



Inserm



La science pour la santé ———
————— From science to health

Construction Plan Egalité F/H Inserm

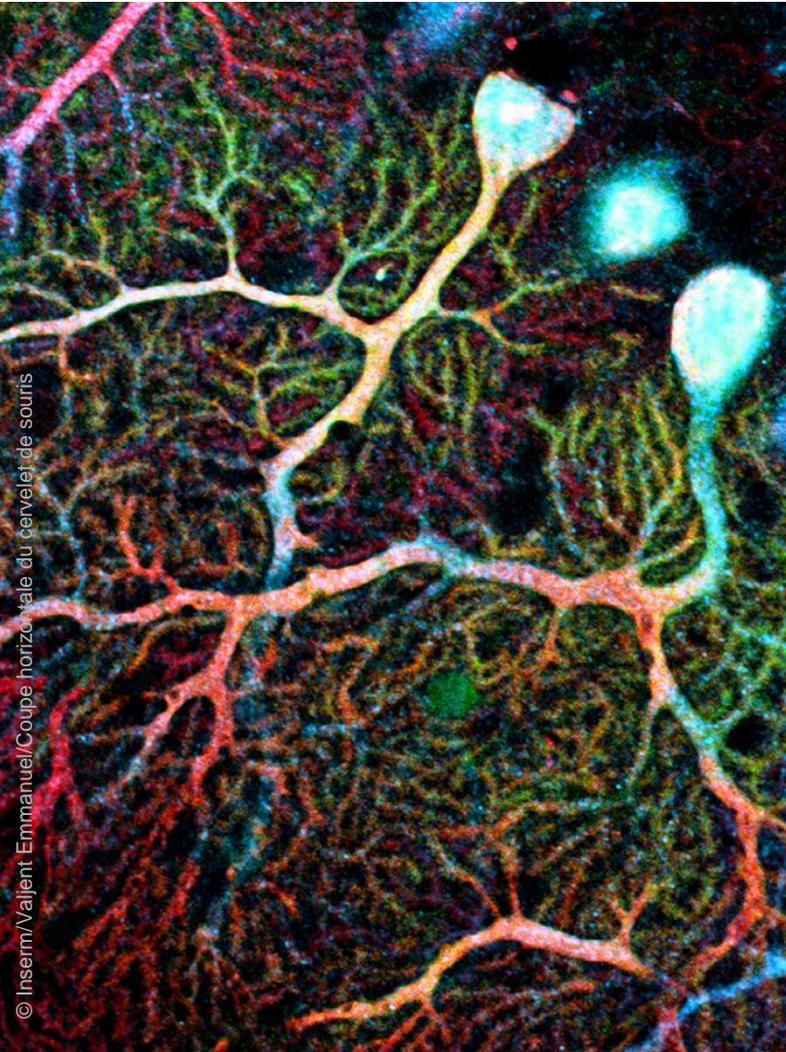
Réunion DGRH-CPU, MESRI du 9
septembre 2020





Inserm

La science pour la santé
From science to health



- Situation de l'Inserm
- Stratégie et Modalités d'organisation
- Principales propositions
- Points de vigilance

Elaboration Plan Egalité F/H à l'Inserm

- L'Inserm en quelques chiffres:
- La « Science pour la Santé » mobilise près de 6000 personnes, 5000 fonctionnaires et 800 autres personnels sous contrats
- Ces personnes sont réparties dans plus de 300 laboratoires mixtes, pilotées par 11 Délégations régionales et 9 Instituts Thématiques.
- La répartition Province/Ile de France présente un léger avantage pour la province
- Le Budget de l'Inserm est +/- 930M€, dont 32% de ressources contractuelles (Europe, ANR, associations)
- 54% du Budget affecté aux dépenses de personnel permanent

Elaboration du plan Egalité F/H de l'Inserm

- Au regard de la parité:
 - Population majoritairement féminine 60%,
 - 52% des chercheurs sont des chercheuses
 - Sur représentée dans la catégorie B 72%,
 - Population contractuelle: 70%
 - BAP J (soutien à la recherche)85%
 - Temps partiel: 90%
- ET:
 - 22% de femmes aux postes de direction de laboratoire
 - 30% de femmes responsables d'équipe
 - 191€ net par mois de différence de rémunération et 7% chez A+
- Constat: la situation de l'Inserm est assez similaire à d'autres établissements de recherche dans le même domaine en France et en Europe

Elaboration du plan Egalité F/H à l'Inserm

- Depuis plusieurs années, malgré:
 - Vigilance accrue des Ressources Humaines,
 - Volonté politique de la Direction Générale,
 - Contexte sociétal, pressions, prises de conscience
 - Initiatives, incitations, attentes du personnel féminin
 - Peu d'effets, inertie
-
- L'Inserm toujours en deçà de son ambition
 - Nécessité d'un solide plan d'actions intégré au sein de tous nos processus

Elaboration plan Egalité F/H à l'Inserm

- Modalités d'organisation et calendrier:
- Nomination chargée de mission en 2019 (IR 0,7 etp); ex déléguée régionale volontaire. Positionnement: RH/DG
- Création de la mission Parité Egalité Professionnelle, présentation rôle et mission aux instances, communication sur la stratégie de l'Inserm
- Analyse globale situation (RH, mais aussi Finances, supports...) Missions: Analyser, proposer, suivre, (convaincre) animer et rapporter..
- Implication de la Direction Générale: l'Egalité comme enjeu stratégique, document stratégique et Voeux du PDG 2020
- Affirmation de la nécessité de la parité comme facteur de performance et d'attractivité
- Volonté d'une concertation approfondie: nécessaire à l'appropriation et à la qualité opérationnelle des propositions

Elaboration du plan Egalité F/H de l'Inserm

Principes fondateurs:

- Une mobilisation collective de tous les acteurs et actrices;
- Une approche intégrative, pour tous secteurs
- *(L'Egalité F/H est l'affaire de tous et toutes, au quotidien, et concerne tous nos actes et décisions)*

Méthodologie participative:

- Appel à volontaires, à propositions, à témoignages
- Réunions « publiques », interviews responsables de services, etc
- Groupe de travail ouvert pour une liste de propositions
- Synthèse et analyse par Mission PEP et priorisations Direction Générale....pour produire un avant-projet

Elaboration du plan Egalité F/H de l'Inserm

- Construction du plan par implémentation:
- A partir de l'avant-projet, entretiens avec les principaux acteurs concernés sur propositions les concernant, pour avis, suggestions
- Forme: reprise des axes du plan national(2 et 3 fusionnés)
- Dialogue social en parallèle depuis le début

- Principales propositions à l'étude, sur une vingtaine:
- Axe 1:
- Réseautage, consolidation base de données pertinentes, outils, suivi par lettres d'engagement personnalisées.

- Axe 2 et 3: Accès métiers et responsabilités, carrières et rémunération
- Sensibilisation: communication et formation managers, jurys
- Détection: revue de potentielles par site avec co-tutelles,
- Valorisation: soutien à la notoriété des femmes scientifiques. Egalité des chances: fonction de vigie dans toutes réunions, jury etc... arbitrant sur carrière ou moyens (financiers, com, etc...) Arrêt soutien manifestations au programme déséquilibré,
- Accès aux responsabilités: nominations paritaires,
- Rémunération: analyse avant mise en place mesure, attribution primes
- S'assurer des meilleures candidatures par une revue formelle de tout appel offre

Elaboration du plan Egalité F/H de l'Inserm

- Axe 4:
- Amélioration gestion du temps de travail, des longues absences, entretiens avant , retour
- Soutenir la parentalité: entretien RH, guide, reprise, CESU
- Trouver comment alléger l'impact des absences des CDD sur contrat de recherche
- Axe 5:
- Intégration risque, formation,
- communication
- Capitalisation transverse pour une meilleure protection des victimes

Elaboration du plan Egalité F/H de l'Inserm

- Points de vigilance, difficultés:
- Méthode:
 - Déconcentration: débat sur les chiffres, les valeurs, les termes utilisés etc...
 - Elaborer une stratégie qui soit ciblée, opérationnelle, pragmatique et limitée à l'établissement (avec ses partenaires)
 - Décrédibilisation de la démarche: Incohérence entre les discours et les actes,
 - Screening permanent des sites web, programmes congrès etc...pour alerter et faire corriger, devrait rapidement disparaître (réseau)
- Plan d'actions:
 - Passage à l'acte, tendance à l'inertie, à la déresponsabilisation
 - (d'où les lettres d'engagement pour tous et toutes, l'adaptation du règlement intérieur etc)
 - Le besoin de transversalité: indicateurs, socle d'actions semblables
 - Réunion inter epst le 23 sept, autres manifestations
 - L'éclatement géographique
 - Priorisation du support numérique, animation des délégations régionales