre de demandes remontées aux DR

2023

Nombre de demandes remontées aux DR

ACTION



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



ENTITÉ RESPONSABLE DR

INDICATEUR Nombre de demandes remontées aux DR



VALEUR CIBLE Indicateur de suivi



2021

Nombre de demandes remontées aux DR

2022

Nombre de demandes remontées aux DR

2023

Nombre de demandes remontées aux DR

# Sensibiliser et former les personnels du CNRS aux enjeux du harcèlement, des violences sexuelles et sexistes et des discriminations

## Objectif

ACTION



**Lancer des campagnes de communication à destination de tous les personnels\***



*ENTITÉ RESPONSABLE* DIRCOM et Réseau Com'on / MPDF et Réseau Coregal



*INDICATEUR* Nombre de campagnes lancées par an

*VALEUR CIBLE* 2 campagnes par an au niveau national ou régional



2021

2 campagnes au niveau national ou régional

2022

2 campagnes au niveau national ou régional

2023

2 campagnes au niveau national ou régional

ACTION



**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, anti-sémitisme...)\***



*ENTITÉ RESPONSABLE* MPDF et Réseau Coregal



*INDICATEUR* Nombre et fréquence d'actions de formations réalisées

*VALEUR CIBLE* Indicateur de suivi



2021

Mise en place d'actions de formation au niveau national, régional ou local

2022

Mise en place d'actions de formation au niveau national, régional ou local

2023

Mise en place d'actions de formation au niveau national, régional ou local

ACTION



## Créer et diffuser des guides et chartes de bonnes pratiques\*



ENTITÉ RESPONSABLE MPDF



INDICATEUR Réalisation de guides et chartes de bonnes pratiques

VALEUR CIBLE Diffusion des guides et chartes à toutes les unités



2021

Consultation collective

2022

Rédaction et diffusion des chartes et guides

Objectif

# Fournir des informations claires et centralisées permettant l'appropriation des bonnes pratiques par tous les personnels

ACTION



**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**



ENTITÉ RESPONSABLE DRH / MPDF

INDICATEUR

Création d'une rubrique web CNRS sur les VSS, le harcèlement et les discriminations



VALEUR CIBLE

Mise en ligne d'une page/rubrique



2021

Création d'une rubrique web CNRS sur les VSS, le harcèlement et les discriminations

2022

Mises à jour si nécessaire

2023

Mises à jour si nécessaire

ACTION



**Incorporer un volet concernant les violences sexistes et sexuelles et les agissements sexistes dans le règlement intérieur des unités**



ENTITÉ RESPONSABLE DU

INDICATEUR

Proportion d'unités ayant incorporé un volet VSS et agissements sexistes dans leur règlement intérieur



VALEUR CIBLE

Toutes les unités



2021

Recommandation sur le portail DU

Objectif

# Faciliter le signalement des actes de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement et de discriminations et accompagner les victimes

ACTION



**Renforcer le dispositif de signalement à destination des titulaires et non-titulaires**



ENTITÉ RESPONSABLE DRH



INDICATEUR

- Renforcement du dispositif
- Mise à jour de l'information sur le dispositif sur la page/rubrique internet dédiée

VALEUR CIBLE Indicateurs de réalisation



2021

- Renforcement du dispositif
- Mise à jour de l'information sur le dispositif sur la page/rubrique internet dédiée

2023

Evaluation du dispositif en vue de sa reconduction ou de son évolution

ACTION



**Mettre en place un dispositif d'écoute et d'accompagnement des victimes titulaires et non-titulaires**



ENTITÉ RESPONSABLE DRH



INDICATEUR

Mise en place du dispositif

VALEUR CIBLE Indicateur de réalisation



2021

Mise en place du dispositif

2023

Evaluation du dispositif en vue de sa reconduction ou de son évolution

*ACTION*



**Proposer un suivi psychologique ou social pour les personnels victimes ou témoins, titulaires et non-titulaires, et les collectifs de travail**



*ENTITÉ RESPONSABLE* DRH



*INDICATEUR* Mise en place du dispositif

*VALEUR CIBLE* Indicateur de réalisation



2021

Mise en place du dispositif

2023

Evaluation du dispositif en vue de sa reconduction ou de son évolution

## Objectif

# Valoriser l'égalité comme axe prioritaire de la gouvernance dans l'ensemble des politiques du CNRS

ACTION



**Etablir un plan de communication au-delà de la diffusion du plan d'action**



*ENTITÉ RESPONSABLE* Directoire / DIRCOM / MPDF/Comité Parité-Egalité



*INDICATEUR* Réalisation du plan de communication

*VALEUR CIBLE* Indicateur de réalisation



2021

Etablissement d'un plan de communication en lien avec les questions d'égalité

2023

Mise à jour du plan de communication

## Objectif

# Favoriser l'appropriation de la politique d'égalité professionnelle dans toutes les entités du CNRS

## ACTION



**Développer le réseau de correspondantes et correspondants égalité dans les laboratoires et impliquer les DU en leur fournissant des outils de pilotage**



*ENTITÉ RESPONSABLE* MPDF et Réseau Coregal / Instituts

*INDICATEUR*

- Proportion de laboratoires ayant des correspondantes et correspondants égalité
- Elaboration d'outils et d'actions à destination des DU

*VALEUR CIBLE*

- Hausse annuelle
- Indicateur de réalisation



2021

- Rédaction et mise à disposition des DU d'un kit de fiches pratiques égalité femmes-hommes (MPDF / CPED)
- Lancement d'initiatives par les instituts à destination des laboratoires

2022

- Suivi de la proportion d'unités ayant un correspondant ou une correspondante
- Augmentation du nombre d'initiatives des instituts

2023

- Suivi de la proportion d'unités ayant un correspondant ou une correspondante
- Augmentation du nombre d'initiatives des instituts

## Objectif

# Evaluer la mise en œuvre du plan d'action

ACTION



**Etablir un suivi des indicateurs, identifier les freins et les solutions à apporter et faire des recommandations au Directoire**



ENTITÉ RESPONSABLE  
MPDF / Comité Parité-Egalité



INDICATEUR  
Fréquence de suivi des indicateurs

VALEUR CIBLE  
Suivi annuel des indicateurs



2021

Suivi des indicateurs du plan d'action et rapport sur les résultats des actions, contenant une analyse des freins et des suggestions d'actions

2022

Suivi des indicateurs du plan d'action et rapport sur les résultats des actions, contenant une analyse des freins et des suggestions d'actions

2023

Evaluation du plan d'action 2021-2023

Objectif

# Préparer le prochain plan d'action

*ACTION*



**Prospecter de nouvelles thématiques ("Gender budgeting", égaconditionnalité des partenariats...)**



*ENTITÉ RESPONSABLE* MPDF / Comité Parité-Egalité



*INDICATEUR* Benchmark et consultations

*VALEUR CIBLE* Indicateur de réalisation



2022

Création d'un groupe de travail

2023

Recommandations pour le plan 2024-2026









## CNRS

3, rue Michel-Ange 75016 Paris, FRANCE  
[www.cnrs.fr](http://www.cnrs.fr)  
[mission.femmes@cnrs.fr](mailto:mission.femmes@cnrs.fr)



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

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