www.cnrs.fr

Construire l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au CNRS

Première journée parité en mathématiques

6 juin 2011 – Institut Henri Poincaré - Paris

Pascale BUKHARI

Mission pour la place des femmes au CNRS

La Mission pour la place des femmes au CNRS

- Créée en 2001
- Rattachée à la Présidence du CNRS
- Agit comme un **observatoire** chargé d'impulser et de suivre la prise en compte en genre dans la politique globale de l'établissement.

Les priorités de la Mission pour la place des femmes au CNRS

1. Promouvoir **l'égalité professionnelle H/F**

2. Promouvoir la transversalité de l'**approche « Genre » en Recherche**

Un engagement inscrit au contrat d'objectifs du CNRS

Dans le cadre de la contractualisation entre l'Etat et ses établissements sous tutelle, le CNRS a signé avec l'Etat, en octobre 2009, un **contrat d'objectifs** pour les années 2009 à 2013

En annexe 3, figure une feuille de route pour la politique de ressources humaines :

[…] « Garantir la diversité des recrutements et une égale opportunité à tous

Soucieux de mobiliser toutes les énergies au service de la Recherche, le CNRS s'est engagé à veiller à l'équilibre entre hommes et femmes au CNRS

Promouvoir l'égalité professionnelle : définir et mettre en œuvre

un **Plan d'action 2009-2013 pour la place des femmes au CNRS** » […]

Elaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel

Articulé autour de **grands axes :**

1. Affirmer une volonté stratégique et les principes d'une politique
2. Informer sur l'état des lieux et favoriser l'appropriation des indicateurs
3. Former à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes
4. Déployer une communication vectrice d'égalité
5. Accroître la mixité dans les recrutements et assurer des carrière équitables
6. Faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie privée
7. Assurer un accès des femmes aux postes à responsabilité
8. Prévenir toute forme de discrimination

Décliner les axes en **actions opérationnelles**

Les suivre *via* un **tableau de bord stratégique.**

Axe 1 : Affirmer une volonté stratégique et les principes d'une politique

Mars 2011 : création d'un **comité de pilotage** pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au CNRS

Composition : notamment les **principaux acteurs institutionnels des processus RH** : le Comité national, les Instituts scientifiques, la DRH

Missions : apporter son appui à la Mission pour la place des femmes au CNRS pour l'élaboration et l'adoption, par l'établissement :

- d'une **charte** en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au CNRS, définissant les grands principes de la politique du CNRS dans ce domaine
- d'un **plan d'action pluriannuel** pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au CNRS, traduisant les grands principes de la politique de l'établissement en actions opérationnelles.

Axe 2 : Informer sur l'état des lieux et favoriser l'appropriation des indicateurs

Depuis 2009, parution annuelle du ***Livret Parité* du CNRS**, complémentaire du *Bilan social*

Co-produit par la DRH et la Mission pour la place des femmes au CNRS

Réunit un ensemble de données et d'indicateurs sexués

Conception graphique : Goffredo associates

Conception graphique : Graines d'octets

Axe 3 : Former à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

En 2011, une **action nationale de formation** *« Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au CNRS »*

• 7 juin 2011 : pour les filières métiers RH et communication

• 6 juillet 2011 : pour les cadres supérieur.e.s du CNRS : directeurs/trices adjoint.e.s scientifiques et administratifs/tives des Instituts, délégué.e.s régionaux, directions fonctionnelles

Autres publics cibles pour des sessions ultérieures :

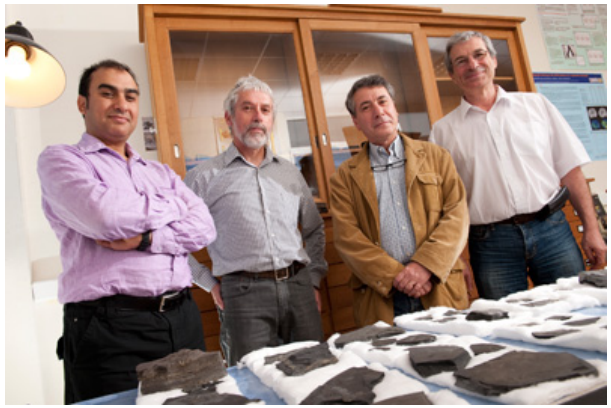
• présidents de section du Comité national
• représentants des organisations syndicales
• etc.

Au programme : **l'état des lieux, les discriminations indirectes, les stéréotypes, les leviers d'actions…**

Axe 4 : Déployer une communication vectrice d'égalité

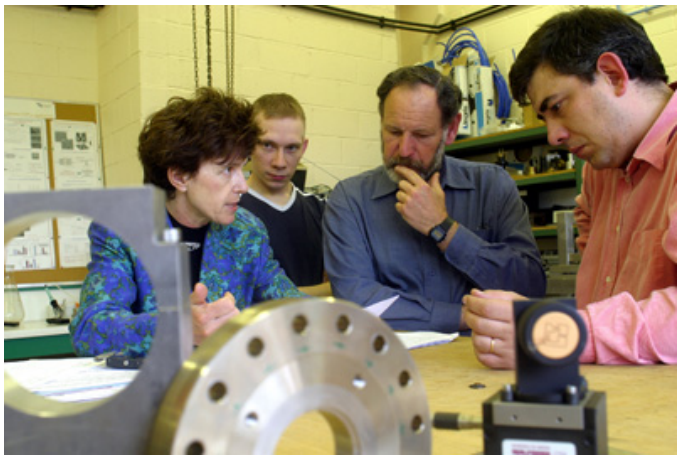
Importance des représentations :
l'image et le langage doivent véhiculer mixité et égalité

A EVITER



PAS MAL MAIS PEUT MIEUX FAIRE

INTERESSANT



Axe 4 : Déployer une communication vectrice d'égalité

NON

12/01/2011

Poste à pourvoir par mobilité interne

DIRECTEUR DÉLÉGUÉ AUPRÈS DU DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES, POUR LES CADRES SUPÉRIEURS [f/h]

Emploi-type : dirigeant administratif
Niveau de l'emploi (grade) : IR ou DR **Bap** : J
Localisation géographique : Siège du CNRS, Paris 16ème

Positionnement du poste

La Direction déléguée pour les cadres supérieurs (DDCS) est intégrée à la Direction des Ressources Humaines du CNRS. Le Directeur délégué est placé sous l'autorité du Directeur des Ressources Humaines. Il peut être amené, pour certains sujets, à rendre compte directement au Directeur général délégué aux ressources (DGD-R) et au Directoire.

Mission et activités

Le Directeur délégué pour les cadres supérieurs propose et déploie une politique de gestion des cadres supérieurs et dirigeants de l'établissement. La Direction a la responsabilité du recrutement, de l'accompagnement et de la mobilité des cadres supérieurs et comprend :
- une mission de pilotage et organisation de formations, séminaires, rencontres, destinés aux cadres supérieurs,
- une mission de détection des cadres à haut potentiel (y compris à l'extérieur du CNRS),
- une mission d'élaboration de propositions en vue d'une politique globale de rémunération pour les cadres, incluant le cas échéant les évolutions statutaires à conduire.

Compétences requises

Connaissance approfondie des processus de Ressources humaines du CNRS.
Connaissance du contexte général de l'organisation de l'enseignement supérieur et de la recherche en France et des évolutions en cours, connaissance des autres EPST.
Connaissance des statuts des personnels de la Fonction publique.
Capacité à mettre ces connaissances au service de l'élaboration d'une stratégie.
Aptitude au management.
Avoir préalablement exercé des fonctions de cadre dirigeant de l'établissement (délégué régional ou équivalent)

Modalités de candidature

Les candidats constitueront un dossier (curriculum vitae détaillé et lettre de motivation) et l'adresseront par courrier électronique à : dirigeants@cnrs-dir.fr

Date limite de candidature : le 14 février 2011.
Date de prise de fonction : entre mars et juin 2011.

OUI

Directeur(trice) Général(e) des Services

Au sein de la communauté d'agglomération de Saint-Quentin-en-Yvelines, la ville de Voisins-le-Bretonneux, ville porte du PNR de la Haute Vallée de Chevreuse comptant 12 500 habitants, appréciée pour son dynamisme et son cadre résidentiel, est engagée dans une politique ambitieuse d'aménagement et de services aux habitants.

Yvelines (78) ♦ H/F

Sous l'autorité directe du Maire, vous êtes le garant des projets stratégiques de la collectivité. A ce titre, vous supervisez, arbitrez et organisez les moyens et ressources afin de mettre en œuvre les ambitions municipales en déclinant les objectifs par directions et services composés de 230 agents.

Vous conseillez les élus, managez les services en sécurisant les actes juridiques de la collectivité et en assurant la coordination de l'équipe de direction. Vous agissez en collaboration étroite avec le cabinet du Maire. Vous pilotez et suivez les grands projets d'aménagement de la ville. Vous développez un travail collaboratif avec les communes ainsi qu'avec les directions de l'agglomération.

Diplômé(e) de l'enseignement supérieur avec une spécialisation en droit ou en aménagement du territoire, vous avez une expérience solide de direction générale des services en collectivité, idéalement dans un contexte intercommunal impacté par des projets majeurs d'aménagement.

Manager reconnu(e), vous faites preuve d'empathie et disposez d'un sens de l'écoute affirmé. A l'aise sur les enjeux stratégiques et financiers, vous conservez une dimension opérationnelle au regard de la taille de la collectivité et de la culture de proximité.

Vous êtes reconnu(e) pour votre disponibilité et votre méthode. Cadre d'emploi des attachés, avantages liés à la fonction.

Merci d'adresser votre CV par e-mail (format WORD) **: publicparapublic@michaelpage.fr avec en objet la référence ODME 577489 à David Mérigonde (Bureau de Neuilly-sur-Seine).**

Specialiste du recrutement en Public & Parapublic

Michael Page
PUBLIC & PARAPUBLIC

Axe 5 : Accroître la mixité dans les recrutements et assurer des carrière équitables

Inverser le paradigme :

Jusqu'ici : on agit (on discrimine ?)… puis on constate (et on regrette ?)

Dorénavant : On constate (des écarts)… et on agit (pour les réduire)

Des outils :

- Depuis 2009 : le Livret Parité du CNRS
- 2009 : l'étude Stravia (discriminations indirectes)
- Depuis 2010 : soutien du forum des jeunes mathématiciennes
- 2010-2011 : étude menée auprès du Comité national (stéréotypes)
- Projet 2012-2013 : des fiches d'indicateurs par section du Comité national
- Projet 2012-2013 : « neutraliser » les périodes de congés
- 2011-2014 : projet européen INTEGER (changement structurel)

Axe 6 : Faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie privée

- Congé de maternité
- Organisation des temps de travail

Axe 7 : Assurer un accès des femmes aux postes à responsabilité

- Devenir des hauts potentiels
- Renforcer l'affichage des postes à pourvoir

Axe 8 : Prévenir toute forme de discrimination

- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel

Les enjeux pour le CNRS

- la modernité du CNRS : adaptation à son environnement
- l'image – renouvelée - de l'établissement
- l'attractivité de la Science… vis à vis de la moitié de la population