



**MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
des ressources humaines**

**Secrétariat général  
Service de l'appui au pilotage et des ressources  
Département du dialogue social  
Secrétariat du comité social d'administration ministériel  
de l'enseignement supérieur et de la recherche**

Paris, le 2 décembre 2024

**Ordre du jour  
du comité social d'administration ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche  
(CSAMESR)  
du mardi 17 décembre 2024 à 14h30**

1. Désignation du secrétaire adjoint de séance

2. Suivi des textes

3. Point pour avis

Projet de plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2027  
(DGRH E)

4. Point pour débat

Bilan des lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et  
des chercheurs du 18 janvier 2023 (DGRH A)

5. Point pour information

Réalisation du programme des travaux du CSAMESR au titre de l'année 2024

\*\*\*\*

## PROJET DE PLAN NATIONAL D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU MESR

### Les axes stratégiques du Plan

#### Axe 1

Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme

#### Axe 2

Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les responsabilités et fonctions, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

#### Axe 3

Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

#### Axe 4

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

#### Axe 5

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

#### Axe 6

Agir pour la santé des femmes au travail

#### Axe 7

Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Sont signalées par une \* les mesures DGRH et par un x les mesures suivies par le DDSE DGSIP DGRI

## AXE 1

### CONFORTER LA GOUVERNANCE ET L'INSCRIPTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU CŒUR DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES SUR LE LONG TERME

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes irrigue toutes les dimensions d'une politique des ressources humaines. Le présent plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PNA EPFH) du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche engage l'administration centrale et l'ensemble des établissements publics placés sous l'autorité de ce même ministère et doit les guider dans l'élaboration de leurs propres plans d'action.

Les plans d'action sont mis en œuvre au bénéfice de chaque agent et agente.

Les actions et mesures qui en découlent concourant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes font l'objet d'un dialogue avec les représentants du personnel.

Les présidences et directions d'établissement publics d'enseignement supérieur et de recherche sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans d'action de leur établissement.

Les plans d'action précédents sont prorogés jusqu'à l'entrée en vigueur de nouveaux plans issus du présent plan national. Les entités qui auraient anticipé l'adoption d'un nouveau plan s'assurent de sa cohérence avec le présent plan national.

Les objectifs poursuivis en termes de gouvernance sont les suivants :

- Chaque agente et agent relevant du périmètre ministériel de l'ESR doit avoir connaissance des exigences que son employeur se fixe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et doit pouvoir en constater l'effectivité ;
- Tout recruteur, encadrant et acteur des ressources humaines doit intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans ses actes au quotidien ;

## (ACTION 1)

### Réaffirmer le pilotage de l'administration centrale

#### ✕ **Mesure 1 - Poursuivre l'accompagnement des établissements et des organismes de recherche de l'ESR dans l'élaboration, le suivi et la remontée de leurs plans d'action**

L'objectif est de fournir aux établissements et organismes de recherche des orientations générales et des éclairages, notamment sur les dispositions législatives et réglementaires relatives aux plans d'action pour l'égalité professionnelle, afin de garantir leur publication.

Cible MESR : Ensemble des établissements publics de l'ESR (environ 180 établissements)

#### Indicateurs MESR :

--Nombre de nouveaux plans d'action pour la période 2024-2027 transmis au ministère par les établissements

-Nombre de réunions de comité de suivi des plans d'action pour l'égalité professionnelle

- Nombre de rapports d'exécution des plans d'action transmis au ministère par les établissements

Échéance : 1<sup>er</sup> mars 2025

Réunion du comité de suivi : 2025, 2026

Rapports d'exécution : 2025, 2026

#### \* **Mesure 2 - Présenter l'impact en termes d'égalité professionnelle des textes réglementaires dans le domaine de la gestion des ressources humaines qui font l'objet d'une consultation en CSA**

L'objectif est de s'interroger systématiquement sur les incidences que peut avoir ce type de texte sur l'égalité professionnelle.

Indicateur MESR : Nombre d'études réalisées par la DGRH et la DE

Echéance : Fin 2024/Début 2025

## (ACTION 2)

### Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Egalité

#### ✕ **Mesure 3 - Etablir une cartographie des référentes et référents égalité au sein des établissements et des organismes de recherche**

L'objectif est d'identifier et de répertorier les référentes et référents égalité dans l'ensemble des établissements et organismes de recherche de l'ESR, afin de faciliter les échanges, le partage de bonnes pratiques et le suivi des actions en matière d'égalité professionnelle.

Cible MESR : Ensemble des missions égalité dans les organismes de recherche et les établissements de l'ESR

Indicateur MESR : Nombre de référentes et référents égalité

Échéance : 2025

#### ✕ **Mesure 4 - Renforcer l'animation et la coordination du réseau des référentes et référents égalité de l'ESR**

L'objectif est de consolider les échanges et la collaboration au sein du réseau des référents et référentes égalité, en favorisant le partage d'expériences, le soutien mutuel, et la mutualisation des bonnes pratiques, tout en veillant à prévenir l'isolement des personnes référentes.

Cible MESR : Ensemble du réseau des missions égalité

Indicateur MESR : Nombre de journées nationales organisées

Échéance : 2025, 2026, 2027

#### ✕ **Mesure 5 - Élaborer une circulaire à l'attention des établissements de l'ESR précisant les contours des missions des référentes et référents égalité ainsi que les moyens nécessaires pour renforcer leur visibilité et leur professionnalisation**

L'objectif est de préciser les missions et responsabilités des référentes et référents égalité, en renforçant leur visibilité et leur reconnaissance, afin de soutenir leur professionnalisation et l'efficacité de leurs actions.

Cible MESR : Ensemble des établissements publics de l'ESR

Indicateur MESR : Élaboration et diffusion de la circulaire

Échéance : 2025

### (ACTION 3)

#### Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

Les comités sociaux d'administration (CSA) doivent être consultés sur les projets de plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 48 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020). Ils sont informés chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites aux plans d'action (article 2 n° 2020-528 du décret du 4 mai 2020).

Au-delà des obligations réglementaires, la volonté du ministre est de réaliser un véritable suivi du plan avec les représentants du personnel dans le cadre de groupes de travail. Le groupe de travail est composé des représentants du personnel, désignés par les fédérations des organisations syndicales siégeant au CSA MESR. La formation spécialisée pourra être sollicitée en amont en fonction des enjeux.

#### \* **Mesure 6 - Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement des différents plans**

L'objectif est de partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre du plan national d'action notamment au travers de la mise à jour du tableau de bord des indicateurs mentionné en annexe en prévoyant 2 groupes de travail par an, dont un préalable au bilan annuel devant le CSA.

Indicateur MESR : Nombre de réunions des GT au niveau ministériel.

Echéance : 6 mois après la publication du PNA et de chacun des plans pour le 1<sup>er</sup> GT

#### \* **Mesure 7 - Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes grâce à l'augmentation des données sexuées dans la Base de données sociales (BDS)**

Dans la BDS 2022, la plupart des indicateurs du MESR sont sexués, pour certains de façon incomplète. L'objectif est de disposer de davantage de données sexuées issues des BDS à venir pour réaliser des états de situation comparée les plus complets possibles.

Indicateur MESR : Pourcentage d'indicateurs sexués contenus dans la BDS ESR.

Cible MESR (commune au MEN et MSJVA) : 100% des indicateurs sexués dans la BDS, lorsque les indicateurs et les données s'y prêtent. Les indicateurs seront élaborés en application de la réglementation en vigueur (arrêté du 7 mai 2021).

Echéance : Production annuelle, et dès 2025.

#### **(ACTION 4)**

##### **Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan**

L'enjeu est d'intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les actes managériaux.

##### **\* Mesure 8 – Veiller à la présentation annuelle des objectifs du plan à tous les encadrants**

L'objectif est de permettre à chaque encadrante et encadrant dont le métier comporte des responsabilités de recrutement ou de gestion des personnels de connaître et faire connaître le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes et qu'il en suive la réalisation. Chaque encadrante et encadrant peut ainsi en favoriser la mise en œuvre concrète notamment en matière de mixité des équipes, de prévention des discriminations, de surveillance des éléments variables de rémunération, d'articulation des temps de vie et de lutte contre les VSS.

PROJET CSAM ESR ↑

## AXE 2

### FAVORISER LA MIXITE DES METIERS ET DES FONCTIONS ET L'EGAL ACCES A TOUTES LES RESPONSABILITES, DONT CELLES D'ENCADREMENT ET D'ENCADREMENT SUPERIEUR

Les enjeux d'une plus grande mixité des métiers sont importants. Pour l'OCDE, l'égalité des genres, qui passe notamment par la mixité des métiers, est un « moteur de croissance économique qui renforce la démocratie et la cohésion sociale et améliore le bien-être de tous les membres de la société ».

S'il n'existe pas de définition officielle de la mixité des métiers, la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du ministère chargé du travail (DARES) considère pour le secteur privé qu'un métier est mixte lorsque la proportion de femmes ou d'hommes est comprise entre 35 % et 65 %

Les objectifs poursuivis en termes de mixité et d'accès aux responsabilités sont les suivants :

- Adopter une politique volontariste de promotion de la mixité
- Accompagner les agentes et agents dans les parcours professionnels, les mobilités et l'accès aux diverses formes de responsabilités

#### (ACTION 5) :

**A partir du diagnostic de la mixité des métiers du périmètre MESR, identifier ceux particulièrement genrés et cibler les efforts pour en suivre l'évolution.**

L'enjeu est d'identifier les métiers sur lesquels il est prioritaire de travailler en termes de mixité. Les données sexuées disponibles par corps (avec des sous-détails) peuvent permettre d'identifier des métiers.

La majorité des effectifs sont des enseignantes et enseignants, dont on peut considérer que le corps et la discipline d'enseignement correspondent à la notion de métier. Un document annexé au plan présente un tableau des effectifs sexués des corps d'enseignants-chercheurs et des personnels assimilés par corps et par discipline, et également un tableau des effectifs sexués des personnels des filières bibliothèque, santé et sociale.

Concernant la filière ITRF, les Branches d'Activités Professionnelles (BAP) nous renseignent sur la diversité des métiers et un même tableau sexué des effectifs par BAP va être réalisé.

Il est en revanche difficile à ce jour d'identifier au sein de la filière administrative les métiers réellement exercés à partir des données disponibles dans les seuls SIRH.

**\* Mesure 8 bis – Renforcer la formation des présidents de jury de recrutement à l'égalité professionnelle**

Les présidents de jury sont garants du respect du principe d'égalité professionnelle femmes hommes. Leur rôle ne se limite pas à une simple gestion des épreuves. Ils sont formés à cela, les principes en sont rappelés dans le guide des présidents de jury et la DGRH a pour projet de leur adresser une note de doctrine sur le sujet ainsi qu'une charte de la diversité.

**\* Mesure 9 – Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée de tous les corps d'enseignants-chercheurs et personnels assimilés, de chercheurs, ingénieurs, personnels techniques et d'administration de la filière ITRF par BAP**

L'objectif est d'objectiver cette répartition afin de pouvoir apporter ensuite les actions correctrices nécessaires.

Indicateur MESR :

- Evolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers/corps (par discipline le cas échéant pour les enseignants-chercheurs et assimilés, BAP pour la filière ITRF) identifiés comme devant être suivis. Le même suivi doit être étendu aux contractuels.
- Proportion de femmes inscrites sur les listes de qualification aux fonctions d'enseignant-chercheur par section du Conseil national des universités (CNU)

Les disciplines correspondent aux sections du CNU pour les enseignants-chercheurs ou de l'une des instances d'évaluation dont relèvent les chercheurs.

Echéance : dès 2025

**\* Mesure 10 – Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des BIATPSS**

Il s'agit de mesurer chaque année la répartition des effectifs femmes/hommes parmi les personnes occupant un poste requalifié dans le cadre des mesures de requalification des emplois dans la filière administrative.

Indicateur MEN : part des femmes occupant un poste requalifié au 1er octobre

Echéance : comptabilisation annuelle

**\* Mesure 11 – Identifier les effets de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche (LPR) sur la féminisation des corps et des métiers**

L'objectif est de mesurer les effets des différentes mesures RH de cette loi sur l'égalité professionnelle.

Indicateurs :

- Proportion de femmes candidates et promues par le repyramidage des corps de la filière ITRF par corps et le cas échéant par BAP
- Proportion de femmes candidates et promues par le repyramidage des corps d'enseignants-chercheurs par section du CNU
- Proportion de femmes candidates et recrutées parmi les chaires de professeur junior par grands secteurs et proportion de femmes titularisées par cette voie.

Echéance : dès 2025

**\* Mesure 12 – Etablir un bilan des congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) accordés lors des retours de congé maternité, parental ou d'adoption**

L'objectif est de comptabiliser le nombre de congés et de déterminer les éventuels freins à la demande de ce type de CRCT.

Indicateur :

Suivi des contingents de CRCT  
Nombre de CRCT demandés et accordés

Echéance : dès 2025

## (ACTION 6)

**Accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur**

**\* Mesure 13 - S'assurer que les supports de campagne de recrutement du ministère ne véhiculent pas de stéréotypes de genre**

L'objectif est d'intégrer la dimension égalité professionnelle dans les supports et documents présentant les offres d'emploi.

Indicateur : Vérification des supports diffusés pendant les campagnes de l'année ainsi que des offres d'emploi publiées

Echéance : une fois par an à partir du second semestre 2025

**\* Mesure 14 - Promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité**

L'objectif est d'améliorer la connaissance des différents métiers relevant de l'ESR.

Indicateur MESR : Impact sur l'évolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers identifiés comme prioritaires

Cible MESR : Production de campagnes de communication sur les métiers les moins mixtes.

**\* Mesure 15 - Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours pour les candidates enceintes**

L'objectif est de prévenir en situation de concours toute discrimination liée à l'état de grossesse et de favoriser le plus possible le recours à la visioconférence.

Pour ce faire, la DGRH prendra toute initiative pour que les modalités d'organisation des épreuves d'admissibilité permettent aux femmes enceintes de concourir.

La facilitation du recours à la visioconférence est une des modalités qui peut y contribuer et la DGRH mettra à jour la liste des concours pouvant bénéficier de la visioconférence au regard du décret n°2024-759 du 7 juillet 2024 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique.

#### ✕ **Mesure 16 - Poursuivre le soutien des associations promouvant l'égalité professionnelle et la mixité des métiers**

L'objectif est de poursuivre les partenariats associatifs avec les associations qui œuvrent en faveur de l'égalité professionnelle et la mixité des métiers dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Cible MESR : Les associations reconnues œuvrant en faveur de l'égalité professionnelle et la mixité des métiers

Indicateur MESR :

- Nombre de projets soutenus
- Liste des associations soutenues et montant des subventions.

Échéance : 2025, 2026, 2027

#### ✕ **Mesure 17 - Soutenir les organismes de recherche et les établissements de l'ESR dans la publication annuelle des indicateurs Rixain**

L'objectif est de s'assurer que les établissements publient chaque année les indicateurs Rixain sur leurs sites internet, en veillant à harmoniser les méthodes de calcul afin de garantir une mise en œuvre cohérente et conforme aux exigences légales.

Cible MESR : Ensemble des établissements concernés par l'obligation de publier sur leur site internet les indicateurs définis dans les décrets Rixain (Établissements de l'ESR, organismes de recherche, CPGE)

Indicateur MESR : Nombre d'établissements concernés ayant publié les indicateurs Rixain sur leur site internet

Échéance : 2025, 2026

#### ✕ **Mesure 18 - Renforcer la prise en compte des enjeux d'égalité dans les laboratoires de recherche**

L'objectif est de sensibiliser et mobiliser les acteurs des laboratoires sur les questions d'égalité professionnelle, en abordant les défis spécifiques à cet environnement de travail et en encourageant l'échange de bonnes pratiques pour y apporter des solutions adaptées.

Cible MESR : Ensemble des personnels faisant partie des organismes du réseau égalité inter-EPST

Indicateur MESR : Nombre d'événements organisés ou soutenus par le MESR sur l'égalité dans les laboratoires, nombre et type de personnes participant à ces événements

Échéance : 2025

**✕ Mesure 19 - Renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur conformément à la législation.**

Le relèvement imposé par la loi du 19 juillet 2023 de 40% à 50% du taux de personnes de chaque sexe pour les « primo-nominations » aux emplois supérieurs et dirigeants, et l'atteinte du pourcentage de 40% de femmes occupant un emploi supérieur de l'Etat, ainsi que l'élargissement de la base à laquelle s'applique ces taux implique une action pour féminiser les emplois de l'encadrement supérieur qui sera pilotée par la direction de l'encadrement.

Indicateurs MESR : Pourcentage F/H pour les primo-nominations et pour l'effectif total des emplois concernés par le DNE.

Cible MESR : Respect des deux pourcentages légaux et de leurs échéances.

Echéance :

1<sup>er</sup> janvier 2026 pour les primo-nominations

1<sup>er</sup> janvier 2027 pour le total des emplois.

### AXE 3 EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La rémunération est un facteur d'attractivité pour les métiers du MESR. L'enjeu demeure de corriger les écarts pouvant exister entre les femmes et les hommes dans l'octroi des régimes indemnitaires, des heures supplémentaires et complémentaires. C'est également d'aboutir à une juste proportionnalité entre les sexes dans les promotions de grades et de corps, tout en veillant à ne pas discriminer les personnels à temps partiel ou de retour de congés « familiaux », etc.

#### (ACTION 7)

##### Assurer la transparence des rémunérations

##### \* Mesure 20 – Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire/rémunérations complémentaires sexué

Il s'agit principalement d'établir les moyennes sexuées par corps et par catégorie de contractuels de toutes les indemnités servies aux agentes et agents de l'enseignement supérieur et de la recherche, enseignants comme BIATSS, ITRF et ITA.

L'objectif est de disposer d'informations sur la rémunération des agentes et des agents plus fines que celles dont on dispose par l'index égalité professionnelle pour engager ensuite les mesures correctrices nécessaires.

##### Indicateur MESR :

- Ensemble des indemnités et enseignements complémentaires sexués par corps (enseignants et BIATPSS) et par catégories de contractuels.
- Bilan sexué des différentes composantes du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) par région académique

Cible : bilan sexué pour le périmètre du CSA MESR.

Echéance : au plus tard en 2027.

#### (ACTION 8)

##### Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

##### \* Mesure 21 - Répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps

L'objectif est de corriger les écarts existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion.

Indicateur MESR : Répartition femmes hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps

Comparaison des taux de femmes candidates et de femmes reçues aux concours externes et internes

Cible : Identité avec la répartition sexuée du corps en 2027.

Echéance : Observation chaque année dès 2024 avec atteinte de la cible au plus tard en 2027 pour tous les corps.

**\* Mesure 22 - Élaborer une circulaire pour rappeler au CNU, aux autres instances et aux universités les critères d'évaluation pour que les femmes ne soient pas pénalisées**

L'objectif est d'éviter que les périodes de congés « familiaux » pénalisent la carrière des femmes.

Indicateur MESR : Circulaire annuelle de gestion des carrières des enseignants-chercheurs et personnels assimilés

## (ACTION 9)

### Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations

**\* Mesure 23 – Faire en sorte que, dans l'index égalité professionnelle femmes hommes de l'ESR, tous les indicateurs sur les plus hautes rémunérations soient supérieurs à zéro**

Pour les établissements publics nationaux, le 3<sup>ème</sup> indicateur porte sur l'écart femmes hommes des 10 plus hautes rémunérations de l'établissement. Lorsque ces rémunérations ne concernent qu'un seul sexe, l'indicateur est égal à zéro.

L'objectif est donc que les dirigeants des établissements publics nationaux d'enseignement supérieur et de recherche portent a minima cet indicateur au-dessus de zéro et de tendre vers la plus haute note, la parité rapportant 20 points.

Indicateur MESR : Nombre d'indicateurs sur l'écart femmes hommes des 10 plus hautes rémunérations égaux à zéro.

Echéance : d'ici 2027

## AXE 4

### FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique la prise en compte de l'évolution des structures familiales et de la société.

Il convient donc de mieux accompagner les agentes et agents publics dans les moments clés de leur vie personnelle et familiale et de permettre le partage équitable entre les femmes et les hommes des demandes de congés ou de temps partiel liés à ces moments clés.

Les objectifs poursuivis en termes d'articulation des temps de vie professionnelle et des temps de vie personnelle sont les suivants :

- Promouvoir et favoriser les dispositifs de congés parentaux auprès des hommes.
- Permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier de nouvelles organisations du travail pour faire face à l'allongement des carrières et aux besoins accrus d'aidants dans la société.

#### **(ACTION 10)**

##### **Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes**

De nombreux textes ont été adoptés qui mettent en place des mesures d'accompagnement aux parentalités.

Il est proposé de recenser dans un document numérique l'ensemble des droits des parents et des différents services de soutien à la parentalité et de l'adresser à toutes les agentes et tous les agents lors de leur prise de fonction et aux futurs parents dès la première déclaration concernant l'arrivée d'un enfant.

Parallèlement à la diffusion de ce guide, des orientations seront données aux services RH afin que des entretiens individuels ante et post absences ou congés liés à la parentalité soient mis en place ; cela permettra de préparer avec les agentes et agents les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de toute nature pour l'accueil d'un enfant, afin de mieux prendre en compte leurs objectifs de carrière, de mobilité géographique ou professionnelle en lien avec les contraintes familiales.

**\* Mesure 24 – Rappeler dans la circulaire annuelle de gestion dédiée les conditions d'utilisation du contingent de CRCT (congé pour recherches ou conversions thématiques) et de CPP (congé pour projet pédagogique) accordés après un congé maternité, parental ou d'adoption**

L'objectif est de faciliter l'utilisation de ces CRCT et CPP aujourd'hui sous utilisés.

Indicateur : Nombre annuel de CRCT et de CPP accordés au titre de ce contingent

Echéance : 2025

**\* Mesure 25 - Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui sont attachés à la parentalité**

L'objectif est de garantir à toutes les agentes et tous les agents la connaissance de leurs droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants

L'impact du guide Parentalités sera mesuré notamment au travers de l'évolution de la répartition sexuée du nombre de congés parentaux.

Indicateur MESR :

Nombre de guides complétés mis en ligne sur le site intranet de chaque employeur.

Nombre de congés parentaux octroyés chaque année ainsi que leur répartition F/H en pourcentage

Cibles MESR pour chacun des indicateurs

Diffusion du document et adaptation par les établissements pour y faire figurer les informations et données locales.

Disposer dès 2024 de l'indicateur congé parental pour les titulaires et contractuels gérés dans le périmètre MESR pour tous les corps et tous les contractuels. Dès que possible, définir une cible quantifiée pour la fin du plan

Echéance : Publication du guide et mise en ligne des guides courant 2025

**(ACTION 11)**

**Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle dans le temps**

**\* Mesure 26 - S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et aidantes et/ou l'allongement des carrières**

Parallèlement au besoin d'aménagement du temps de travail des agentes et agents en charge de famille, on constate une sollicitation en tant qu'aidants de plus en plus grande. Il est nécessaire de développer des gestions du temps adaptées à ces situations.

Indicateur MESR : Répartition F/H des temps partiels octroyés par corps et par tranche d'âge

Cible et échéance MESR : suivre l'évolution annuelle dès 2025.

PROJET CSAM ESR 17.12.24

## AXE 5

### PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES (DONT LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES), DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Les bases juridiques de cet axe sont l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Elles ont été complétées par l'arrêté du 17 mars 2021 pour les établissements relevant du MESR.

Il s'agit d'agir en qualité d'employeur pour prévenir tout risque de violence à l'égard des femmes et protéger tout personnel subissant un acte de violence.

Les objectifs poursuivis en termes de prévention et de traitement des discriminations et des violences sexistes et sexuelles sont les suivants :

- Renforcer la prévention et la sensibilisation des personnels sur l'existence des dispositifs permettant le recueil et le traitement de tout signalement de discrimination ou de violence, dont les violences intrafamiliales
- Accompagner juridiquement et méthodologiquement la mise en place de ces dispositifs et, lorsqu'ils préexistent, veiller à leur adaptation aux dispositions réglementaires.

#### (ACTION 12)

#### **Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes (VDHAS)**

Il convient d'intégrer tout particulièrement les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière, de repérer les situations à risque et de procéder à une prévention primaire.

#### **✕ Mesure 27 – Établir une cartographie des dispositifs de signalement sur tout le territoire**

L'objectif est de garantir l'existence de dispositifs de traitement des signalements dans tous les établissements et les organismes de recherche et de les rendre visibles via une cartographie publiée sur le site internet du MESR.

✕ **Mesure 28 - Promouvoir l'intégration d'une procédure de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles (VSS) dans les règlements intérieurs des Unités Mixtes de Recherche (UMR)**

Assurer un cadre clair et harmonisé pour la prise en charge des signalements de VSS dans les UMR, en tenant compte de la complexité des relations inter-tutelles. Cette mesure vise à renforcer la coordination entre tutelles, protéger les victimes et témoins, et prévenir les situations de réintégration problématique des personnels.

Cible MESR : Ensemble des Unité Mixtes de Recherche (UMR) sous co-tutelle d'organismes de recherche et d'établissements d'enseignement supérieur

Indicateur MESR : Nombre d'UMR ayant intégré une procédure de signalement VSS dans leur règlement intérieur

Échéance : 2027

✕ **Mesure 29 - Informer toutes les agentes et tous les agents sur les dispositifs existants**

L'objectif est de les inciter à recourir aux dispositifs lorsqu'ils en ont besoin, ces derniers étant encore trop méconnus.

Indicateur MESR : Réalisation de la campagne d'information.

Cible : Une campagne nationale d'information annuelle qui vient en complément d'une communication à faire au niveau local

Echéance : dès 2025

**(ACTION 13)**

**Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles**

✕ **Mesure 30 - Améliorer la connaissance et le suivi des signalements de VSS, dont les violences intrafamiliales dans les établissements et les organismes de recherche de l'ESR**

L'objectif est d'assurer une meilleure connaissance et un suivi rigoureux des signalements de VSS dans les établissements de l'ESR, en collaboration avec le réseau des chargées et chargés de mission VSS et vie étudiante des rectorats, tout en garantissant que le ministère ait une visibilité suffisante pour coordonner les actions à l'échelle nationale.

Cible MESR : Ensemble des établissements de l'ESR

Indicateur MESR :

- Nombre de signalements
- Nombre de sanctions suite à des signalements
- Nombre de saisines de sections disciplinaires

Échéance : 2025, 2026

#### **(ACTION 14)**

**Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration**

✕ **Mesure 31 - Accompagner les établissements de l'ESR dans la mise en œuvre des recommandations du guide pratique sur le traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles (VSS)**

L'objectif est de soutenir les équipes dirigeantes des établissements de l'ESR dans l'application concrète des recommandations du guide. Cette mesure vise à renforcer leur capacité à gérer les signalements de VSS, garantir une prise en charge adaptée des victimes, et assurer une réponse institutionnelle conformes aux dispositions législatives et réglementaires.

Cible MESR : Ensemble des établissements de l'ESR

Indicateur MESR : Nombre et type d'accompagnement

Échéance : 2026

## AXE 6

### AGIR POUR LA SANTE DES FEMMES AU TRAVAIL

Le précédent plan national d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'envisageait pas spécifiquement cette question, par ailleurs présente dans les objectifs stratégiques ministériels en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements relevant des trois périmètres ministériels. Le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027), « Toutes et tous Egaux », est composé de 4 axes prioritaires et comprend un axe « santé des femmes ».

L'audition d'expertes sur le sujet et les bilans santé sécurité au travail (SST) ont permis de relever les enjeux suivants à traiter dans le cadre du plan national d'action :

- Mieux connaître et analyser les pathologies féminines au travail et les accidents du travail qui touchent particulièrement les femmes
- Améliorer l'information des femmes sur ces questions.
- 

Les actions et mesures proposées s'inscrivent dans une stratégie qui vise à prendre en compte les spécificités de la pénibilité du travail des femmes dans une logique de préservation de la santé, d'amélioration de la traçabilité et de la prévention à l'exposition aux risques professionnels et de renforcement du suivi de l'adaptation au poste de travail.

#### (ACTION 15)

**Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes en établissant un état des lieux sexué des difficultés de santé et des maladies professionnelles**

**\* Mesure 32 – Sexuer toutes les données relatives à la santé et progressivement les compléter avec l'âge**

Aujourd'hui nous disposons de données sexuées sur les accidents du travail et les maladies professionnelles mais ces données globales ne distinguent ni les corps ni les métiers. L'objectif est donc d'améliorer la connaissance sur ces sujets.

Indicateur MESR :

Nombre d'arrêts de travail, d'accidents du travail et de maladies professionnelles et de journées de carence par corps, répartition F/H, par tranches d'âge et pour les contractuels.

Cible MESR : Identification des métiers les plus à risque

Echéance : Dès 2025

**\* Mesure 33 – Réaliser une campagne nationale d’information sur les principales pathologies des femmes**

Il s’agit de conduire des actions de sensibilisation et d’information sur les maladies qui touchent les femmes, en particulier dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre l’endométriose, du plan des maladies chroniques et des actions en faveur de la santé mentale.

L’objectif est de lutter contre les stéréotypes portant sur le repérage de ces maladies avec l’exemple des maladies cardio-vasculaires qui sont la première cause de mortalité des femmes et qui sont encore insuffisamment repérées chez elles), en informant les agentes elles-mêmes et en formant les professionnels de la santé au travail et de la prévention à une approche genrée de la santé au travail

Indicateur MESR Nombre d’actions de formation, d’information ou de sensibilisation spécifiques à la santé des femmes réalisées

Echéance : 2025

**\* Mesure 34 – Mettre en place des études sur les liens entre les conditions de travail et la santé des femmes**

L’objectif est de comprendre les liens entre travail et pathologies ou entre organisation du travail et santé des femmes et de soutenir la recherche scientifique en particulier sur les agents dangereux pour la santé susceptibles par une contamination accidentelle de traverser la barrière placentaire ou de provoquer une maladie qui peut se déclarer après un temps de latence très long comme le prion infectieux. Pour ce faire, il conviendra avec l’aide d’une structure de recherche de lancer une ou plusieurs études.

Echéance : 2025

**\* Mesure 35 : Améliorer la traçabilité et la prévention de l’exposition aux risques professionnels dans les plans de prévention**

Il s’agit de mettre en place une démarche d’évaluation différenciée des risques en fonction du sexe, en particulier par l’application de la circulaire interministérielle du 11 juin 2024 relative à l’élaboration du document unique d’évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d’amélioration des conditions de travail dans la fonction publique.

Une analyse particulière sera faite sur les risques pouvant causer des troubles musculo-squelettiques, sur les risques psycho-sociaux dont les VDHA et sur les substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Il convient également d'adapter les mesures de prévention primaire aux caractéristiques physiologiques des femmes, en particulier pour le port de charges et pour les équipements de protection individuelle.

Indicateur MESR :

Taux de DUERP prenant en compte l'évaluation différenciée selon le sexe d'au moins un risque professionnel

Echéance : 2025

### **\*Mesure 36 : Renforcer le suivi de l'adaptation au poste de travail**

L'enjeu est de renforcer le rôle pivot de la médecine de prévention dans le suivi de la santé des femmes au travail et de mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail relatives aux aménagements de poste qui portent sur l'adaptation des conditions de travail à :

- des états de santé particuliers : la grossesse, la période d'allaitement ou la ménopause
- l'accompagnement sur la durée des femmes engagées dans un parcours d'assistance médicale à la procréation
- des pathologies incapacitantes menstruelles comme l'endométriose et le syndrome des ovaires poly kystiques ou le fibrome utérin
- des situations de handicap en particulier invisible comme la maladie migraineuse
- la reprise d'activité après un congé de santé prolongé et l'accompagnement dans le maintien dans l'emploi, en particulier en cas d'affections cancéreuses qui peuvent survenir à un âge précoce

Indicateur MESR :

Mise en place d'un indicateur du suivi de la mise en œuvre des préconisations d'aménagement de poste concernant des femmes

Echéance : 2025

## AXE 7

### COMMUNIQUER, SENSIBILISER, FORMER POUR INSTALLER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Pour forger une culture partagée, il convient de renforcer la communication et l'information des personnels au plus près de leur lieu d'exercice sur l'égalité professionnelle et les violences sexistes et sexuelles et permettre ainsi la connaissance de l'existence des référentes et référents égalité professionnelle, des dispositifs de signalement et de soutien. Pour ce faire, des plans de communication, de sensibilisation et de formation sont prévus sur la période du PNA.

Les objectifs poursuivis en termes de communication et de sensibilisation sont les suivants :

- Faire connaître et donner à voir l'engagement des ministères auprès des personnels et des futurs agentes et agents, en réaffirmant que les valeurs d'égalité professionnelle sont constitutives de l'identité employeur.
- Former l'ensemble de la filière RH et des encadrants en formation initiale et continue à ces sujets afin de garantir l'inclusion de l'égalité professionnelle F/H dans les pratiques RH (recrutement, promotion, management...)

#### (ACTION 16)

**Elaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels**

##### **\* Mesure 37 - Définir et programmer des actions de communication à destination de tous les personnels**

L'objectif est de fournir aux personnels une information régulière portant sur les enjeux et les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les plans d'action mis en œuvre et les résultats de ces actions.

##### Indicateurs MESR :

Nombre de vues et fréquentation de chaque élément dématérialisé des campagnes de communication

Cible MESR : Tous les personnels

Echéance : chaque année dès 2025

##### **\* Mesure 38 - Mettre à disposition des établissements un kit de communication adapté sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

L'objectif est de permettre aux opérateurs de l'ESR de disposer chaque année d'un kit comprenant tous les outils de communication élaborés par la DELCOM.

Cible MESR : Ensemble des établissements publics nationaux de l'ESR

Echéance : Chaque année

#### **(ACTION 17)**

##### **Elaborer un plan de communication externe**

**\* Mesure 39 - Définir un plan de communication externe montrant l'engagement ministériel en s'appuyant notamment sur les deux journées thématiques dédiées aux femmes**

L'objectif est de faire savoir que le MESR traite ces problématiques et que la lutte pour l'égalité professionnelle fait partie des valeurs du ministère.

Indicateur MESR : Comptabilisation des vues et fréquentation des sites.

Cible MESR : Campagnes de communication liées aux journées thématiques

Echéance : chaque année

#### **(ACTION 18)**

##### **Faire en sorte que chaque agente et agent soit conscient des enjeux de l'égalité professionnelle**

**\* Mesure 40 – Mettre à disposition de toute agente et agent a minima un module de sensibilisation à distance**

La DGAFP a créé un programme de formation en ligne interministériel, à vocation pérenne, appelé « Mentor », qui vise à développer différents chantiers de formation interministérielle à l'attention de toutes les agentes et agents de l'Etat. L'un de ces chantiers se nomme « Intensifier la formation des agents aux valeurs et principes de la république ».

Un module nommé « Vers l'égalité entre les hommes et les femmes » traite le sujet de l'égalité professionnelle.

Ce module, destiné à tous, introduit le sujet de l'égalité professionnelle femmes hommes.

L'objectif est de faire connaître ce module de formation mis à disposition pour qu'un maximum de personnes puisse en bénéficier.

Indicateur MESR :

Nombre d'agentes et d'agents ayant suivi le module Mentor « Vers l'égalité femmes hommes »

Augmenter le nombre de modules de formations sur Mentor

**✕ Mesure 41 – Accompagner les établissements et les organismes de recherche de l'ESR dans la formation de leurs référentes et référents égalité aux enjeux de l'égalité professionnelle**

L'objectif est de permettre aux référentes et référents égalité des établissements et des organismes de recherche de l'ESR d'acquérir les compétences nécessaires pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, encourager la mixité des métiers et prévenir les stéréotypes de genre

Cible MESR : Ensemble des établissements et des organismes de recherche de l'ESR

Indicateurs :

- Nombre et typologie des formations proposées par le MESR.
- Nombre de référentes et référents égalité formés.
- Évaluation de la satisfaction des participants et participantes aux formations

Échéance : 2025

**✕ Mesure 42 : Sensibiliser les établissements et les organismes de recherche de l'ESR aux enjeux de parentalité et d'aidance**

L'objectif est d'inciter les établissements et les organismes de recherche de l'ESR à intégrer les enjeux de parentalité et d'aidance dans leur politique RH, en valorisant les dispositifs existants pour soutenir les agentes et agents concernés et favoriser des conditions de travail adaptées

Cible MESR : Ensemble des établissements et des organismes de recherche de l'ESR

Indicateur MESR :

- Nombre de webinaires de sensibilisation organisés par le ministère.
- Taux de participation des établissements et des organismes de recherche aux webinaires.
- Évaluation de la satisfaction des participants et participantes

Échéance : 2025

### ✕ Mesure 43 : Poursuivre les formations nationales dans le cadre du plan VSS en collaboration avec les associations spécialisées

L'objectif est de former les agentes et agents impliqués dans le traitement et le suivi des situations de violences sexistes et sexuelles (VSS) au sein des établissements d'ESR. Ces formations visent à renforcer leurs compétences sur des thématiques clés : la prise en charge des situations de VSS, la conduite des enquêtes administratives, le rôle et le fonctionnement des dispositifs de signalement, ainsi que les procédures disciplinaires associées.

Cible MESR : membres des dispositifs de signalement et des sections disciplinaires, référents et référentes des établissements et organismes de recherche de l'ESR, personnels encadrants et directions d'établissement

Indicateur MESR :

- Nombres de formations
- Nombre de personnes formées
- Évaluation de la satisfaction des participants et participantes

Échéance : 2025, 2026

### ✕ Mesure 44 : Renforcer l'animation et la coordination du réseau des chargées et chargés de mission VSS et vie étudiante au sein des rectorats

L'objectif est de soutenir les chargées et chargés de mission VSS et vie étudiante dans l'exercice de leurs missions en leur proposant des temps d'échanges réguliers, des outils adaptés et des formations spécifiques, tout en facilitant la coordination et le partage de bonnes pratiques

Cible MESR : Ensemble des personnes recrutées

Indicateur MESR :

- Nombre de webinaires proposés par le ministère
- Nombre de formations proposées par le ministère
- Nombre de ressources mises à disposition

Échéance : 2025, 2026



**MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
des ressources humaines**

**Secrétariat général  
Service de l'appui au pilotage et des  
ressources  
Département du dialogue social  
Secrétariat du comité social d'administration  
ministériel  
de l'Éducation nationale**

Paris, le 13 février 2025

**Attestation de passage  
au comité social d'administration ministériel  
de l'enseignement supérieur et de la recherche  
(CSAMESR)**

Le directeur général des ressources humaines certifie que, lors de la séance du 17 décembre 2024, le CSAMESR a examiné le projet de texte suivant :

**Projet de plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
2024-2027**

Lors de cet examen, l'administration n'a présenté aucun amendement.

Les représentants des personnels ont déposé préalablement cent sept amendements, dont huit au titre de l'UNSA (deux retenus par l'administration, quatre non retenus et deux retirés en séance), cinquante au titre de la CGT (dix-huit retenus par l'administration, vingt non retenus, cinq retirés en séance, et sept amendements sous forme de commentaires non soumis au vote), vingt-quatre au titre de la FSU (douze retenus par l'administration, huit non retenus par l'administration, et quatre retirés) et vingt-cinq au titre de SUD (onze retenus par l'administration, douze non retenus et deux retirés en séance).

Le texte des amendements est joint en annexe.

Le projet de texte modifié a fait l'objet des expressions de vote suivantes (\*):

**Pour : 7 (UNSA : 4 ; CFDT : 3)**

**Contre : 0**

**Abstention : 6 (CGT : 2 ; FSU : 3 ; SUD : 1)**

(\* ) Un représentant de la CGT et le représentant de FO étaient absents

Pour le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche,  
et par délégation  
La cheffe de service, adjointe au directeur général des ressources humaines

Florence DUBO



**MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
des ressources humaines**

**Secrétariat général  
Service de l'appui au pilotage et des  
ressources  
Département du dialogue social  
Secrétariat du comité social d'administration  
ministériel  
de l'Éducation nationale**

Paris, le jeudi 19 décembre 2024

**Attestation de passage  
au comité social d'administration ministériel  
de l'enseignement supérieur et de la recherche  
(CSAMESR)**

Le directeur général des ressources humaines certifie que, lors de la séance du 17 décembre 2024, le CSAMESR a examiné le projet de texte suivant :

**Projet de plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2027**

Lors de cet examen, l'administration n'a présenté aucun amendement.

Les représentants des personnels ont déposé préalablement cent sept amendements, dont huit au titre de l'UNSA (deux retenus par l'administration, quatre non retenus et deux retirés en séance), cinquante au titre de la CGT (dix-huit retenus par l'administration, vingt non retenus, cinq retirés en séance, et sept amendements sous forme de commentaires non soumis au vote), vingt-quatre au titre de la FSU (douze retenus par l'administration, huit non retenus par l'administration, et quatre retirés) et vingt-cinq au titre de SUD (onze retenus par l'administration, douze non retenus et deux retirés en séance).

Le texte des amendements est joint en annexe.

Le projet de texte modifié a fait l'objet des expressions de vote suivantes (\*):

**Pour : 7 (UNSA : 4 ; CFDT : 3)**

**Contre : 0**

**Abstention : 6 (CGT : 2 ; FSU : 3 ; SUD : 1)**

(\* ) Un représentant de la CGT et le représentant de FO étaient absents

Pour le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche,  
et par délégation  
La cheffe de service, adjointe au directeur général des ressources humaines

Florence DUBO

## ANNEXE

### AMENDEMENTS PRESENTES PAR LES REPRESENTANTS DES PERSONNELS

- [Amendement SUD n°1 \(retenu par l'administration\)](#)

#### Remarque générale

Ajout pour féminiser le texte : *représentantes et représentants du personnel* (p2 et p3), *présidentes et présidents de jury* (p8), *enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs* (p8)

- [Amendements CGT n°1 \(retenu par l'administration\)](#)

#### Page 2 axe 1 deuxième tiret

Rajouter "personnel" après "tout" :

- Tout **personnel** recruteur, encadrant et acteur des ressources humaines doit intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans ses actes au quotidien

- [Amendement Sud n°2 \(retiré en séance sous réserve de modification rédactionnelle\)](#)

#### page 3 axe 1

Ajouter une 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 n'associer le Ministère qu'aux événements respectant ces conditions.*

#### Reformulation adoptée :

*Vérifier que les femmes soient présentes dans les manifestations scientifiques organisées par le ministère, et promouvoir cette pratique auprès de chaque établissement.*

- [Amendement UNSA n°1 \(retiré en séance sous réserve de modification rédactionnelle\)](#)

#### Page 4 axe 1 action 2 mesure 4

Ajout d'un indicateur MESR :

- *Bilan et cartographie des référentes et référents égalité : quotité en ETP dédiée, titulaire ou contractuel*

#### Reformulation adoptée :

*Ajout d'un indicateur MESR : cela concerne la mesure 6*

- **Diffusion d'une circulaire auprès des établissements au premier semestre 2025**

- *Bilan et cartographie des référentes et référents égalité: quotité en ETP dédiée, titulaire ou contractuel*

- [Amendement CGT n°2 \(retenu par l'administration\)](#)

#### Page 4 axe 1 action 2 mesure 3

Ajouter à la fin du paragraphe la phrase « *Ils apparaîtront dans les organigrammes des établissements.* »

- [Amendement CGT n°3 \(non retenu par l'administration\)](#)

#### Page 4 axe 1 action 2 mesure 3

Ajouter l'indicateur MESR suivant:

- *Pourcentage d'établissements et des UMR dotées d'au moins une ou un référente ou référent égalité.*

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

**Pour : 10** (UNSA : 4 ; CGT : 2, FSU : 3, SUD : 1)  
**Contre : 0**  
**Abstention : 3** (CFDT : 3)

- [Amendement CGT n°4 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 4 axe 1 action 2 mesure 4**

Ajout de « **et régionales** » dans l'indicateur MESR:

Indicateur MESR : Nombre de journées nationales **et régionales** organisées

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

**Pour : 13** (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1)  
**Contre : 0**  
**Abstention : 0**

- [Amendement CGT n°5 \(retiré en séance sous réserve de modification rédactionnelle\)](#)

**Page 4 axe 1 action 2 mesure 5**

Ajouts de « (via intranet par exemple) » et de « Pour cela, une décharge horaire et une rémunération complémentaire seront instaurées, en fonction du personnel couvert. »

**Reformulation adoptée:**

La circulaire invitera les établissements à identifier une quotité de temps de travail et des moyens adaptés en fonction du public concerné.

- [Amendement UNSA n°2, CGT n°6 et FSU n°1 \(non retenus par l'administration\)](#)

**Amendement UNSA n°2 :**

**Page 5 axe 1 action 3 paragraphe 2**

Version initiale	Proposition de l'UNSA
« .... La formation spécialisée <b>pourra être</b> sollicitée en amont en fonction des enjeux. »	Remplacer la phrase du texte par : « .... La formation spécialisée <b>sera sollicitée en amont en fonction des enjeux.</b> »

**Amendement CGT n°6 :**

**Page 5 axe 1 action 3**

Version initiale	Proposition de la CGT
« .... La formation spécialisée <b>pourra être sollicitée en amont en fonction des enjeux.</b> »	Remplacer la phrase du texte par : « .... La formation spécialisée <b>devra être sollicitée en amont et informée des avancées.</b> »

## Amendement FSU n°1:

### Page 2 axe 1 action 3, 2<sup>e</sup> paragraphe

Version initiale	Proposition de la FSU
« .... La formation spécialisée <b>pourra être</b> sollicitée en amont en fonction des enjeux. »	Remplacer la phrase du texte par : « .... La formation spécialisée <b>sera</b> sollicitée en amont en fonction des enjeux. »

Les amendements ont fait l'objet des expressions suivantes lors d'un vote conjoint :

**Pour : 13** (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1)  
**Contre : 0**  
**Abstention : 0**

L'amendement est rejeté par l'administration.

- [Amendement FSU n°2 \(retiré en séance sous réserve de modification rédactionnelle\)](#)

### Page 5 axe 1 action 3, 2<sup>e</sup> paragraphe

Ajout de la phrase suivante à la fin du paragraphe : "Les missions des référent-es VDHA au niveau ministériel et des établissements doivent être confortées et garanties conformément aux OSM 2023 et 2024."

#### Reformulation adoptée :

"Les missions des référentes VDHA au niveau ministériel et des établissements doivent être **mises en œuvre** conformément aux OSM 2023 et 2024."

- [Amendement CGT n°7 \(retenu par l'administration\)](#)

### Page 5 axe 1 action 3 mesure 7

Version initiale	Proposition de la CGT
<u>Cible MESR (commune au MEN et MSJVA) : 100% des indicateurs sexués dans la BDS, lorsque les indicateurs et les données s'y prêtent. Les indicateurs seront élaborés en application de la réglementation en vigueur (arrêté du 7 mai 2021).</u>	Enlever "et les données" dans la première phrase: <u>Cible MESR (commune au MEN et MSJVA) : 100% des indicateurs sexués dans la BDS, lorsque les indicateurs s'y prêtent.</u>

- [Amendement UNSA n°3 \(retenu par l'administration\)](#)

### Page 6 action 4 mesure 8

Ajout de la phrase suivante:

« L'objectif est de permettre à chaque encadrant **quel que soit son niveau d'encadrement et** dont le métier comporte des responsabilités de recrutement ou de gestion des personnels de connaître et faire connaître le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes et qu'il en suive la réalisation. »

- [Amendement CGT n°8 \(retenu par l'administration\)](#)

### page 6 axe 1 action 4

Ajout de la phrase suivante:

« ayant des responsabilités de coordination/d'animation (exemple, les chefs et cheffes d'équipes dans les établissements de recherche) ou d'encadrements (exemple : direction de thèse). »

- [Amendement CGT n°9 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 6 axe 1 action 4 mesure 8**

Version initiale	Proposition de la CGT
Mesure 8 – Veiller à la présentation annuelle des objectifs du plan à tous les encadrants	Remplacer “encadrants” par “personnels d’encadrement”: Mesure 8 – Veiller à la présentation annuelle des objectifs du plan à tous les <b>personnels d’encadrement</b>

- [Amendement CGT n°10 \(retiré en séance sous réserve de modification rédactionnelle\)](#)

**Page 6 axe 1 action 4 mesure 8**

Ajout du paragraphe suivant à la fin:

*Cela passe par un plan de formation du personnel d’encadrement, quel que ce soit son niveau de responsabilité. Ce plan de formation sera axé sur les points suivants : égalité femmes/hommes dans le monde du travail, intégration de chacune et chacun au quotidien, connaître, prévenir et sanctionner les VSS.*

*Indicateurs MESR : Nombre de formations proposées et ratio personnel d’encadrement formé / personnel d’encadrement.*

*Cible MESR : Ensemble des services-directions de la formation.*

*Échéance : Production annuelle, et dès 2025*

**Reformulation adoptée:**

*Cela passe par un plan de formation **ministériel** du personnel d’encadrement **avec échéance 2026**, quel que ce soit son niveau de responsabilité. Ce plan de formation sera axé **a minima** sur les points suivants : égalité femmes/hommes dans le monde du travail, intégration de chacune et chacun au quotidien, connaître, prévenir et sanctionner les VSS.*

- [Amendement CGT n°11 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 7 axe 2 paragraphe 2**

Version initiale	Proposition de la CGT
<i>S’il n’existe pas de définition officielle de la mixité des métiers, la Direction de l’Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du ministère chargé du travail (DARES) considère pour le secteur privé qu’un métier est mixte lorsque la proportion de femmes ou d’hommes est comprise entre 35 % et 65 % .</i>	<i>S’il n’existe pas de définition officielle de la mixité des métiers, la Direction de l’Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du ministère chargé du travail (DARES) considère pour le secteur privé qu’un métier est mixte lorsque la proportion de femmes ou d’hommes est comprise entre <b>40 % et 60 %</b>.</i>

- [Amendement CGT n°12 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 7 axe 2 tiret 2**

Version initiale	Proposition de la CGT
<u>Les objectifs poursuivis en termes de mixité et d’accès aux responsabilités sont les suivants :</u> - Adopter une politique volontariste de promotion de la mixité - Accompagner les agentes et les agents dans les parcours professionnels, les mobilités et l’accès aux diverses formes de responsabilités	<u>Les objectifs poursuivis en termes de mixité et d’accès aux responsabilités sont les suivants :</u> - Adopter une politique volontariste de promotion de la mixité - Accompagner les agentes <b>et les agents</b> dans les parcours professionnels, les mobilités et l’accès aux diverses formes de responsabilités

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

**Pour : 2** (CGT : 2)  
**Contre : 7** (UNSA : 4 ; CFDT : 3)  
**Abstention : 4** (FSU : 3 ; SUD : 1)

- [Amendement CGT n°13 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 7 axe 2 action 5 paragraphe 2**

Version initiale	Proposition de la CGT
<i>La majorité des effectifs sont des enseignantes et enseignants, dont on peut considérer que le corps et la discipline d'enseignement correspondent à la notion de métier. Un document annexé au plan présente un tableau des effectifs sexués des corps d'enseignants-chercheurs et des personnels assimilés par corps et par discipline, et également un tableau des effectifs sexués des personnels des filières bibliothèque, santé et sociale.</i>	<i>La majorité des effectifs sont des enseignantes et enseignants, dont on peut considérer que le corps et la discipline d'enseignement correspondent à la notion de métier. Un document annexé au plan présente un tableau des effectifs sexués des corps <b>d'enseignantes-chercheuses</b> et d'enseignants-chercheurs et des personnels assimilés par corps et par discipline, et également un tableau des effectifs sexués des personnels des filières bibliothèque, santé et sociale.</i>

- [Amendement SUD n°3 \(retenu par l'administration\)](#)

**page 7 axe 2 action 5**

Version initiale	Proposition de SUD
<i>La majorité des effectifs sont des enseignantes et enseignants, dont on peut considérer que...</i>	Remplacer la phrase par: <i>Pour les enseignantes et enseignants, on peut considérer que...</i>

- [Amendement CGT n°14 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 7 axe 2 action 5 paragraphe 3**

Version initiale	Proposition de la CGT
<i>Concernant la filière et ITRF, les Branches d'Activités Professionnelles (BAP) nous renseignent sur la diversité des métiers et un même tableau sexué des effectifs par BAP va être réalisé.</i>	<i>Concernant <b>les filières IT et ITRF</b>, les Branches d'Activités Professionnelles (BAP) nous renseignent sur la diversité des métiers et un même tableau sexué des effectifs par BAP va être réalisé.</i>

- [Amendement CGT n°15 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 7 axe 2 action 5**

Ajout avant Mesure 8 bis de la phrase suivante:

« Envisager un recrutement différencié en réservant des postes aux femmes dans les corps IR, DR, etc. (un nombre de postes réservés proportionnel au nombre de femmes promouvables dans le corps). »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

**Pour : 2** (CGT : 2)  
**Contre : 7** (UNSA : 4 ; FSU : 3)  
**Abstention : 4** (CFDT : 3 ; SUD : 1)

- [Amendement FSU n°3 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 7 axe 2**

Modifier le titre en déplaçant les fonctions plus loin dans la phrase : « Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur »

- [Amendement FSU n°4 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 7 Axe 2, dernier tiret de l'introduction**

Supprimer la phrase et remplacer par cette nouvelle formulation : « Favoriser l'évolution des parcours professionnels, les mobilités et l'accès aux diverses formes de responsabilités pour les agentes et les agents. »

- [Amendement FSU n°5 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 7 axe 2 action 5 dernier paragraphe**

Ajout de la phrase : « Par ailleurs, les mêmes données seront fournies par grandes filières de métiers pour les contractuels. »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 13</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1)  <b>Contre : 0</b>  <b>Abstention : 0</b></p>
---

- [Amendement CGT n°16 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 8 axe 2 action 5 mesure 8 bis**

Version initiale	Proposition de la CGT
<p>Les présidents de jury sont garants du respect du principe d'égalité professionnelle femmes hommes. Leur rôle ne se limite pas à une simple gestion des épreuves. Ils sont formés à cela, les principes en sont rappelés dans le guide des présidents de jury et la DGRH a pour projet de leur adresser une note de doctrine sur le sujet ainsi qu'une charte de la diversité.</p>	<p>Les <b>présidentes et les</b> présidents de jury sont garants du respect du principe d'égalité professionnelle femmes hommes. Leur rôle ne se limite pas à une simple gestion des épreuves. <b>Elles et ils</b> sont formés à cela, les principes en sont rappelés dans le guide des <b>présidentes et</b> présidents de jury et la DGRH a pour projet de leur adresser une note de doctrine sur le sujet ainsi qu'une charte de la diversité.</p>

- [Amendement UNSA n°4 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 8 axe 2 action 5 mesure 9**

Ajouter "de la filière santé social et de la filière bibliothèque ainsi que les personnels des CNOUS-CROUS" à la fin de la phrase "Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée de tous les corps d'enseignants-chercheurs et personnels assimilés, de chercheurs, ingénieurs, personnels techniques et d'administration de la recherche, de la filière ITRF par BAP".

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 13</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1)  <b>Contre : 0</b>  <b>Abstention : 0</b></p>
---

- [Amendement SUD n°4 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 8, axe 2 action 5 mesure 8 bis**

Version initiale	Proposition de SUD
« Les présidents de jury sont garants du respect du principe d'égalité professionnelle femmes hommes. Leur rôle ne se limite pas à une simple gestion des épreuves »	Remplacer le texte initial par: « Le rôle des présidentes et présidents de jury ne se limite pas à la gestion, ils et elles sont garants du respect du principe d'égalité professionnelle femmes hommes. »

- [Amendement SUD n°5 \(retenu par l'administration\)](#)

**page 8, axe 2 mesure 10**

Remplacer "indicateur MEN" par "Indicateur MESR"

- [Amendement CGT n°17 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 9 axe 2 action 5 mesure 11**

Ajouter « **d'enseignantes-chercheuses et** » dans la phrase:

- Proportion de femmes candidates et promues par le repyramidage des corps **d'enseignantes-chercheuses et d'enseignants-chercheurs** par section du CNU

- [Amendement FSU n°6 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 9 axe 2 action 5 mesure 11 premier indicateur**

Supprimer « le cas échéant » dans le premier tiret :

« - Proportion de femmes candidates et promues par le repyramidage des corps de la filière ITRF par corps et ~~le cas échéant~~ par BAP »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 13</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1)  <b>Contre : 0</b>  <b>Abstention : 0</b></p>
---

- [Amendement CGT n°18 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 9 axe 2 action 5 mesure 11**

Ajouter l'indicateur suivant en troisième position:

- Proportion de femmes candidates et promues dans le grande chercheuse et chercheur hors-classe et le corps directrice et directeur de recherche par section d'instances d'évaluation des EPST.

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 13</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1)  <b>Contre : 0</b>  <b>Abstention : 0</b></p>
---

- [Amendement CGT n°19](#)

Commentaire au sujet de la mesure 13: Ce n'est pas un indicateur, car il n'est pas quantifiable.

Commentaire non voté en séance

- [Amendement SUD n°6 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 10, axe 2 action 6**

Ajouter une action supplémentaire avant la mesure 14:  
*Féminiser les titres et les diplômes.*

- [Amendement CGT n°20 \(retiré en séance\)](#)

**Page 10 axe 2 action 6 mesure 14**

Ajout d'une mesure 14 bis :

*Mesure 14 bis - Travailler avec le Ministère de l'Éducation Nationale pour préparer une véritable future mixité*

- [Amendement CGT n°21-22-23 \(non retenus en séance\)](#)

**Amendement CGT n° 21**

**Page 10 axe 2 action 6 mesure 15**

Ajouter dans le titre « ou allaitantes »:

*Mesure 15 - Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours pour les candidates enceintes **ou allaitantes***

**Amendement CGT n° 22**

**Page 10 axe 2 action 6 mesure 15**

Ajouter « ou allaitant leur enfant » dans la phrase:

*L'objectif est de prévenir en situation de concours toute discrimination liée à l'état de grossesse **ou allaitant leur enfant** et de favoriser le plus possible le recours à la visioconférence.*

**Amendement CGT n° 23**

**Page 10 axe 2 action 6 mesure 15**

Ajouter « ou allaitantes » dans la phrase:

*Pour ce faire, la DGRH prendra toute initiative pour que les modalités d'organisation des épreuves d'admissibilité permettent aux femmes enceintes **ou allaitantes** de concourir.*

Les amendements ont fait l'objet des expressions suivantes lors d'un vote conjoint :

**Pour : 13** (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1)  
**Contre : 0**  
**Abstention : 0**

- [Amendement CGT n°24 \(retiré en séance sous réserve de modification rédactionnelle\)](#)

**Page 11 axe 2 action 6 mesure 16**

Ajouter après la phrase

*L'objectif est de poursuivre les partenariats associatifs avec les associations qui œuvrent en faveur de l'égalité professionnelle et la mixité des métiers dans l'enseignement supérieur et la recherche.*

Le paragraphe suivant:

***Pour améliorer ces partenariats, des échanges réguliers entre les CSA, les organisations syndicales et ces associations doivent être organisés afin de pouvoir identifier et lever les dysfonctionnements ou freins éventuels.***

**Reformulation adoptée:**

- *A l'occasion d'un GT de suivi du plan, les associations œuvrant dans le cadre de ces partenariats seront conviées afin de présenter leurs missions.*

Amendement CGT n°25 (retiré en séance sous réserve de modification rédactionnelle)

**Page 11 axe 2 action 6 mesure 18**

Version initiale	Proposition de la CGT
<i>L'objectif est de sensibiliser et mobiliser les acteurs des laboratoires sur les questions d'égalité professionnelle, en abordant les défis spécifiques à cet environnement de travail et en encourageant l'échange de bonnes pratiques pour y apporter des solutions adaptées.</i>	<i>L'objectif est de <b>former</b>, sensibiliser et mobiliser <b>les actrices et</b> les acteurs des laboratoires sur les questions d'égalité professionnelle, en abordant les défis spécifiques à cet environnement de travail et en encourageant l'échange de bonnes pratiques pour y apporter des solutions adaptées.</i>

**Reformulation adoptée:**

*L'objectif est d'**informer**, sensibiliser et mobiliser les actrices et les acteurs des laboratoires sur les questions d'égalité professionnelle, en abordant les défis spécifiques à cet environnement de travail et en encourageant l'échange de bonnes pratiques pour y apporter des solutions adaptées.*

• Amendement CGT n°26 (non retenu par l'administration)

**Page 11 axe 2 action 6 mesure 18**

Ajouter « Une identification des inégalités induites par les rémunérations indemnitaires et complémentaires doit être mise en place. »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<b>Pour : 13</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1) <b>Contre : 0</b> <b>Abstention : 0</b>
--

• Amendement CGT n°27 (retenu par l'administration et déplacé à l'axe 7)

**Page 11 axe 2 action 6 mesure 18**

Ajouter un deuxième indicateur MESR:

- Nombre de formations aux stéréotypes de genre pour ces agents et nombre de personnes participantes.

• Amendement FSU n°7 (retenu par l'administration)

**Page 13 axe 3 2ème paragraphe**

Version initiale	Proposition de la FSU
<i>L'enjeu demeure de corriger les écarts pouvant exister entre les femmes et les hommes dans l'octroi des régimes indemnitaires, des heures supplémentaires et complémentaires.</i>	<i>L'enjeu demeure de corriger les écarts <b>existant</b> entre les femmes et les hommes dans l'octroi des régimes indemnitaires, des heures supplémentaires et complémentaires.</i>

• Amendement FSU n°8 (retenu par l'administration)

**Page 13 axe 3, ajout d'un troisième paragraphe**

Ajouter : « L'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions de promotions doit être respecté conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 et de l'accord du 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-10 du code général de la fonction publique (CGFP). »

- [Amendement FSU n°9 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 13 axe 3, ajout d'un quatrième paragraphe**

Ajouter : *Le bilan des LDG aura lieu suffisamment en amont pour permettre de prendre en compte les constats avant d'entamer les campagnes suivantes.*

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 13</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1)  <b>Contre : 0</b>  <b>Abstention : 0</b></p>
---

- [Amendement CGT n°28 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 13 axe 3 introduction**

Ajouter en fin d'introduction « *L'impact des inégalités salariales sur les retraites doit aussi être évalué.* »

- [Amendement UNSA n°5 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 13 axe 3 action 7 mesure 20**

Supprimer "ITRF" dans la phrase "*Il s'agit principalement d'établir les moyennes sexuées par corps et par catégorie de contractuels de toutes les indemnités servies aux agentes et agents de l'enseignement supérieur et de la recherche, enseignants comme BIATSS, ~~ITRF~~ et ITA.*"

- [Amendement UNSA n°6 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 13 axe 3 action 7 mesure 20**

Version initiale	Proposition de l'UNSA
<p><i>Il s'agit principalement d'établir les moyennes sexuées par corps et par catégorie de contractuels de toutes les indemnités servies aux agentes et agents de l'enseignement supérieur et de la recherche, enseignants comme BIATSS et ITA.</i></p>	<p><i>Il s'agit principalement d'établir les moyennes sexuées par corps et par catégorie de contractuels de toutes les indemnités servies aux agentes et agents de l'enseignement supérieur et de la recherche, enseignants comme BIATSS, <b>personnels des CNOUS-CROUS</b> et ITA.</i></p>

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 13</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1)  <b>Contre : 0</b>  <b>Abstention : 0</b></p>
---

- [Amendement CGT n°29 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 13 axe 3 action 7 mesure 20**

Ajouter « *L'impact des inégalités salariales sur les retraites doivent aussi être évaluées.* »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 13</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1)  <b>Contre : 0</b>  <b>Abstention : 0</b></p>
---

- [Amendement CGT n°30 \(retenu par l'administration\)](#)

Page 13 axe 3 action 7 mesure 20

Version initiale	Proposition de la CGT
<u>Indicateur MESR :</u> - Ensemble des indemnités et enseignements complémentaires sexués par corps (enseignants et BIATPSS) et par catégories de contractuels.	<u>Indicateur MESR :</u> - Ensemble des indemnités et <b>rémunérations</b> complémentaires sexués par corps (enseignants et BIATPSS) et par catégories de contractuels.

- [Amendement UNSA n°7 \(retiré en séance\)](#)

Page 13 axe 3 action 7 mesure 20

Ajout d'un indicateur MESR :

- Sexuer les données de paies et établir un bilan indemnitaire sexué par BAP et métiers pour le périmètre ESR.

- [Amendement FSU n°10 \(retenu par l'administration\)](#)

Page 13 axe 3, action 7, mesure 20

Version initiale	Proposition de la FSU
Il s'agit principalement d'établir les moyennes sexuées par corps et par catégorie de contractuels de toutes les indemnités servies aux agentes et agents de l'enseignement supérieur et de la recherche, enseignants comme BIATSS, ITRF et ITA.	Il s'agit principalement d'établir les moyennes sexuées par corps et par catégorie de contractuels de toutes les indemnités servies aux agentes et agents de l'enseignement supérieur et de la recherche, <b>enseignantes et enseignants, enseignantes/chercheuses et enseignants/chercheurs, chercheuses et chercheurs comme BIATSS et ITA.</b>

- [Amendement FSU n°11 \(retenu par l'administration\)](#)

Page 20 axe 3, action 7, mesure 20, encadré indicateurs

Corriger et compléter la parenthèse dans le premier tiret comme suit :

(*enseignantes et enseignants, enseignantes/chercheuses et enseignants/chercheurs, chercheuses et chercheurs, BIATSS et ITA*)

- [Amendement SUD n°7 \(non retenu par l'administration\)](#)

Page 13 axe 3, action 7 mesure 20

Ajouter dans le 1<sup>er</sup> indicateur : *par BAP ou par discipline.*

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 13</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1)  <b>Contre : 0</b>  <b>Abstention : 0</b></p>
---

- [Amendement SUD n°8 \(retenu par l'administration\)](#)

Page 13 axe 3, action 7 mesure 20

Ajouter dans le deuxième indicateur : « *et du Rifseep* ».

- [Amendement SUD n°9 \(non retenu par l'administration\)](#)

Page 13 axe 3, action 7 après mesure 20

Ajout de la mesure suivante :

Mettre en place des barèmes communs de rémunération des contractuel-les basés sur la rémunération primes comprises des titulaires de niveau et ancienneté équivalents.

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 10</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; CFDT : 3 ; SUD : 1) <b>Contre : 0</b> <b>Abstention : 3</b> (FSU : 3)</p>
---

- [Amendement CGT n°31 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 13 axe 3 action 7 après mesure 20**

Ajouter une mesure 20 bis:

*Mesure 20bis : Evaluer l'impact des inégalités salariales sur les retraites.*

*L'objectif est d'évaluer l'impact du retard d'avancement sur le niveau des retraites perçues par les femmes, à carrière comparable.*

*Indicateur MESR : Bilan sexué du taux de liquidation de la retraite.*

*Échéance : Au plus tard en 2026*

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 13</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1) <b>Contre : 0</b> <b>Abstention : 0</b></p>
---

- [Amendement CGT n°32 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 14 axe 3 action 8 mesure 22**

Ajouter après:

*Indicateur MESR : Circulaire annuelle de gestion des carrières des enseignants-chercheurs et personnels assimilés*

les éléments suivants:

**Bilan sexué des congés « familiaux »**

**Échéance : 2025**

- [Amendement SUD n°10 \(retenu par l'administration\)](#)

Ajouter l'indicateur suivant:

- *Taux de femmes promouvables et de promues*

- [Amendement SUD n°11 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 14 axe 3, action 8 mesure 21**

Ajout d'un indicateur supplémentaire:

*Ajouter un autre indicateur :*

- *Écart de niveaux de diplôme entre les femmes et les hommes dans chaque corps (voire grade)*

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 6</b> (CGT : 2 ; FSU : 3 ; SUD : 1) <b>Contre : 0</b> <b>Abstention : 7</b> (UNSA : 4 ; CFDT : 3)</p>
--

- [Amendement SUD n°12 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 14 axe 3, action 8 mesure 22**

Ajouter un indicateur sur l'impact du temps partiel sur les avancements de corps ou de grade.

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

**Pour : 9** (CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1)

**Contre : 0**

**Abstention : 4** (UNSA : 4)

- [Amendement CGT n°33 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 14 axe 3 action 8 après mesure 22**

Ajouter une mesure 22 bis:

*Mesure 22bis - Elaborer des procédures afin d'intégrer les congés « familiaux » dans la carrière et qu'ils soient pris en compte lors de l'évaluation*

*L'objectif est que les périodes de congés « familiaux » ne pénalisent pas la carrière des femmes, notamment en prenant en compte l'impact de ces congés sur le déroulement de la carrière professionnelle.*

*Indicateur MESR : Nombre de procédures par corps (enseignants-chercheurs, chercheurs, IT et BIATSS)*

*Échéance : campagnes de promotion 2025*

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

**Pour : 6** (CGT : 2 ; FSU : 3 ; SUD : 1)

**Contre : 0**

**Abstention : 7** (UNSA : 4 ; CFDT : 3)

- [Amendement CGT n°34](#)

**Page 14 axe 3 action 9 mesure 23**

*Pour les établissements publics nationaux, le 3<sup>ème</sup> indicateur porte sur l'écart femmes hommes des 10 plus hautes rémunérations de l'établissement. Lorsque ces rémunérations ne concernent qu'un seul sexe, l'indicateur est égal à zéro.*

*Ceci pourrait être plus ambitieux. On pourrait proposer par exemple :*

*« Que tous les indicateurs sur les plus hautes rémunérations progressent, ou a minima restent stables lorsqu'ils sont supérieurs à 15 »*

Commentaire non voté en séance

- [Amendement CGT n°35 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 14 axe 3 action 9 mesure 23**

Ajouter après:

Indicateur MESR : Nombre d'indicateurs sur l'écart femmes hommes des 10 plus hautes rémunérations égaux à zéro.

les éléments suivants:

**Nombre d'indicateurs sur l'écart femmes hommes des 10 plus hautes rémunérations ayant progressé/diminué**

**Bilan/chiffage sexué des indemnités et rémunérations complémentaires des 10 plus hautes rémunérations.**

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

**Pour : 12** (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3)  
**Contre : 0**  
**Abstention : 1** (SUD : 1)

- [Amendement SUD n°13 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 14 axe 3, action 8**

Ajouter la mesure suivante:

*Définir des critères d'évaluation qui ne soient plus basés sur des normes de réussite masculine, en donnant par exemple un poids prépondérant à une analyse plus qualitative des recherches.*

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

**Pour : 1** (SUD : 1)  
**Contre : 4** (UNSA : 4)  
**Abstention : 8** (CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3)

- [Amendement SUD n°14 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 14 axe 3, action 8**

Ajouter une mesure supplémentaire:

*Identifier dans les jurys ou les commissions d'avancement – au-delà de la formation nécessaire des membres (mesure 22) – un ou une observateur-trice « égalité ».*

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

**Pour : 3** (CGT : 2 ; SUD : 1)  
**Contre : 0**  
**Abstention : 10** (UNSA : 4 ; FSU : 3 ; CFDT : 3)

- [Amendement FSU n°12 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 15 axe 4, paragraphe 4**

Ajouter un premier tiret :

*- penser l'organisation du travail à l'aune du genre*

- [Amendement SUD n°15 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 15 axe 4, action 10**

Ajouter une mesure:

*Améliorer la mobilité des agentes et agents de l'ESR*

*Indicateur : bilan des LDG mobilité*

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

**Pour : 6** (CGT : 2 ; FSU : 3 ; SUD : 1)  
**Contre : 0**  
**Abstention : 17** (UNSA : 4 ; CFDT : 3)

- [Amendement UNSA n°8 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 16 axe 4 action 10**

Ajout d'une mesure 24 bis:

*Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité ainsi que la prise du congé paternité et d'accueil d'enfant de même que pour toute difficulté de gestion familiale (famille*

monoparentale, en garde alternée, ...)

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 4</b> (UNSA : 4) <b>Contre : 0</b> <b>Abstention : 9</b> (CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1)</p>
--

- [Amendement CGT n°36 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 17 axe 4 action 11**

Ajouter une mesure 26 bis:

*Mesure 26 bis – S'assurer que les congés maladie pour enfant malade reposent sur deux parents*

*L'objectif est d'inciter les deux parents à se répartir la charge et prendre des congés maladie pour les enfants malades à tour de rôle et que ça ne repose pas seulement sur les femmes.*

*Indicateur : suivi sexué des congés maladie pour enfant malade*

*Échéance : dès 2025*

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 6</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2) <b>Contre : 0</b> <b>Abstention : 7</b> (FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1)</p>
--

- [Amendement CGT n°37 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 17 axe 4 action 11**

Ajouter une mesure ter:

*Mesure 26 ter - Favoriser, mettre en place et développer l'accueil dans des structures d'accueil de jeunes enfants au plus près des lieux de travail*

*L'objectif est d'accompagner les jeunes parents dans leurs démarches de garde d'enfants, de leur proposer des lieux d'accueil (crèches) afin de favoriser une articulation vie professionnelle / vie familiale la plus sereine possible.*

*Indicateur MESR : Nombre de places en crèche proposées et pourvues par les services sociaux des différents établissements.*

*Échéance : annuelle dès 2025*

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 13</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1) <b>Contre : 0</b> <b>Abstention : 0</b></p>
---

- [Amendement FSU n°13 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 17 axe 4, action 11**

Ajout d'une mesure 26 bis:

**Mesure 26 bis – S'assurer pour chaque corps que les différentes modalités d'organisation du travail retenues pour une agente ou un agent sont sans impact sur son déroulement de carrière**

*L'objectif est de mettre en place les actions nécessaires pour améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle, en encourageant une meilleure organisation du temps de travail et une prise en compte des demandes de temps partiel de la part des agentes et agents tout en veillant à ce qu'il n'y ait pas de conséquences négatives sur le déroulement de carrière.*

*Indicateurs MESR :*

*- Pourcentage F/H des agentes et agents à temps partiel parmi les promouvables au choix à un grade,*

et pourcentage F/H des promus à temps partiel.

- Pourcentage F/H des agentes et agents exerçant en télétravail parmi les promouvables au choix à un grade, et pourcentage F/H des promus en télétravail.

Cible échéance MESR : Données sexuées disponibles pour tous les corps au plus tard en 2025.

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 13</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1) <b>Contre : 0</b> <b>Abstention : 0</b></p>
---

- [Amendement SUD n°16 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 17 axe 4, action 11**

Ajouter la mesure suivante:

*Renforcer l'action sociale au sein du Ministère et de ses établissements.*

*Indicateurs : nombre de places en crèche, moyens attribués par les établissements à l'action sociale (% de la masse salariale) ...*

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 13</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1) <b>Contre : 0</b> <b>Abstention : 0</b></p>
---

- [Amendement SUD n°17 \(retiré en séance sous réserve de modification rédactionnelle\)](#)

**Page 17 axe 4, action 11**

Ajouter la mesure suivante:

*Mettre en place des salles d'allaitement dans les établissements de l'ESR :*

*Indicateur : nombre d'établissements ayant mis en place des salles d'allaitement.*

**Reformulation adoptée:**

*Promouvoir l'aménagement de salles d'allaitement dans les établissements de l'ESR :*

*Indicateur : nombre d'établissements ayant mis en place des salles d'allaitement.*

- [Amendement SUD n°17 bis \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 17 axe 4, action 11**

Ajouter la mesure suivante:

*Rembourser les frais de garde lors des déplacements des agentes et agents du ministère (congrès, concours, formations, etc...).*

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 13</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1) <b>Contre : 0</b> <b>Abstention : 0</b></p>
---

- [Amendement SUD n°18 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 17 axe 4**

Ajouter l'action suivante:

*Réduire le temps de travail*

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 6</b> (CGT : 2 ; FSU : 3 ; SUD : 1) <b>Contre : 0</b> <b>Abstention : 7</b> (UNSA : 4 ; CFDT : 3)</p>
--

- [Amendement FSU n°14 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 18 axe 5, après le paragraphe 6**

Ajouter un tiret :

- *Les formations spécialisées ont tout leur rôle à jouer sur les questions de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel.*

*Un temps dédié doit être octroyé aux référents et référentes VDHA afin de garantir leur action.*

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 13</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1) <b>Contre : 0</b> <b>Abstention : 0</b></p>
---

- [Amendement FSU n°15 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 18 axe 5, action 12,**

Ajout d'une mesure 26ter avant la mesure 27:

**Mesure 26 ter – Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière**

*Il convient d'intégrer les risques de violences sexistes et sexuelles dans la typologie et l'évaluation des risques du DUERP. Les programmes annuels de prévention issus du DUERP intègrent des mesures de lutte contre les VSS au travail.*

- [Amendement SUD n°19 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 18 paragraphe 3 axe 5**

Remplacer « tout personnel » par « tout membre du personnel » ou « tout agent ou agente ».

- [Amendement SUD n°20 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 19 axe 5 action 12 mesure 28**

Remplacer « les situations de réintégration problématique des personnels » par « les situations de réintégration problématique des personnes concernées »

- [Amendement CGT n°38](#)

**Page 19 axe 5 action 12 mesure 28**

*Comme le montre la dernière réunion de la CPED (Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Egalité et Diversité dans l'ESR) « les situations de réintégration problématique des personnels » sont de plus en plus fréquentes et difficiles à traiter. Ce point pourrait faire l'objet d'une mesure spécifique plutôt que de le glisser dans la mesure 28. Il ne concerne d'ailleurs pas seulement les situations de VSS mais toutes les situations de retour après sanction.*

Commentaire non voté en séance

- [Amendement CGT n°39 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 19 axe 5 action 12 mesure 29**

Ajouter une mesure 28 bis

**Mesure 28 bis : Sensibiliser et former tout le personnel**

L'objectif est que l'ensemble du personnel des établissements du MESR prenne conscience et soit attentif aux actes, paroles et postures relevant de VSS.

Indicateurs MESR : nombre de formations proposées

Échéance : 2025

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 13</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1) <b>Contre : 0</b> <b>Abstention : 0</b></p>
---

- [Amendement CGT n°40 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 19 axe 5 action 12 mesure 29**

Dans la mesure 29, après "ces derniers étant encore trop méconnus", ajouter:

**Sites internet du MESR (à tous les niveaux) : prévoir une page ou onglet dédiés à ces informations, avec des liens vers les FS-SSCT et contacts utiles.**

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 10</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; SUD : 1) <b>Contre : 0</b> <b>Abstention : 3</b> (CFDT : 3)</p>
---

- [Amendement CGT n°41](#)

**Page 19 axe 5 action 13 mesure 30**

Commentaire au sujet de la mesure 30:

*Les fonctions des chargé-es de mission VSS et vie étudiante des rectorats ne sont pas claires et varient fortement d'une académie à l'autre. Certain-es s'occupent principalement des établissements privés. Ces missions devraient être précisées.*

Commentaire non voté en séance

- [Amendement SUD n°21 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 19 axe 5 action 12**

Ajout d'une mesure:

*Mettre en place un dispositif de signalement au niveau ministériel, pour traiter des cas qui nécessitent un dépaysement, ou qui ne sont pas instruits faute d'employeur ayant la compétence disciplinaire.*

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<p><b>Pour : 10</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; SUD : 1) <b>Contre : 0</b> <b>Abstention : 3</b> (CFDT : 3)</p>
---

- [Amendement CGT n°42 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 20 axe 5 action 13 mesure 30**

Ajouter un indicateur: "Délais de traitement des signalements"

Indicateur MESR :

- Nombre de signalements
- Nombre de sanctions suite à des signalements
- Nombre de saisines de sections disciplinaires
- **Délais de traitement des signalements**

Échéance : 2025, 2026

- **Amendement CGT n°43**

**Page 20 axe 5 action 14**

Commentaire au sujet de l'action 14:

*Le point « prendre en compte les auteurs » n'est pas repris dans la mesure 31. C'est pourtant essentiel pour éviter la division des collectifs de travail, la récurrence et les représailles.*

Commentaire non voté en séance

- **Amendement FSU n°16 (retiré en séance sous réserve de modification rédactionnelle)**

**Page 20 axe 5, action 13, mesure 30**

Ajouter un tiret dans la liste des indicateurs:

- Nombre de mesures immédiates prises suite à des signalements (aucune, déplacement de l'auteur, déplacement de la victime)

**Reformulation adoptée:**

- Nombre de mesures **conservatoires** prises suite à des signalements.

- **Amendement FSU n°17 (retenu par l'administration)**

**Page 20 axe 5, action 14, mesure 31**

Ajouter la référence du guide pratique sur le traitement des signalements de VSS et celle du guide de la DGAFP à la fin de la première phrase :

« L'objectif est de soutenir les équipes dirigeantes des établissements de l'ESR dans l'application concrète des recommandations du guide (<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2024-12/guide-relatif-au-traitement-des-signalements-de-violences-a-destination-de-la-gouvernance-des-e-etablissements-35506.pdf>) et du guide de la DGAFP « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique » ([https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/publications-dgafp/guide\\_violences-sexistes-2022.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/publications-dgafp/guide_violences-sexistes-2022.pdf)) »

- **Amendement SUD n°22 (non retenu par l'administration)**

**Page 20 axe 5 après action 14**

Ajouter une action :

*Mettre en place des procédures de signalement des violences intrafamiliales et élaborer un guide pratique pour la gouvernance des établissements de l'ESR, relatif au traitement des signalements de violences intrafamiliales.*

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

<b>Pour : 13</b> (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3 ; SUD : 1)
<b>Contre : 0</b>
<b>Abstention : 0</b>

- **Amendement FSU n°18 (retiré en séance sous réserve de modification rédactionnelle)**

**Page 22 axe 6, action 15, mesure 34**

Ajouter à la fin du paragraphe : « Les travaux menés par les F3SCT serviront également d'appui. »

**Reformulation adoptée:**

“ Les travaux menés par les F3SCT **pourront être un appui.**”

- [Amendement CGT n°44 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 23 axe 6 action 15 mesure 35**

Ajouter après:

Indicateur MESR :

*Taux de DUERP prenant en compte l'évaluation différenciée selon le sexe d'au moins un risque professionnel*

l'indicateur suivant:

**Nombre moyen de risques dont l'évaluation est différenciée selon le sexe parmi les DUERP les prenant en compte.**

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

**Pour : 6** (CGT : 2 ; FSU : 3 ; SUD : 1)

**Contre : 0**

**Abstention : 7** (UNSA : 4 ; CFDT : 3)

- [Amendement CGT n°45 \(non retenu par l'administration\)](#)

**Page 23 axe 6 action 15 mesure 36**

Ajouter une mesure 36 bis:

**Mesure 36bis : Mettre en place un congé menstruel rémunéré**

*L'objectif est d'accorder des jours de congés, sans délai de carence, sous réserve d'un certificat médical, aux femmes souffrant de règles douloureuses et incapacitantes.*

*La mise en place de cette mesure dans les établissements du MESR pourrait servir de pilote à toute la Fonction Publique d'Etat.*

*Indicateur : Mise en place de circulaires instituant un congé menstruel rémunéré*

*Echéance : 2025*

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

**Pour : 10** (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; CFDT : 3 ; SUD : 1)

**Contre : 0**

**Abstention : 3** (FSU : 3)

- [Amendement CGT n°46 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 23 axe 6 action 15 mesure 36**

Version initiale	Proposition de la CGT
<p><u>Les objectifs poursuivis en termes de communication et de sensibilisation sont les suivants :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (...)</li> <li>- Former l'ensemble de la filière RH et encadrants en formation initiale et continue à ces sujets afin de garantir l'inclusion de l'égalité professionnelle F/H dans les pratiques RH (recrutement, promotion, management...)</li> </ul>	<p><u>Les objectifs poursuivis en termes de communication et de sensibilisation sont les suivants :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (...)</li> <li>- Former l'ensemble de la filière RH et <b>des encadrantes et</b> encadrants en formation initiale et continue à ces sujets afin de garantir l'inclusion de l'égalité professionnelle F/H dans les pratiques RH (recrutement, promotion, management...)</li> </ul>

- [Amendement SUD n°23 \(retenu par l'administration\)](#)

**Page 24 axe 7**

Ajouter dans la partie introductive un troisième objectif:

- *Accompagner les établissements de l'ESR dans la mise en œuvre des recommandations du guide pratique élaboré par la DGAFP sur les violences conjugales et intrafamiliales.*

- [Amendement FSU n°20 \(non retenu par l'administration\)](#)

Page 25 axe 7, action 17

Suppression de l'action 17

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

**Pour : 8** (CGT : 2 ; FSU : 3 ; CFDT : 3)

**Contre : 0**

**Abstention : 5** (UNSA : 4 ; SUD : 1)

- [Amendement FSU n°21 \(non retenu par l'administration\)](#)

Page 25 axe 7, action 18, mesure 40, titre

Suppression de « à distance » dans la phrase: *Mettre à disposition de toute agente et agent a minima un module de sensibilisation à distance* »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

**Pour : 10** (UNSA : 4 ; CGT : 2 ; FSU : 3 ; SUD : 1)

**Contre : 0**

**Abstention : 3** (CFDT : 3)

- [Amendement FSU n°22 \(retenu par l'administration\)](#)

Page 25 axe 7, action 18, mesure 40, premier paragraphe

Supprimer la dernière phrase du premier paragraphe : ~~L'un de ces chantiers se nomme « Intensifier la formation des agents aux valeurs et principes de la république ».~~

- [Amendement CGT n°47 \(retenu par l'administration\)](#)

Page 26 axe 7 action 17 mesure 39

Version initiale	Proposition de la CGT
<i>L'objectif est de faire savoir que le MESR traite ces problématiques et que la lutte pour l'égalité professionnelle fait partie des valeurs du ministère.</i>	<i>Reformuler le passage de la manière suivante: L'objectif est de faire savoir que le MESR <b>informe et forme les personnels, qu'il met en place des mesures concrètes pour traiter ces problématiques et que la lutte pour l'égalité professionnelle fait partie des valeurs du ministère.</b></i>

- [Amendement CGT n°48 \(retenu par l'administration\)](#)

Page 23 axe 7 action 17 mesure 39

Ajouter "et dès 2025"

Echéance : chaque année **et dès 2025**

- [Amendement FSU n°23 \(retiré en séance sous réserve de modification rédactionnelle\)](#)

Page 26 axe 7, action 18, mesure 40, encadré indicateurs

Ajouter un complément au deuxième indicateur :

Augmenter le nombre de modules de formations sur Mentor : **au moins un module par axe du présent plan d'action pour l'égalité professionnelle** ».

### **Reformulation adoptée :**

Augmenter le nombre de modules de formations sur Mentor , **en visant au moins un module par axe du présent plan d'action pour l'égalité professionnelle** ».

- **Amendement FSU n°24 (retenu par l'administration)**

#### **Page 26 axe 7, action 18, après la mesure 40**

Ajouter une mesure 40 bis:

#### **Mesure 40 bis – Inciter les établissements à former les différents personnels de l'ESR sur les différents aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

*L'objectif est de permettre à tout personnel, quelle que soit sa situation, de pouvoir être formé à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions. Les plans de formation des établissements doivent comporter des actions de formation ambitieuses sur les différents enjeux de l'égalité professionnelle.*

*Ainsi afin de favoriser le déploiement des politiques d'égalité professionnelle, les personnels en situation d'encadrement seront systématiquement formés aux questions d'égalité professionnelle, de mixité des métiers, de déconstruction, des stéréotypes, et de prévention des violences sexuelles et sexistes.*

*D'autres publics-cibles seront définis, et les thématiques de formation sont définies en fonction de ces publics et des objectifs recherchés sur tel ou tel axe du plan d'action pour une sensibilisation aux enjeux d'une part et une montée en compétence dans l'exercice des fonctions et responsabilités qui doivent intégrer l'égalité F/H articulée à la stratégie RH de l'entité d'autre part.*

- **Amendement CGT n°49**

#### **Page 26 axe 7 action 18 mesure 41**

*Pour l'action 18, il faudrait que les différent·es référent·es d'un établissement (labo, UFR, CNRS, université) soient clairement identifié·es et faciles à trouver. Il faudrait que les établissements donnent une liste de toutes leurs référent·es.*

Commentaire non voté en séance

- **Amendement CGT n°50**

#### **Page 27 axe 7 action 18 mesure 44**

*Il serait bon que les chargé·es de mission VSS du rectorat rejoignent la CPED (Conférence Permanente des Chargé·es de mission Égalité et Diversité de l'ESR) qui est déjà un réseau très bien structuré sur ces questions.*

Commentaire non voté en séance

- **Amendement SUD n°24 (retenu par l'administration)**

#### **Page 27 axe 7 après mesure 44**

Ajouter une action :

« Promouvoir l'usage d'une écriture qui rende visible les femmes. »