



PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DU CNRS (2024-26)

Ce nouveau plan d'action s'inscrit dans le prolongement de celui pour la période 2021-23 tout en intégrant de nouveaux domaines. Outre la poursuite et consolidation d'actions déjà menées sur la période 2021-2023, le plan d'action 2024-26 ouvre des nouvelles voies concernant non seulement la carrière des chercheuses mais aussi celle des IT, ainsi que des actions transverses visant à mieux intégrer l'égalité dans l'ensemble des politiques du CNRS.

Pour la période 2021-23, le CNRS a mis en œuvre l'essentiel des 40 actions prévues et des progrès ont été réalisés : des analyses approfondies ont été menées pour la première fois sur les écarts de rémunération et les freins à la reconnaissance des métiers IT, les écarts de revenus moyens se sont réduits, des mesures ont permis d'accroître de façon importante les recrutements et promotions de chercheuses, et une politique durable de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles a été mise en place.

Autre avancée majeure pour le déploiement des politiques d'égalité à tous les niveaux du CNRS : le développement d'un réseau qui compte déjà plus de 400 référentes et référents égalité dans les laboratoires.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé l'obligation pour toutes les entités de la fonction publique de se doter d'un plan d'action triennal, renouvelable une fois pour l'égalité professionnelle, à compter de 2021. Décliné en objectifs et actions, il est accompagné d'indicateurs et d'un échéancier et doit être transmis au MESR après adoption par les instances du CNRS.

Pour le CNRS, les actions du plan sont articulées au Contrat d'objectifs et de performances ainsi qu'au plan d'action du label HRS4R délivré par la Commission Européenne.

Le plan d'action égalité est structuré autour des cinq axes prédéfinis dans la Loi de transformation de la fonction publique, ainsi que d'un nouvel axe sur des actions transverses défini par le CNRS :

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

6. Actions transverses

À noter : les nouvelles actions ajoutées au plan 2024-26 sont sur fond jaune

Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

Le Rapport social unique présente chaque année une photographie des écarts de rémunération qui permet de constater que l'écart de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes a diminué au CNRS au cours des dernières années (14,4% en 2019 ; 13,3% en 2022). Toutefois, cet outil n'est pas conçu pour identifier les causes principales de l'écart.

C'est pourquoi une analyse approfondie sur l'ensemble des données salariales de tous les personnels sur l'année 2021 a été réalisée en 2022-23. Un rapport détaillé inclut des recommandations pour remédier à ces écarts (progression de carrière, primes, revenus liés à la propriété intellectuelle...), tant chez les chercheuses que les IT.

Ces recommandations se traduisent par les nouvelles actions du plan 2024-26.

En 2023, le CNRS a adopté de nouvelles lignes directrices de gestion sur le Ripec, qui prévoient que la proportion de chercheuses bénéficiant de la prime individuelle doit être au moins égale à la proportion de chercheuses dans chaque corps.

Objectif	Action	Entité(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Indicateur (description)	Indicateur (valeur cible)	Calendrier
Réduire les écarts de rémunération	Se conformer, publier et diffuser l'index égalité (loi du 19 juillet 2023)	DRH	1) Ecart global de rémunération H-F 2) Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	1) Diminution de l'écart 2) augmentation du nombre de femmes	Publication annuelle des chiffres dès 2024
	Préciser dans l'instruction CIA qu'il est interdit de moduler en fonction du temps de présence le CIA des personnes en congés maternité, paternité et adoption	DRH	Rédaction de l'instruction	Diffusion à l'ensemble des encadrantes et encadrants	Diffusion annuelle de l'instruction dès 2024
	Sensibiliser et remédier aux biais de genre dans les fiches de poste, les cotations IFSE et primes individuelles	DRH/MPDF	Actions de sensibilisation	Nombre d'encadrantes et d'encadrants sensibilisés	Production d'un nouvel outil de sensibilisation en 2024
Favoriser l'égalité dans les revenus complémentaires	Promouvoir la juste valorisation de la participation des femmes à des inventions dans les collectifs de travail et à la juste fixation des coefficients des brevets d'invention/primes d'intéressement	Comité parité-égalité/ DGDI/CNRS-innovation/ SPV/Instituts/ MPDF	1) Pourcentage de femmes 2) Répartition coefficients	1) Augmentation du pourcentage 2) Augmentation des parts de coefficients revenant aux femmes	2024-2026

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Plusieurs actions importantes destinées à renforcer l'attractivité des métiers scientifiques auprès du grand public et des collégiennes et lycéennes ont été menées, telles la publication de la bande dessinée « Les décodeuses du numérique » ou les expositions « La science taille XX Elles » (en lien avec l'association Femmes & Sciences).

Des actions fortes ont été réalisées pour limiter les biais de genre dans les recrutements : courrier du P-DG à destination du comité national, inscription de tous les membres de ce dernier au e-learning dédié, renouvellement des référentes et référents parité dans toutes les sections. Le comité parité-égalité et la MPDF organisent également des actions de sensibilisation sur les stéréotypes à destination des nouveaux entrants et des personnels.

Grâce à ces actions la proportion de femmes dans les recrutements de personnel chercheur est bien supérieure dans la période 2020-2022 (39,4% de femmes parmi les recrues) que durant la période précédente (36,3% entre 2017 et 2019). Toutefois seule une petite partie des effectifs sont renouvelés chaque année, de sorte que l'impact de ces recrutements sur la féminisation des effectifs reste nécessairement faible (34,3% de femmes parmi le personnel chercheur en 2019 et 34,7% en 2022).

Le principe des promotions « en cascade » (promouvoir un pourcentage égal ou supérieur au pourcentage de femmes promouvables), impulsé par le P-DG a amorcé une réduction du plafond de verre : la proportion de femmes DR est passé de 30,1% en 2019 à 31,7% en 2022.

Dans le même temps, le pourcentage de directrices d'unité est passé de 22,4% à 25%. Cette évolution demande encore à être renforcée et étendue à l'ensemble des postes à responsabilité.

Pour les IT, la situation est plus complexe et fait l'objet d'une attention particulière dans ce nouveau plan d'action. Entre 2019 et 2022, la proportion de femmes au grade le plus élevé (IR) augmente de 32,4% à 32,7% seulement. Dans le même temps, la proportion de femmes Ingénieures d'études (IE) passe de 49,0% à 50,2%. Mais la part de femmes dans les grades les moins élevés augmente également, ce qui n'est pas une évolution positive : 56,7% de femmes en AI en 2019, 58% en 2022, et parmi les T la proportion passe de 66,0% à 66,5%.

En se basant sur une enquête approfondie, réalisée en 2023 sur la valeur et la reconnaissance des métiers IT, des actions plus ciblées concernant la progression et attractivité des carrières IT pour les femmes seront menées.

Concernant les agents en CDD, une nouvelle procédure favorise la prolongation de contrat des CDD suite à un congé maternité, levant ainsi un frein implicite à l'embauche de femmes.

Enfin, la visibilité des femmes s'est renforcée ces dernières années grâce au maintien de la parité dans les récompenses décernées par le CNRS (médailles) et une vigilance accrue concernant la participation des femmes aux événements scientifiques.

Objectif	Action	Entité(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Indicateur (description)	Indicateur (valeur cible)	Calendrier
Attirer et conserver le vivier	Renforcer les actions à destination des viviers pour favoriser les candidatures de femmes à des carrières scientifiques (stages de 3 ^e et de seconde, interventions valorisant des rôles modèles féminins)	Instituts/ DIRCOM et Réseau Com'on/ DRH/MPDF et Réseau référent-es égalité	Nombre de jeunes ciblés	Indicateur de suivi	2024-2026
	Développer des actions de mentorat à destination des chercheuses et IT à différents stades de la carrière	Instituts/DRH	Nombre de mentorées et de stagiaires	50 mentorées ou stagiaires par an	2024-2026
	Réaliser une étude sur les viviers de femmes scientifiques dans les différentes disciplines	Instituts	Réalisation de l'étude	Indicateur de réalisation	Réalisation de l'étude en 2024
Recruter sans biais de genre	Poursuivre 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	Un référent ou une référente dans chaque section	2024-2026
	Fournir un outil de formation sur le recrutement sans biais de genre à tous les membres des instances de recrutement et promotion IT	DRH/MPDF	Nombre de membres formés	Tous les membres formés	Réalisation de l'outil en 2024
Garantir l'égalité dans les progressions de carrières (1)	Appliquer le principe des «promotions en cascade» (proportion de femmes promues supérieure ou égale à la proportion parmi les promouvables) à l'ensemble des corps et grades	CoNRS/ Directoire/ Instituts/DRH	Pourcentage de femmes promues	Pourcentage de femmes promues égal ou supérieur aux promouvables dans tous les corps et grades	2024-2026
	Instaurer des mesures et renforcer l'attractivité pour augmenter le nombre de femmes occupant des postes à responsabilités	Directoire/ Instituts/DRH	Pourcentage de femmes occupant des postes à responsabilité	Augmentation sur la période	2024-2026
	Veiller à ce que le pourcentage de femmes dans les instances et postes à responsabilités des unités soit égal ou supérieur au pourcentage de femmes de l'ensemble des personnels de l'unité	DU et Instances	Pourcentage de femmes	Pourcentage égal ou supérieur au pourcentage de femmes dans l'ensemble des personnels de l'unité	Pourcentage égal ou supérieur au pourcentage de femmes dans l'ensemble des personnels de l'unité
	Former les encadrantes et encadrants pour favoriser une évaluation sans biais des IT (dossier annuel, fixation des objectifs, proposition d'avancement...)	DRH/MPDF	Nombre d'encadrants formés	Ensemble des encadrants	Développement de l'outil de formation en 2024

Objectif	Action	Entité(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Indicateur (description)	Indicateur (valeur cible)	Calendrier
Garantir l'égalité dans les progressions de carrières (2)	Remédier aux écarts femmes-hommes dans les réponses aux appels à projets	Instituts/DU/MPDF/SPV	1) Proportion de femmes PI 2) montants des financements en fonction du sexe	Indicateurs de suivi	Réalisation de l'état des lieux en en 2024
Mieux prendre en compte les interruptions de carrière	Harmoniser les critères pour réduire l'impact d'un congé maternité dans l'évaluation des dossiers pour les concours et les avancements	CoNRS/DRH	Présence de la rubrique dans les formulaires	Indicateur de réalisation	Lettre du PDG à envoyer en 2024
	Veiller à ce que la proportion d'agents ayant eu un congé maternité ou prenant un temps partiel lié à la parentalité soient promus dans une proportion égale ou supérieure à celle des promouvables	CoNRS/DRH	Pourcentage de femmes promues après un congé maternité ou en temps partiel lié à la parentalité	Pourcentage de femmes promues égal ou supérieur aux promouvables	Instructions à envoyer en 2024
Accroître la visibilité des femmes au CNRS	Analyser les critères d'attribution et les catégories du CRISTAL	Directoire/DRH/Instituts/Délégations régionales	Parité et nombre de distinctions entre BAP	Equilibre global dans la parité	2024-2026
	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	Instituts/DU	Nombre d'instituts qui conditionnent leur soutien financier au respect de ce critère	Ensemble des instituts	2024-2026
	Veiller à la juste proportion dans les activités d'expertise auprès des médias	Instituts/DIRCOM	1) Pourcentage de femmes proposées comme expertes par les instituts 2) Nombre de femmes scientifiques ayant suivi un module media training	1) Proportion égale ou supérieure au pourcentage de femmes dans le domaine scientifique 2) Augmentation du nombre de femmes scientifiques ayant suivi le module	2024-2026

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Le télétravail, la diffusion de chartes du temps ont permis d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale. Des actions pour inciter les pères à prendre le congé d'accueil de l'enfant et la possibilité d'avoir des entretiens d'accompagnement à la parentalité ont été localement implantées mais il reste encore de nombreux progrès à faire.

Objectif	Action	Entité(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Indicateur (description)	Indicateur (valeur cible)	Calendrier
Permettre une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle	Proposer un article type pour la prise en compte de l'égalité dans le règlement intérieur des laboratoires, charte du temps	DRH/DU	Pourcentage de laboratoires ayant réactualisé leur charte	Tous les laboratoires	Note aux DU concernant la réactualisation des chartes du temps en 2024
	Proposer de façon systématique des entretiens pré- et post-congés maternité ou parental et développer des mesures d'accompagnement au retour de congé	Instituts/DRH	1) Rédaction d'une note 2) Nombre de femmes ayant bénéficié de mesure d'accompagnement	1) Indicateur de réalisation 2) Indicateur de suivi	Note aux encadrants à envoyer en 2024
	Favoriser une mise en œuvre du télétravail favorable à l'égalité (garantir le droit à la déconnexion, veiller à la circulation de l'information...)	DRH/MPDF	Guide de bonnes pratiques	Indicateur de réalisation	2024
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	DRH	1) Nombre de pères prenant un congé d'accueil de l'enfant 2) Nombre de DR où des entretiens sont réalisés	1) Indicateur de suivi 2) Toutes les DR	2024-2026
	Faciliter la parentalité lors des missions (possibilité de réserver un billet à ses frais pour un enfant accompagnant un parent en mission; prise en charge des prestations de crèches éphémères lors de manifestations scientifiques...)	DCIF/MPDF	Actualisation des conditions de marché et de prestations	Indicateur de réalisation	Note de la DCIF en 2024

Axe 4 : Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement et les discriminations

D'importants progrès ont eu lieu dans ce domaine, en lien avec la mise en œuvre du Plan national d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR (2021-25).

Une enquête a été menée auprès de tous les agents CNRS en 2022, des actions de sensibilisation et de prévention des violences sexistes et sexuelles sont progressivement étendues et proposées à tous les types de personnels.

Des informations et ressources sont disponibles sur l'intranet.

Un dispositif gratuit et anonyme d'écoute et de soutien aux victimes et témoins a été mis en place à l'échelle nationale, via un partenariat avec la fédération France Victimes. Un numéro d'appel et une adresses mail spéciales ont été créées pour faciliter une aide personnalisée.

La cellule de signalement a été mise en place et a fait l'objet d'une communication multi-supports en français et en anglais.

Grâce aux actions menées dans le cadre du plan 2021-2023, un grand nombre d'agents a pu être sensibilisé. Ces sensibilisations doivent s'inscrire dans le long terme afin d'« informer et sensibiliser le plus grand nombre d'agents sur les situations de violences et les acteurs à mobiliser », comme préconisé par la circulaire interministérielle du 9 mars 2018.

Objectif	Action	Entité(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Indicateur (description)	Indicateur (valeur cible)	Calendrier
Sensibiliser et former les personnels du CNRS aux questions de harcèlement, violences sexuelles et sexistes et discriminations	Poursuivre des actions de sensibilisation et de prévention contre le sexisme et tous types de discrimination	<i>MPDF/DRH/ Réseau de référentes et référents égalité</i>	Nombre d'agents formés	Indicateur de suivi	2024-2026
	Remettre à tous les nouveaux entrants puis à l'ensemble des personnels une charte de bonne conduite	<i>MPDF</i>	Elaboration de la charte	Indicateur de réalisation	Elaboration de la charte en 2024

Axe 5 : Gouvernance

Enfin, l'axe sur la gouvernance a largement été mis en œuvre. Le comité parité-égalité, qui comprend un-deux représentant de chacun des 10 instituts, a été renouvelé en 2022. Il est désormais co-présidé par Béatrice Marticorena et Jean-Louis Vercher. Les réseaux de référentes et référents égalité en unité se sont multipliés, pilotés soit par des délégations régionales, soit par des instituts, en lien avec la Mission pour la place des femmes. Comptant déjà près de 500 référentes et référents ces réseaux facilitent l'appropriation des politiques d'égalité et leur mise en œuvre au cœur des collectifs de travail.

Objectif	Action	Entité(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Indicateur (description)	Indicateur (valeur cible)	Calendrier
Valoriser l'égalité comme axe prioritaire du CNRS	Etablir un plan de communication annuel sur les actions et valeurs du CNRS en faveur de l'égalité	DIRCOM/ DIRCAB/MPDF	Réalisation du plan de communication	Indicateur de réalisation	Premier plan annuel en février 2024
	Continuer à développer, améliorer la visibilité et valoriser les réseaux de référentes et référents égalité dans les laboratoires en lien avec les DR et les instituts	MPDF/Instituts /Délégations régionales	Nombre de DR et d'instituts ayant mis en place un réseau de référentes égalité dans les unités	Toutes les DR et instituts	2024-2026
	Etablir un suivi des indicateurs, identifier les freins et les solutions à apporter et faire des recommandations au Directoire	DRH/MPDF/ Comité Parité-Egalité/OS	Mise en place d'un outil de suivi des indicateurs	Indicateur de réalisation	Réalisation de l'outil en 2024

Axe 6 : Actions transverses

Objectif	Action	Entité(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Indicateur (description)	Indicateur (valeur cible)	Calendrier
Valoriser des résultats de recherche	Valoriser l'intégration de la dimension de sexe et/ou de genre dans les contenus de recherche	MPDF/Instituts	Nombre d'actions de valorisation	Augmentation du nombre d'actions de valorisation	2024-2026
Intégrer l'égalité dans l'ensemble des politiques du CNRS	Prendre en compte l'égalité dans les actions de coopération internationale du CNRS	DEI/Instituts	1) Pourcentage de femmes participant à des actions de coopération internationale 2) Nombre d'actions spécifiquement dédiées à l'égalité intégrées dans des accords de coopération internationale	1) Augmentation du pourcentage de femmes 2) Augmentation du nombre d'actions spécifiquement dédiées à l'égalité	2024-2026