

# Les 14 objectifs prioritaires du plan d'action

## PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES | HOMMES AU CNRS

Placée auprès de la Présidence, la Mission pour la place des femmes au CNRS est chargée de veiller à la prise en compte des questions de genre dans la politique globale de l'établissement afin de rendre effective l'égalité professionnelle au CNRS.

Le plan d'action pluriannuel qu'elle a proposé, validé par la direction et le comité de pilotage pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au CNRS en mars 2014, s'articule autour de quatre axes :

- Impliquer des dirigeant.e.s
- Agir sur la structure organisationnelle
- Agir sur les progressions de carrière
- Favoriser l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle

Ce plan s'appuie sur le diagnostic réalisé au sein de l'établissement depuis plusieurs années, et plus particulièrement sur le travail mené depuis 2011 au CNRS dans le cadre du projet européen INTEGER (INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research) soutenu par le 7ème PCRD. Il prend également en compte le dispositif législatif et réglementaire national ainsi que les recommandations européennes et bonnes pratiques développées en Europe et ailleurs.

Les 14 objectifs prioritaires de ce plan d'action, et les principales mesures qui les accompagnent, sont présentés ci-dessous.

La Mission pour la place des femmes s'engage auprès de l'ensemble du CNRS à accompagner la mise en œuvre de ce plan d'action. La réalisation de ses objectifs implique non seulement l'engagement de nos dirigeant.e.s, mais également celui de l'ensemble des personnels des unités et services du CNRS.



Pour plus de renseignements, nous vous invitons à vous rendre sur notre site : <http://www.cnrs.fr/mission-femmes>.

## OBJECTIF 1

### Former aux questions d'égalité femmes-hommes et aux stéréotypes de genre

- En continuant de former la direction, les cadres supérieur.e.s, les directeurs/trices d'unités et responsables d'équipes à l'égalité professionnelle et aux stéréotypes sociaux de genre, et en intégrant cette problématique à la formation des nouveaux/elles DU et cadres à haut potentiel.
- En élaborant et diffusant un **manuel d'aide à l'action** à l'intention des dirigeant.e.s aux différentes échelles (direction des instituts, directions fonctionnelles, délégations régionales, DU...) sur les mesures qu'ils/elles peuvent mettre en œuvre à leur niveau pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et développer une communication qui soit vectrice d'égalité (langage, visuels, etc.).
- En intégrant cette problématique à la **formation des jurys de recrutement et de promotion**, dont les membres des CAP et des sections et CID du Comité national.
- En **sensibilisant** également les nouveaux/elles entrant.e.s aux enjeux de l'égalité professionnelle.



## OBJECTIF 2

### Démultiplier le portage des actions au sein de l'établissement

- Au plus haut niveau, à travers le **Comité de pilotage pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au CNRS**, créé par décision en 2011.
- Dans chacune des 19 délégations régionales, en désignant un.e **correspondant.e égalité professionnelle** chargé.e de suivre la mise en œuvre des actions au niveau régional et local, en lien avec la Mission pour la place des femmes au CNRS.
- A travers le **Comité « STRIDE »**, un groupe de travail créé en 2013, rassemblant entre autres le DGDS, les président.e.s des sections et CID du Comité national (CPCN), les DAS des 10 instituts, le SGCN, les services concernés de la DRH (SDPC, OMES), des expert.e.s, et menant une réflexion sur les facteurs d'inégalités entre chercheuses et chercheurs au CNRS dans les processus d'évaluation scientifique.
- Au niveau de l'INSMI et de l'INP et de deux de leurs laboratoires, avec les **équipes de mise en œuvre du projet européen INTEGER**.
- En s'appuyant sur la **création de plusieurs groupes de travail thématiques**, impliquant notamment les représentant.e.s des organisations syndicales.

## OBJECTIF 3

### Continuer à soutenir les recherches sur le genre

- En **diffusant** le rapport sur le recensement national des recherches sur le genre et/ou les femmes réalisé par le CNRS et en rendant accessible sa base de données en ligne.
- En continuant à **soutenir** les programmes et structures de recherche sur le genre, dont le GIS « Institut du Genre », ainsi que le recrutement de chercheurs/euses sur le genre.
- En **développant** les actions de la Mission pour l'interdisciplinarité du CNRS en ce sens, notamment à travers le Défi Genre.
- En **formant** les chercheurs/euses à l'intégration de la dimension du genre dans les contenus de leurs recherches.

## OBJECTIF 4

### Lutter contre le harcèlement sexuel

- En **diffusant la circulaire CNRS de novembre 2013** et la **fiche pratique** associée à tous les personnels, ainsi qu'un kit de communication à l'usage des délégations régionales et des DU.
- En **formant** les DU et agent.e.s CNRS susceptibles d'agir dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel, par l'organisation d'une journée nationale de sensibilisation en 2014 puis de demi-journées de formation en délégations régionales.

## OBJECTIF 5

### Assurer un équilibre femmes-hommes dans les distinctions du CNRS

- En ré-examinant les **procédures d'attribution** et en veillant à respecter un équilibre femmes-hommes dans les Médailles et le Cristal du CNRS.

## OBJECTIF 6

### Agir au niveau de l'organisation du travail dans les unités et services

- En **élaborant et diffusant un charte du temps** afin de favoriser l'articulation vie personnelle - vie professionnelle, qui sera intégrée dans les règlements intérieurs des unités et services.
- En mettant en place des possibilités de **télétravail** au sein du CNRS.

## OBJECTIF 7

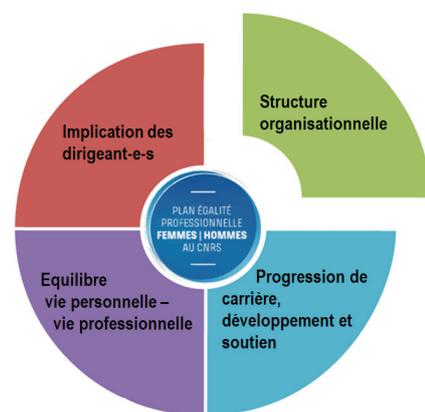
### Faire connaître et s'appropriier les indicateurs de l'état des lieux de l'égalité professionnelle femmes-hommes au CNRS

- En réalisant et diffusant le **Livret annuel « La parité dans les métiers du CNRS »**, complément du Bilan Social.
- En réalisant des **fiches d'indicateurs sexués** à l'usage des membres des différentes instances de recrutement et de promotion (sections et CID du Comité National, CAP et jurys IT, etc.).
- En intégrant au **tableau de bord de la Présidence** du CNRS plusieurs indicateurs sexués de suivi des recrutements et promotions au CNRS.

## OBJECTIF 8

### Veiller à ce que les congés maternité, parental et d'adoption soient pris en compte afin de ne pas retarder la carrière

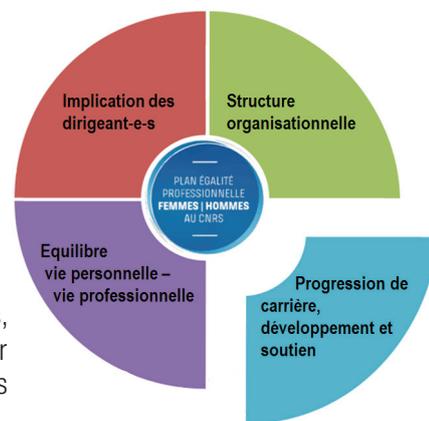
- En mettant en place, pour les personnels prévoyant de partir en congé maternité/parental/d'adoption, des **entretiens avec leur DU** avant et après le congé, ainsi que des dispositifs de formation si besoin.
- En incluant le **retour de l'un de ces congés comme l'un des critères** pris en compte pour l'attribution d'accueils en délégation CNRS pour les enseignant.e-s chercheurs/euses.



## OBJECTIF 9

### Augmenter la mixité dans les recrutements au CNRS, et plus particulièrement la part de femmes dans les disciplines/métiers où elles sont sous-représentées

- En développant des **outils pédagogiques** mettant en avant des parcours de chercheuses, ingénieures et techniciennes, et en intervenant auprès d'un public scolaire afin d'attirer les jeunes femmes vers des métiers jugés masculins (et les garçons vers des métiers jugés féminins).
- En assurant une **parité dans les jurys** (respect des dispositions de la Loi Sauvadet) et en promouvant la mixité dans les recrutements notamment en s'appuyant sur le Comité « STRIDE », pour les chercheurs/euses.



## OBJECTIF 10

### Lutter contre le « plafond de verre »

- En prenant en compte les **interruptions de carrière et quotités de travail** dans les évaluations, notamment en incitant les candidat-e-s à les déclarer dans les dossiers de concours et avancements.
- En mettant en place parallèlement des **formations de développement professionnel** pour inciter les femmes à se présenter aux avancements, concours et postes de direction.
- En agissant sur les **candidatures** à la promotion et sur les nominations aux postes de responsabilité, notamment grâce aux propositions du Comité « STRIDE ».
- En menant ou commanditant des **études ciblées**, notamment en termes d'accès aux primes et d'égalité des rémunérations.

## OBJECTIF 11

### Mettre en place des entretiens de déroulement de carrière réguliers pour tous les personnels

- En instaurant un **moment d'échange** pour les chercheurs/euses avec, selon le cas, leur responsable, le/la DU, la direction de l'Institut, le SRH, un-e chercheur/euse senior volontaire, 3 et/ou 7 ans après leur recrutement, afin qu'ils/elles puissent faire le point sur leur carrière et mieux construire la suite de leur parcours professionnel.
- Comme cela existe déjà à fréquence annuelle pour les personnels IT permanents, et comme le préconise la Charte des CDD du CNRS, en mettant en place un **entretien d'activité avec le/la responsable hiérarchique ou le/la DU** pour tous les personnels en CDD qui en font la demande.

## OBJECTIF 12

### Rendre les femmes plus visibles dans les manifestations scientifiques

- En faisant en sorte que le CNRS, ses instituts et ses unités exigent auprès des comités organisateurs de manifestations scientifiques une **proportion minimale de femmes oratrices et présidentes de séance**, avant d'accorder tout financement à des congrès, colloques, ou autres manifestations.

## OBJECTIF 13

### Favoriser les dispositifs d'aide à la garde d'enfants/de parents dépendants

- En mettant en place un système de CESU (chèque emploi-service universel) et/ou de remboursement des frais de garde d'enfants/de parents dépendants en cas de déplacements professionnels, sous certaines conditions.
- En améliorant les offres de places en crèches.

## OBJECTIF 14

### Accompagner la parentalité

- En informant les personnels des différents dispositifs d'accompagnement de la parentalité au CNRS.
- En favorisant la prise du congé paternité et l'investissement des pères dans la sphère domestique et familiale.

