



Plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



IPGP

Préambule

Un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé le 30 novembre 2018. L'une de ses mesures a été reprise par l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prescrivant l'élaboration d'un plan d'actions pluriannuel (2021-2023) portant sur l'égalité professionnelle et composé de quatre grands axes :

1. L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
2. La garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
3. L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,
4. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.

Un axe complémentaire prévoit de garantir une gouvernance de la politique d'égalité professionnelle et d'informer les agents sur le plan d'actions et la politique d'égalité.

L'importance du plan d'égalité professionnelle s'est d'autant plus accrue récemment qu'il est dorénavant devenu un critère d'éligibilité pour les équipes de recherche qui répondent aux appels projets européens dans le cadre d'Horizon Europe, programme qui débuté en janvier 2021 (le Gender Equality Plan étant exigé par la Commission européenne).

Au-delà des prescriptions réglementaires, l'Institut de Physique du Globe de Paris (IPGP) attache une importance particulière à veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui travaillent dans ses sites franciliens et ses observatoires, et d'une manière générale à lutter contre toutes les formes d'inégalité, de violences sexistes ou sexuelles, de harcèlements et de discriminations.

1. Contexte d'élaboration du plan d'actions

Un groupe de travail composé de 10 personnes contractuelles et permanentes de l'IPGP représentatif de l'ensemble des corps de métiers a été constitué pour élaborer le plan d'actions sous le pilotage de la référente égalité de l'institut. Le groupe de travail s'est réuni quatre fois entre mai et juin 2021 et a réalisé un sondage électronique envoyé à tous les personnels permanents et contractuels (dont les doctorants et les postdoctorants) de l'IPGP

afin de mieux cerner leurs attentes et leurs préoccupations et de les adresser dans le plan d'actions.

Ce plan d'actions élaboré de manière collégiale a ensuite été présenté au Comité Technique de l'IPGP et mis au vote.

2. Diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes à l'IPGP

En 2020, l'effectif total des personnels travaillant à l'IPGP était de 367 personnes, composé pour 71% de personnels rémunérés par l'IPGP (37% de personnels titulaires et 63% de personnels contractuels), pour 24% de personnels titulaires CNRS et pour 5% de personnels titulaires Université de Paris.

Les données ci-dessous se basent sur les statistiques des personnels permanents et contractuels employés par l'IPGP en 2019 et en 2020.

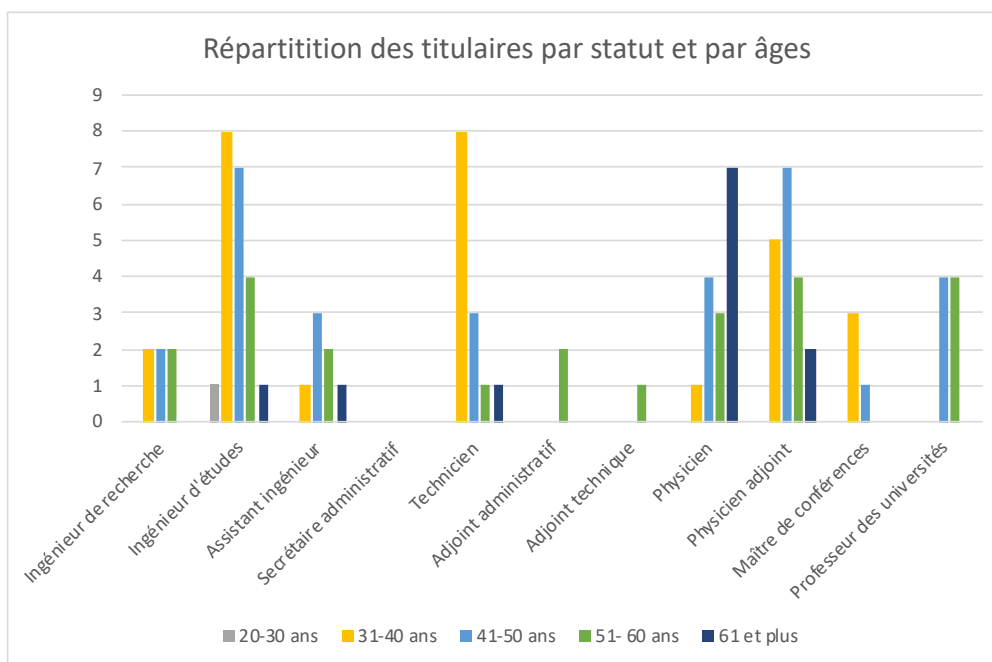
• Effectif global et âges médians

		Répartition globale par sexe et par statut*					
	CORPS	2019			2020		
		Femmes	Hommes	Effectifs Total	Femmes	Hommes	Effectifs Total
Enseignants - chercheurs	Maitre de conférence	1	3	4	1	3	4
	Professeurs des universités	2	6	8	2	6	8
	Physicien	2	14	16	2	14	16
	Physicien adjoint	9	10	19	9	10	19
BIATSS	Ingénieur de recherche	2	4	6	2	4	6
	Ingénieur d'études	6	16	22	6	14	20
	Assistant ingénieur	3	3	6	2	3	5
	Secrétaire administratif	1		1			0
	Technicien	8	8	16	7	8	15
	Adjoint administratif	3		3	2		2
	Adjoint technique		2	2		1	1
	DGS		1	1		1	1
Total		37	67	104	33	64	97
Contractuels	A	17	26	43	20	31	51
	B	12	5	17	10	6	16
	Chercheurs contractuels	25	31	56	21	30	51
	Doctorants	26	24	50	24	22	46
	PAST		1	1			0
	ATER	3		3			0
Total		83	87	170	75	89	164
TOTAL GENERAL		120	154	274	108	153	261
		58,6%			*Hors agents en disponibilité et détachement sortant		

Les femmes représentent 35.6% des titulaires rémunérés par l'IPGP en 2019 contre 34.0% en 2020. Elles représentent 48.8% des contractuels en 2019 contre 45.7% en 2020.

Tous corps et grades confondus, les femmes représentaient 43.8% de l'effectif total des personnels employés par l'IPGP en 2019 et 41.4% en 2020 contre respectivement 56.2% et

58.6% pour les hommes. On constate que les femmes et les hommes ne sont pas répartis de façon homogène au sein des différents corps/grades.



L'âge médian de 31-40 ans du personnel titulaire est plus représenté dans les corps des techniciens, des ingénieurs d'études et des enseignants-chercheurs (pour une proportion femmes/hommes quasi-identique ou davantage d'hommes), celui de 41-50 ans l'est plus dans le corps des physiciens adjoints (plus d'hommes que de femmes), et celui de 61 ans et plus l'est davantage dans le corps des physiciens (plus d'hommes que de femmes).

• Écarts de rémunération

	Rémunération mensuelle moyenne en temps partiel	Rémunération mensuelle moyenne en temps plein
Femmes	3 883 €	3 974 €
Hommes	4 357 €	4 386 €
Ecart €/mois	-474 €	-412 €
% (F-H)/H	-10,9%	-9,4%

Sur l'année civile 2020 (janvier à décembre) les rémunérations mensuelles brutes non redressées du temps partiel sont en moyenne de 3 883 € pour les femmes et de 4 357 € pour les hommes. Celles en équivalent temps plein sont respectivement de 3 974 € et de 4 386 €. L'écart de rémunération femmes-hommes, ici en défaveur des femmes, est plus faible en équivalent temps plein qu'en rémunération brute temps partiel (-412 € contre -474 €).

1) Analyses des écarts de rémunération

■ Effets de ségrégation des corps et démographique au sein des corps

(écarts liés à une différence de proportion femmes-hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps et ceux liés à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps)

Personnels enseignants-chercheurs

	Répartition Enseignants chercheurs			
	2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CAT A	14	33	14	33

CORPS	Répartition globale par genre et par corps			
	2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maitre de conférence	25,0%	75,0%	25,0%	75,0%
Professeurs des universités	25,0%	75,0%	25,0%	75,0%
Physicien	12,5%	87,5%	12,5%	87,5%
Physicien adjoint	47,4%	52,6%	47,4%	52,6%

Les femmes ne représentent que 29.8% des enseignants-chercheurs en 2019 et 2020. On constate que leur proportion est plus faible au sein des corps des physiciens (avec 12.5%), Professeurs des universités (avec 25.0%) et Maître de conférences (avec 25%). La proportion des femmes dans le corps des physiciens adjoints est plus élevée avec 47.4%.

Personnels BIATSS

	Répartition des BIATSS			
	2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CAT A	11	23	10	21
CAT B	6	8	7	8
CAT C	3	2	2	1
Total	20	33	19	30

CORPS	Répartition globale par genre et par corps			
	2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ingénieur de recherche	33,3%	66,7%	33,3%	66,7%
Ingénieur d'études	27,3%	72,7%	30,0%	70,0%
Assistant ingénieur	50,0%	50,0%	40,0%	60,0%
Secrétaire administratif	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Technicien	50,0%	50,0%	46,7%	53,3%
Adjoint administratif	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Adjoint technique	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%

Les femmes restent sous-représentées au sein des BIATSS. Elles ne représentent que 37.7% des effectifs BIATSS en 2019 et 38.8% en 2020. L'inégalité de la répartition est plus grande au sein des catégories A avec une proportion de femmes de 32.4% en 2019 et 2020.

Personnels contractuels

	Répartition des contractuels			
	2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CAT A	71	82	65	83
CAT B	12	5	10	6
CAT C	0	0	0	0
Total	83	87	75	89

Les contractuels représentent 62.0% des effectifs totaux de l'IPGP en 2019 et 62.8% en 2020. Les femmes représentent 48.8% des contractuels recrutés en 2019 contre 45.7% en 2020. Il est à noter toutefois que les doctorants sont pris en compte dans le calcul des effectifs.

■ Effet primes à corps-grade-échelon identique

(écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique)

Titulaires bénéficiaires de la PEDR en 2020		
	Femmes	Hommes
Professeur des universités	1	3
Maitre de conférences		2
Physiciens	2	6
Physiciens Adjoints	2	3
Total	5	14

La part des femmes bénéficiaires de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR, accordée pour 4 ans) est inférieure à celle des hommes pour 2020. A noter que la proportion des femmes dans le corps des enseignants-chercheurs est de 29.8% en 2020 contre 70.2% d'hommes.

Concernant les autres primes, une harmonisation des primes par corps et par grade est déjà en place à l'IPGP et ne peut donc pas être source de discrimination selon le genre pour les titulaires.

Par ailleurs, les agents (titulaires et contractuels) affectés à la Réunion bénéficient d'une majoration de 50% de leur rémunération et ceux affectés dans les Antilles (Martinique et Guadeloupe) d'une majoration de 40% de leur rémunération, ce qui est une source d'écart de rémunération mais indépendante du genre.

La rémunération des agents contractuels varie selon l'expérience et le mode de financement (Subvention d'État ou Ressource Propre) et de l'équipe (crédits disponibles), source également d'écart de rémunération pour les personnels contractuels.

■ **Effet temps partiel**

(différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP, correspondant à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes)

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de -412 € en équivalent temps plein et -474 € en rémunération brute temps partiel (en défaveur des femmes). Ainsi, la plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un effet temps partiel de -62 €.

2) Bilan des indicateurs d'écarts de rémunération

décomposition des écarts :	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel	-62 €	14,9%
effet ségrégation des corps	-439 €	106,4%
effet démographique au sein des corps	-311 €	75,5%
<i>dont sur primes</i>	-382 €	92,7%
effet primes à corps-Grade-échelon identique	338 €	-81,9%

L'écart de rémunération en équivalent temps plein (ETP) entre les femmes et les hommes, ici en défaveur des femmes, provient essentiellement de l'effet de ségrégation des corps et de l'effet démographique au sein des corps (les deux effets étant liés). Cela s'explique par une sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérés (par exemple, 2 physiciennes contre 14 physiciens en 2020).

Ces deux effets supposent également que les femmes ont une ancienneté moyenne inférieure à celle des hommes. L'effet démographique d'un corps ne peut se modifier que par la voie du recrutement ou par promotion interne.

- **Égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

Répartition par BAP	Femmes	Hommes	Effectifs (Titulaire et contractuels)
A	100%		1
B	50,0%	50,0%	4
C	29,4%	70,6%	17
E	11,1%	88,9%	9
F	40,0%	60,0%	5
G	0%	100%	1
J	60,7%	39,3%	28
Total	43,1%	56,9%	65

La filière IRTF est divisée en différentes branches d'activité professionnelle (BAP). Les femmes sont sous-représentées en BAP C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique, laboratoires) qui regroupent l'ensemble des techniciens et techniciennes de laboratoires, laboratoires de recherche et salles de travaux pratiques. Les femmes sont sur-représentées en BAP J (Gestion et pilotage/ administration) à raison de 60.7% des effectifs de la BAP (17 femmes et 11 hommes). Les femmes se concentrent sur des métiers de gestion administrative ce qui montre que la ségrégation et les stéréotypes de genre restent forts.

	Formations effectuées Titulaires IPGP			
	2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CAT A	49%	51%	54%	46%
CAT B	61%	39%	50%	50%
CAT C	86%	14%	0%	0%
Total	58%	42%	53%	47%

En 2019, 58% des formations réalisées par les titulaires ont été effectuées par des femmes contre 42% par des hommes. En 2020, ce chiffre passe à 53% pour les femmes contre 47% pour les hommes.

	Formations effectuées Contractuels IPGP			
	2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CAT A	60,9%	39,1%	76,9%	23,1%
CAT B	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
CAT C	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	75,7%	24,3%	85,0%	15,0%

En 2019, 75.7% des formations réalisées par les contractuels ont été effectuées par des femmes contre 24.3% par des hommes. En 2020 ce chiffre passe à 85.0% pour les femmes contre seulement 15% pour les hommes.

- **Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

	Répartition du Télétravail			
	2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CAT A	16	10	61,5%	38,5%
CAT B	13	1	92,9%	7,1%
CAT C	2	0	100,0%	0,0%
Total	31	11	73,8%	26,2%

Le déploiement d'une nouvelle forme d'organisation du travail par le télétravail a été mis en place à l'IPGP depuis le 01 janvier 2020. Il s'agit d'un télétravail régulier à hauteur d'un jour par semaine. En 2020, sur 42 demandes de télétravail accordées, les femmes représentaient 73.8% des agents en télétravail (titulaires). Ces chiffres sont toutefois à nuancer sachant que :

- ◆ Les femmes sont sur-représentées sur des fonctions administratives pouvant être exercées à distances,
- ◆ Les enseignements chercheurs ne sont pas comptabilisés.

La crise sanitaire du coronavirus ayant entraîné le travail à distance pour l'ensemble des agents de l'IPGP, un bilan du déploiement du télétravail régulier sera possible lorsque le dispositif pourra être remobilisé normalement.

- **Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations**

Les seules données disponibles actuellement proviennent du sondage préliminaire à la construction du plan d'actions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'IPGP. 123 personnels contractuels ou permanents, incluant les doctorants et postdoctorants, ont répondu à ce sondage.

Une égale proportion (49-48%) déclare ne jamais avoir été victime ou témoin de discriminations, de harcèlements ou de violences sexuelles ou sexistes à l'IPGP (proportion F/H identique, de 20-29 ans et de 50-59 ans, ITA, Prof/DR/Phys) ou au contraire avoir été

victime ou témoin de ces agissements de temps en temps (28%, majoritairement des femmes, de 20-39 ans, ITA, doc/postdoc), rarement (15%, plutôt des femmes, de 50-59 ans, ITA, Prof/DR/Phys) ou souvent (5%, principalement des femmes, toutes tranches d'âge, tous les corps). Il faut noter que ces statistiques ne permettent pas de distinguer si les personnes ayant répondues au sondage ont été témoin ou victime de discriminations, de violences ou de harcèlements.

D'autre part, 37% déclarent ne pas connaître le dispositif mis en place à l'IPGP pour signaler et agir contre les violences, harcèlements et discriminations (majoritairement des femmes, de 20-29 ans, ITA, doc/postdoc), 32% le connaissent approximativement (majoritairement des femmes, toutes tranches d'âge, tous les corps mais moins de MdC/CR/Phys adj), 22% ne le connaissent pas mais savent où trouver l'information (plutôt des hommes, de 20-29 ans et de 30-59 ans, tous les corps mais moins de MdC/CR/Phys adj) et seuls 10% indiquent connaître très bien le dispositif (même proportion F/H, 40-49 ans, Prof/DR/Phys).

Une majorité écrasante (80%) pense que des actions de sensibilisation devraient être d'avantage menées à l'IPGP sur ces questions (principalement des femmes, de 20-29 ans et de 50-59 ans, ITA, doc/postdoc).

3. Plan d'actions

Axe 1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Objectifs	Actions	Moyens/outils	Indicateurs de suivi	Calendrier
Identifier et comprendre la source des écarts de rémunération	Réaliser et analyser l'état des lieux détaillé des différences de traitement et des écarts de rémunération F/H dans les différents corps EC, BIATSS, contractuels.	Données du SRH, outil de calcul de la DGAFP.	<ul style="list-style-type: none"> Effectifs F/H, salaire moyen, âge médian, taux moyen de temps partiel, d'arrêt de travail ou congés de maternité et de paternité, et d'années d'ancienneté par corps (grade, échelon). Indices et rémunérations en début et en fin de carrière F/H. Durée de la carrière, nombre de corps (grade, échelon) occupés durant la carrière. Répartition F/H des bénéficiaires BIATSS et EC à des primes et heures complémentaires, et leurs montants moyens. Répartition F/H des rémunérations des contractuels (avec et sans prime, et selon le type de contrat). 	Annuel à partir de 2021
Prévenir pour réduire et traiter les écarts de rémunération	Diffuser les résultats de l'état des lieux des différences de traitement et écarts de rémunération à tous les personnels et les faire figurer dans le bilan social.	Outils du service de communication, site intranet, réunions et affichage dans les espaces communs.	Nombre de personnes ayant reçues l'information, connectées à la page intranet ou participantes aux réunions, et production dans le bilan social.	Annuel à partir de l'automne 2021
	Recenser, et le cas échéant définir ou améliorer, les procédures d'attribution des primes, d'heures supplémentaires, et de propositions de promotions.	Données disponibles auprès du SRH, et du DFED de l'IPGP	Nombre de réglementations formalisées, créées et améliorées.	A partir de 2022
	Mener des actions d'information/sensibilisation portant sur les écarts de rémunérations F/H.	Comparaison des statistiques locales et nationales, et divulgation des résultats (services RH et communication).	Nombre d'actions menées.	A partir de l'automne 2021
	Prendre en compte l'équilibre F/H dans la répartition des missions.	Actions des responsables hiérarchiques.	Répartition F/H dans l'attribution des missions.	A partir de 2022
	Evaluer les écarts de rémunération F/H des contractuels, et le cas échéant proposer des mesures pour réduire les écarts. Adopter une grille des salaires des contractuels.	Données disponibles auprès du SRH	Répartition F/H des salaires et des sources de financement des contractuels.	A partir de 2022

AXE 2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Objectifs	Actions	Moyens/outils	Indicateurs de suivi	Calendrier
Promouvoir et faciliter l'égalité dans le recrutement et le déroulement des carrières	Favoriser l'égalité d'accès à des promotions des personnels BIATSS, en suscitant et en accompagnant les candidatures, notamment via la sensibilisation sur les possibilités de formations et congés formation et en faisant obligatoirement le point sur le développement de carrière et les responsabilités prises et nouvelles lors de l'entretien professionnel.	Mise en ligne des statistiques F/H des taux de réponses et de succès aux promotions BIATSS, outils d'accompagnement des plans de formation du personnel, note de cadrage pour les entretiens professionnels.	Répartition F/H des promouvables, des candidatures et des promus par catégorie, métier, BAP et type de promotion (tableau d'avancement, liste d'aptitude). Nombre et répartition F/H des congés de formation, nombre de notes de cadrage des entretiens professionnels.	A partir de 2022
	Favoriser l'égalité d'accès à des promotions des personnels EC, à travers des actions spécifiques de sensibilisation et en les informant sur les possibilités de congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT). Instaurer un entretien (à la demande) de déroulement de carrière, particulièrement à des moments clés (avant PEDR par exemple ou au moment où la personne est promouvable).	Mise en ligne des statistiques F/H des taux de réponses et de succès aux promotions EC, outils du bureau des formations pour les CRCT, et outils nationaux de sensibilisation (autocensure des femmes par ex.). Réflexion à mener pour pouvoir réaliser les entretiens.	Répartition F/H des promouvables, des candidatures, et des promus par corps et grade, en distinguant les promotions locales et celles accordées par le CNU. Nombre et répartition F/H des CRCT, et de personnels EC sensibilisés ou entretenus.	A partir de 2022
	S'assurer de la composition paritaire des jurys et comités de sélection en charge des promotions et des recrutements locaux (y compris pour les CDD), et ceux en charge d'évaluations de dossiers personnels, et veiller à ce que les présidences des jurys et comités ne soient pas toujours assurées par des personnes du même genre.	Diffusion des statistiques F/H sur la composition des jurys, comités, membres d'évaluation, et de leur présidence, à tous les stades des procédures.	Composition F/H des comités et jurys et de leur présidence. Nombre F/H de candidatures, de dossiers sélectionnés et de dossiers retenus pour les BIATSS et EC.	A partir de l'automne 2021
	Mettre en place une formation obligatoire des membres de tous les comités et jurys de sélection/recrutement/évaluation, y compris les membres d'évaluation de dossiers personnels (comme lors de l'entretien annuel des BIATSS par leur responsable hiérarchique), aux biais de sélection (stéréotypes de genre, biais inconscients).	Outil de formation disponible auprès du CNRS avec attestation du suivi de la sensibilisation aux biais de sélection.	Nombre de personnes sensibilisées et de notes de cadrage.	A partir de l'automne 2021

Objectifs	Actions	Moyens/outils	Indicateurs de suivi	Calendrier
Conduire une politique pour l'égal accès aux fonctions dirigeantes et aux postes à responsabilités	Rendre habituelle la rotation F/H des prises de responsabilités au sein des composantes (présidence des conseils, directions adjointes de l'IPGP, directions de la DFED, des formations et enseignements, des équipes et axes de recherche, des plateformes et services de recherche, des services d'observation et d'instrumentation). Encourager, si directeur H, alors directrice adjointe F et vice-versa dans la mesure du possible.	Note de cadrage.	Taux de rotation.	A partir de la date de renouvellement des postes à responsabilité
	Encourager les femmes à répondre aux appels à projets de recherche.	Statistiques F/H des porteurs de projets (données disponibles auprès du bureau des contrats).	Nombre F/H porteurs de projets de recherche.	A partir de l'automne 2021
	Proposer davantage de formations pour améliorer la prise de parole en public, la confiance en soi et la mise en valeur de la carrière.	Divulgarion des offres de formations (publics ou privées) sur ces aspects.	Nombre de formations proposées et nombre F/H de formations suivies	A partir de l'automne 2021

AXE 3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Objectifs	Actions	Moyens/outils	Indicateurs de suivi	Calendrier
Adapter et encadrer l'organisation du travail et de son temps	Informers les personnels sur la réglementation du temps de travail à l'IPGP, et permettre une flexibilité individualisée du temps de travail à la demande des agents, notamment BIATSS, en tenant compte des exigences du service.	Réglementation liée au temps de travail à l'IPGP et adoption d'une mesure par les instances sur sa flexibilité	Diffusion de la réglementation.	A partir de l'automne 2021
	Encadrer les échanges et l'organisation du travail en respectant la vie personnelle, en particulier en évitant d'organiser des réunions qui se finissent au-delà de 17h30 et en tenant compte des agents en temps partiel, et également en veillant au droit à la déconnexion et en visant un objectif « zéro mail ».	Adoption d'une mesure par les instances.	Diffusion de la mesure.	A partir de l'automne 2021
	Développer le télétravail réglementaire pour les agents qui le demandent et intégrer dans la convention de télétravail la possibilité de pouvoir bénéficier de jours flottants de télétravail réglementaire.	Adoption d'une mesure par les instances.	Diffusion de la convention.	A partir de l'automne 2021
Soutien à la parentalité	Favoriser les attributions de financements internes (type BQR) et instaurer un droit prioritaire à la formation aux personnels revenant d'un congés maternité ou parental.	Note de cadrage.	Nombre de financements et de formations attribués au retour d'un congés maternité ou parental.	A partir de 2022
	Proposer une décharge de demi-service d'enseignement pendant 1 an aux EC revenant de congés maternité.	Adoption d'une mesure par les instances.	Nombre de personnes concernées et bénéficiaires.	A partir de 2022
	Diffuser les informations relatives aux droits professionnels liés à la parentalité.	SRH	Nombre de diffusion des informations.	A partir de l'automne 2021
	Envisager des partenariats avec des structures publiques ou privées de gardes d'enfants toute l'année (sur le modèle de l'APHP avec yopies.fr) avec la ville de Paris et d'autres villes sous réserve du financement possible. Proposer une participation financière via le CESU Voir s'il y a ce genre de structures à l'UP et négocier l'accès pour les agents IPGP.	Mener une étude sur le nombre de personnes concernées, les possibilités de partenariats et le coût.	Nombre de partenariats mis en place.	A partir de l'automne 2021

AXE 4. Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

Objectifs	Actions	Moyens/outils	Indicateurs de suivi	Calendrier
Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations	Maintenir le dispositif externalisé d'accueil, d'accompagnement et de soutien des victimes de violences sexuelles et sexistes mis en place avec l'institut en santé gènesique (www.women-safe.org).	Partenariat mis en place entre UP (dont fait partie l'IPGP) et l'institut Women Safe.	Partenariat	Déjà effectif
	Maintenir un référent égalité de l'établissement, et ses fonctions au sein de la mission égalité de l'université de Paris et du réseau égalité de l'Alliance Sorbonne Paris Cité.	Référent égalité IPGP, son rattachement à la mission égalité UP et au réseau égalité ASPC.	Référent	Déjà effectif
	Développer des actions de sensibilisation auprès des doctorants.	Distribution du guide de lutte contre les violences sexuelles et sexistes réalisé par la mission égalité d'UP (incluant l'IPGP).	Nombre de personnes ayant reçu le guide.	A partir de la rentrée 2021
	Informier sur le dispositif mis en place à l'IPGP pour signaler et agir contre les violences, les harcèlements et les discriminations, et développer des actions de sensibilisation auprès de tous les personnels de l'IPGP (CDI/titulaires et contractuels).	Présentation du dispositif par le référent, affiches et flyers dans les espaces communs, outils de formation et de sensibilisation disponibles dans les réseaux locaux (UP, ASPC) et nationaux, et éventuellement sollicitations d'intervenants externes pour des actions spécifiques (selon le budget disponible). Rappeler que les agents de prévention des équipes sont aussi formés pour conseiller et diriger vers les bons interlocuteurs.	Nombre de présentations du dispositif mis en place à l'IPGP, nombre de documents distribués/affichés dans les espaces communs, et de sensibilisations proposées et nombre de participants.	A partir de l'automne 2021
	Créer une page web sur le site IPGP dédiée à l'information du dispositif mis en place et aux sensibilisations sur les violences sexuelles et sexistes, les discriminations et les harcèlements.	Site internet IPGP.	Avancement de la création de la page et nombre de visites mensuelles sur le site.	A partir de l'automne 2021

AXE COMPLÉMENTAIRE. Garantir une gouvernance de la politique d'égalité professionnelle et informer les agents sur le plan d'actions et la politique d'égalité de l'IPGP

Objectifs	Actions	Moyens/outils	Indicateurs de suivi	Calendrier
Piloter la politique d'égalité professionnelle, et mettre en œuvre, suivre et évaluer le plan d'actions	Instaurer une Commission Egalité Professionnelle (CEP) à l'IPGP chargée de piloter le plan d'égalité professionnelle dans l'établissement (implémentation, suivi, évaluation des effets du plan d'actions, et éventuellement ré-ajustement/adaptation du plan).	Elections, nominations et/ou volontariats, afin de constituer une commission représentative de l'ensemble des personnels et des fonctions.	Nombre de réunions de la CEP (2 par an à minima), d'indicateurs produits, et de productions de documents de synthèse.	A partir de l'automne 2021
Informer les personnels sur le plan d'actions et la politique d'égalité professionnelle	Communication interne auprès des instances.	Bilan/synthèse présentés annuellement aux CT et CHSCT (puis le CSA en 2022) et le CA.	Nombre de présentations.	A partir des dates des prochaines réunions des instances
	Communication interne auprès des personnels.	Mise en ligne sur l'intranet du plan d'actions et de son bilan/synthèse annuel. Lors des journées des nouveaux arrivants, informer les agents du PEP de l'IPGP et présenter quelques exemples concrets d'actions mises en place. Présentation au réseau des assistants de prévention.	Nombre de documents mis en ligne sur l'intranet. Nombre de nouveaux arrivants présents aux journées de rentrée	Dès validation du plan
	Communication externe.	Mise en ligne sur le site internet de l'établissement de son plan d'égalité professionnelle. Lors du recrutement informer les candidats sur le PEP de l'IPGP et présenter quelques exemples concrets d'actions mises en place.	Nombre de documents mis en ligne sur l'internet. Nombre d'agents recrutés et sensibilisés	Dès validation du plan



Marc CHAUSSIDON
Directeur de l'institut de physique du globe de Paris