



Parité & Égalité
professionnelle
au CRCT

Parité et Égalité Professionnelle

Mardi 29 mars 2022
Amphithéâtre IUCT-O

Sommaire

- 1 – Contexte
- 2 – Etat des Lieux
- 3 – Présentation des axes directeurs du Plan pour l'Égalité Professionnelle Femmes/Hommes de l'Inserm Janvier 2021-Décembre 2023
- 4 – Et au CRCT.....

Textes réglementaires

• Au niveau national

La Loi du 6 août 2019 transformation de la fonction publique impose aux employeurs des 3 fonctions publiques de nouvelles obligations en matière de Parité et Égalité Professionnelle.

- Mise en place d'un **Plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** de 3 ans maximum et qui doit comporter des mesures afin :
 - d'évaluer, de prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
 - de garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
 - de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
 - de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Textes réglementaires

• Au niveau de l'Inserm

Plan pour l'Égalité Professionnelle Femmes/Hommes de l'Inserm Janvier 2021-Décembre 2023.

- Initier une action institutionnelle collective et opérationnelle
- Créer les conditions d'un égal accès aux responsabilités et évolution de carrière
- Améliorer l'articulation des temps de vie et mieux accompagner la parentalité
- Lutter contre les discriminations, le sexisme et les violences sexuelles (y compris LGBTQ+)

• Au niveau Régional

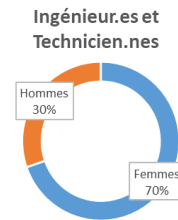
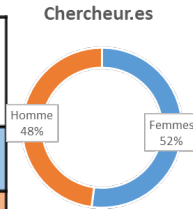
Création d'un réseau de Référent Égalité Professionnelle au niveau de la Délégation Régionale (L.Granier pour le CRCT, lettre de mission du 16 mars 2021)

- Prendre connaissance des politiques et plan en matière d'Égalité et de Parité des tutelles / Faire des propositions adaptées à la direction de la structure
- Participer à la diffusion de l'information / Suivre la situation de l'Unité au regard de la Parité
- Soutenir les campagnes de communication / Répondre aux demandes d'information du personnel
- Maintenir un affichage physique et web à jour / Accueil et orientation pour les sollicitations individuelles

Etat des lieux

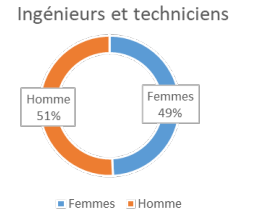
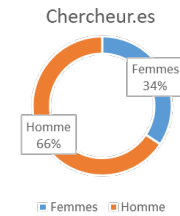
Titulaires et contractuel.les

	Chercheur.es	Ingénieur.es et Technicien.nes
Femmes	1984	3133
Hommes	1824	1363



Personnels permanents

	Chercheur.es	Ingénieur.es et Technicien.nes
Femmes	3833	6539
Hommes	7341	6743



Titulaires

Corps	Femmes	Hommes	Total
DR	313	491	804
CR	694	646	1340
Sous-total Chercheur.es	1007	1137	2144
Ingénieur.es	1266	607	1873
Technicien.nes	741	286	1027
Sous-total IT	2007	893	2900
Total Général	3014	2030	5044

Chercheur.es : DR Hommes 43,18% / DR Femmes 31,08%

ITA : Ingénieur Hommes 67,97% / Ingénieur Femmes : 63,08%

INSB

Corps	Femmes	Hommes	Total
DR	451	803	1254
CR	652	664	1316
Sous-total Chercheur.es	1103	1467	2570
Ingénieur.es	965	650	1615
Technicien.nes	439	187	626
Sous-total IT	1404	837	2241
Total Général	2507	2304	4811

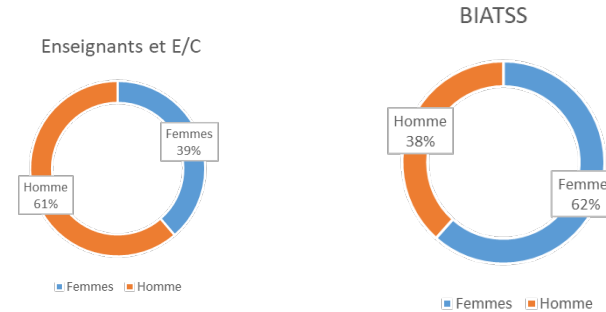
Chercheur.es : DR Hommes 54,74% / DR Femmes 40,89%

ITA : Ingénieur Hommes 77,66% / Ingénieur Femmes : 68,73%

Etat des lieux

Titulaires et non-titulaire

	Enseignant.es & Enseignant.es-chercheur.es	BIATSS
Femmes	982	1036
Hommes	1554	646



Filière hospitalo-Universitaire

	Maître.sse de conférence*	Professeur.e**
Femme	59	40
Homme	54	149

	Femme	Homme
PU-PH	30	135

*PH.dentaires, médecine générale, PH, pharma

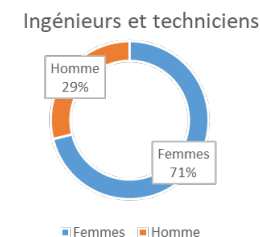
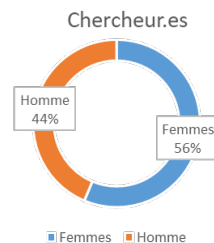
** PU-PH, médecine générale, PH dentaire, PU-PH pharma

Etat des lieux

Titulaires + contractuel.les

	Chercheur.es*	Ingénieur.es & Technicien.nes
Femmes	138	79
Hommes	107	32

* Chercheurs, Doctorant.es, PU-PH, PH



Catégorie Chercheur.e & E/C permanents

Titulaires

	Femme	Homme
DR / PU/PU-PH	25	31
CRCN / MCU	33	19

♂ +25%

♀ +42%

Contractuel.les

	Femme	Homme
Post-Doc	18	15
Doc	45	31

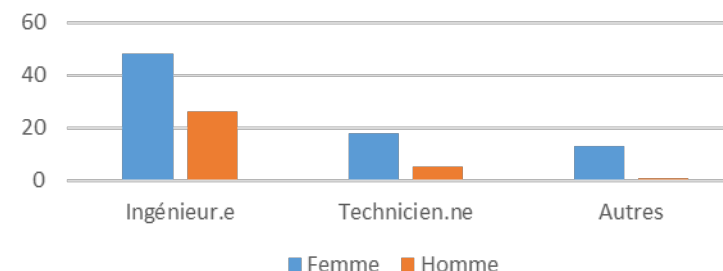
♀ +16%

♀ +31%

Ingénieur.e & Technicien.ne

	Femme	Homme
Ingénieur.e	48	26
Technicien.ne	18	5
Autres	13	1

ITA



Axe 1 : Initier une action institutionnelle collective et opérationnelle

- Constituer un réseau Parité Égalité Professionnelle avec une cellule Égalité et une coordination régionale

- Création en 2021 d'un réseau de référent au niveau régional avec un correspondant dans chaque Unité. Formations, partage d'expérience, échanges de ressources,.....

Actuellement 30% des unités de l'Inserm ont en leur sein au moins un REP, (73% sont des femmes, représentation quasiment identique entre chercheur.se et ITA)

- Assurer une mise en œuvre intégrative et personnellement engageante

- Lettre d'engagement signée par chacun des acteurs de la gouvernance de l'établissement.

A ce jour, signée par 100% de la Direction Générale et 30% des DU. Thématique présentée lors des réunions des DU, sensibilisation lors de rencontres DG / Unités

- Afficher largement notre politique en faveur de l'égalité professionnelle

- Communication par le biais d'affichage, de page dédiée sur les sites web (en cours au CRCT) , organisation d'évènements spécifiques,....



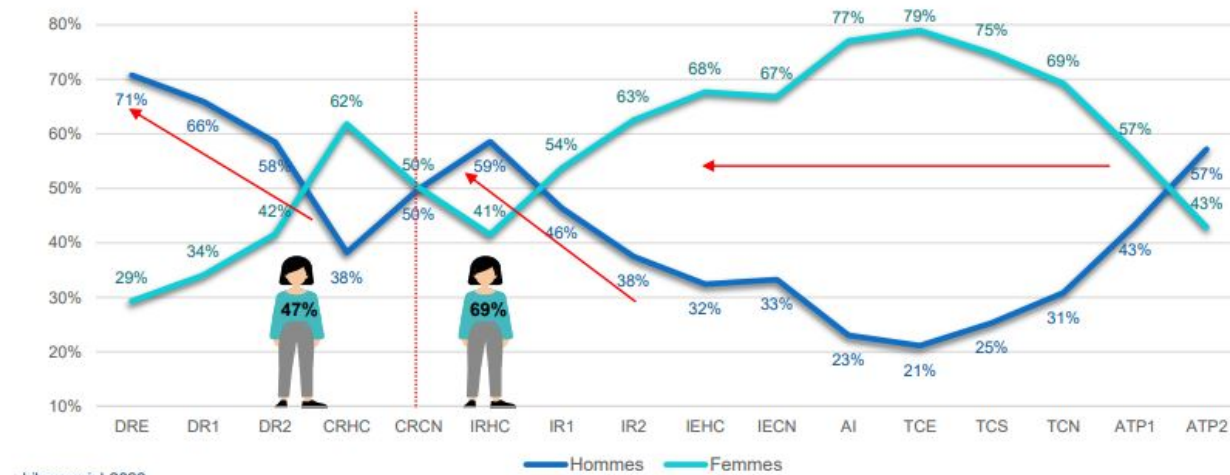
Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux responsabilités et évolutions de carrière

- Acculturer la communauté Inserm aux notions de genre et de discriminations

➤ Elaborer un module e-learning de sensibilisation sur les stéréotypes de genre « *croyances socialement construites à propos de la féminité et de la masculinité, des compétences et des caractéristiques distinctes dont hommes et femmes disposeraient* ».

Enquête projet européen TRIGGER – Université Paris Diderot : métier d'enseignant.e-chercheur.e est vu comme un «métier-passion» , une profession régie par des normes de disponibilité, d'autorité et d'ambition qui sont des caractéristiques le plus souvent associées au profil masculin.

➡ Facilité la compréhension des biais de genre, démontrer l'impact que cela entraîne sur les carrières et recrutement



Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux responsabilités et évolutions de carrière

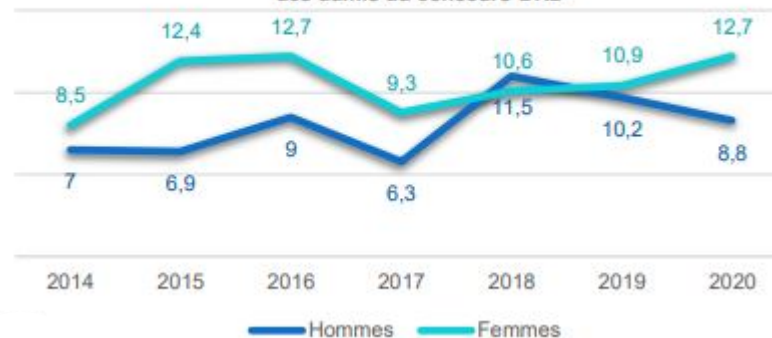
- Promouvoir l'égalité des chances

- Sensibiliser les comités de sélections aux stéréotypes et biais inconscients; créer une fonction de garant parmi les membres des réunions ayant pour finalité un arbitrage individuel ou un effet sur la carrière; produire et afficher les résultats genrés sur toutes les promotions.

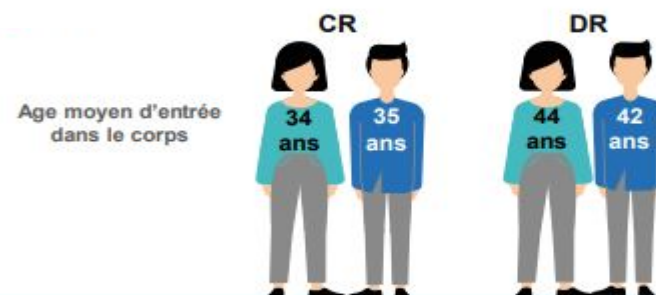
CR vers DR2



Ancienneté moyenne dans le corps des CR des admis au concours DR2



Promotion ITA : Pas de tendance marquée d'inégalité



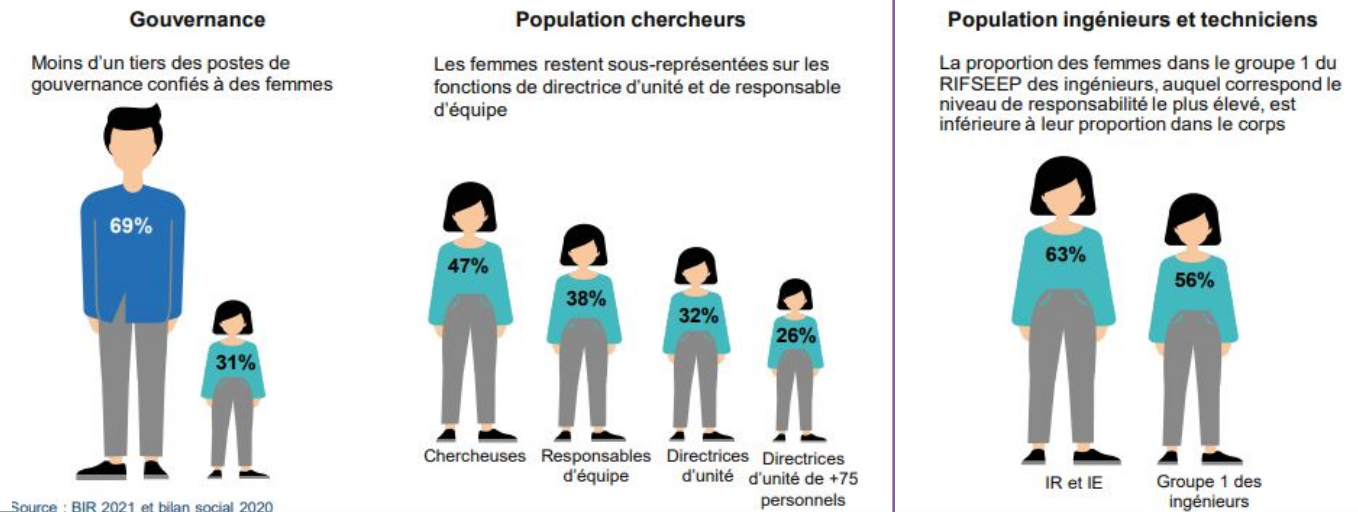
Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux responsabilités et évolutions de carrière

- Développer la visibilité et la notoriété des femmes Inserm

- Assurer la valorisation des chercheuses et la promotion des experts dans les médias; instituer le principe général de parité dans les nominations.

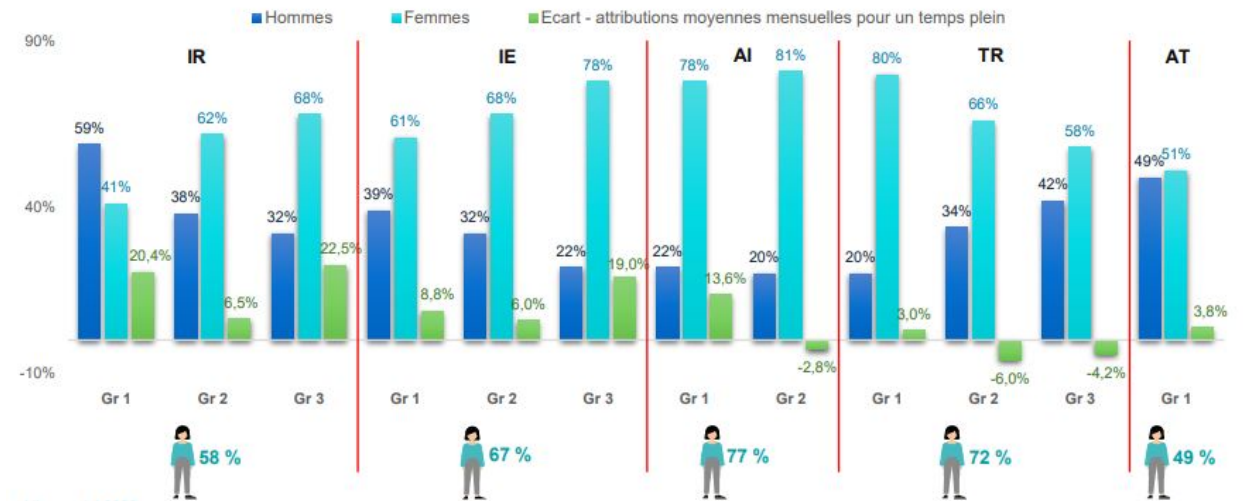
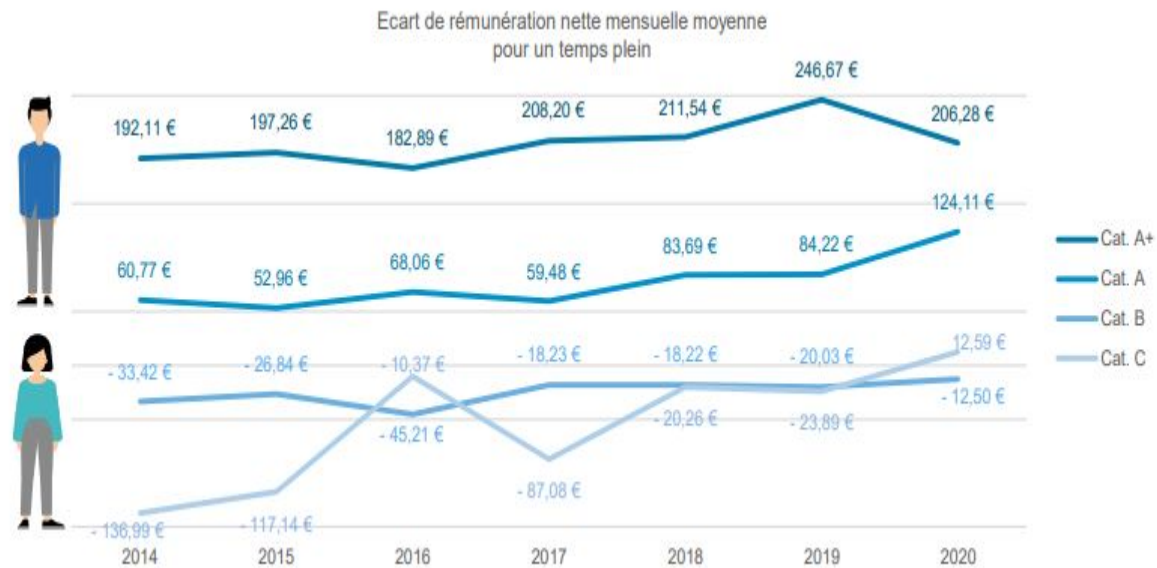
Lutter contre l'« effet Matilda » théorisé par Margaret Rossiter et qui est le déni ou la minimisation récurrente et systémique de la contribution des femmes scientifiques à la recherche, dont le travail est souvent attribué à leurs collègues masculins.

- Diversifier les candidatures aux postes à fortes responsabilités en préconisant l'alternance aux postes à responsabilités et en instituant une revue des potentielles et proposer un accompagnement



Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux responsabilités et évolutions de carrière

- S'assurer d'une politique de rémunération juste et équitable par une analyse des éléments générateurs des écarts de rémunération.



Les RH de l'Inserm sont en train d'étudier les raisons de ces écarts (Primes, reconstitution de la carrière,....)

Les fonctions d'encadrement et d'expertises sont d'avantage mis en avant pour les personnels masculins, ce qui les placent dans les groupes 1. Plus le groupe est élevé, plus la place des hommes est importante.

Axe 3 – Améliorer l’articulation des temps de vie et mieux accompagner la parentalité

D’après l’enquête projet européen TRIGGER – Université Paris Diderot, les femmes déclarent à 74% que le fait d’avoir des enfants eu un impact négatif sur leur carrière, contre 42% des hommes .

- Améliorer l’organisation du travail

- Diffuser les pratiques d’organisation du travail prenant en compte l’équilibre des temps de vie

Charte du temps de travail de l’Inserm

- Améliorer la gestion des longues absences

- Faciliter la reprise après une longue absence ➡ Entretien RH dès le retour;
Réduire l’impact des longues absences sur les contrats de recherche (Récupérer les IJ de la sécurité sociale; permettre la prolongation des contrats de thèses,....)

- Soutenir la parentalité

- Publication d’un guide des parents, proposer à toute première parentalité un entretien RH

- Promouvoir une reprise sereine et motivante

- Faciliter, par exemple, la participation à un congrès (développer les partenariats avec des sociétés mettant à disposition des moyens de garde d’enfants, prévoir dans les congrès des financements pour prendre en charge une partie des frais liés à cette garde,.....)

Axe 4 – Lutter contre les discriminations, le sexisme et les violences sexuelles y compris LGBTQ+

En lien étroit avec les RPS, la lutte contre les VVS (Violences sexistes et sexuelles) permet d’instaurer un climat bienveillant et serein pour les tous les personnels.

- Intégrer le risque dans notre système de santé et sécurité au travail

- Elargir de façon explicite le dispositif de Cellule veille sociale au traitement de ce risque

L’inserm va mettre en place un système d’écoute externalisé d’écoute et d’accompagnement de victimes. CIDFF(Centre d’information sur les droits des femmes et des familles)

- Former les personnes ressources à l'identification, la prévention et la prise en charge des violences à caractère sexuel et sexiste.

En complément des acteurs référents en matière de RPS que sont les AP, les chargées de prévention, les RH et la Direction; les REP ont suivi une formation spécifique à ce domaine pour identifier et qualifier les situations problématiques et proposer une écoute et un accompagnement adéquat.

- S'assurer d'une connaissance générale du dispositif

Assurer un large affichage sur tous les moyens de communication à notre disposition.