

N°8

Cette lettre rendant compte des débats et recommandations du Conseil Scientifique (CS) est éditée sous la responsabilité de Bernard Jégou, Président du CS et de Jacqueline Godet, vice-Présidente.

Parité Hommes/Femmes à l'Inserm

Constats et propositions du Conseil scientifique

Au cours de l'année 2011 et au début de l'année 2012 le Conseil Scientifique de l'Inserm a souhaité faire l'état des lieux de la parité hommes/femmes au sein de l'établissement, puis, au vu des importantes inégalités apparues dans cet état des lieux, faire une série de propositions

C'est donc à l'issue d'un long processus de réflexion interne faisant intervenir les Départements des Ressources Humaines et de l'Evaluation Scientifique de l'Inserm que nous voulons remercier ici, que le Conseil est aujourd'hui à même de rendre public sa Lettre N°8 intitulée « Parité Hommes/Femmes à l'Inserm. Constats et proposition du Conseil Scientifique ».

En aucune manière le Conseil Scientifique ne veut prétendre à l'exhaustivité, pas plus qu'il ne considère que le problème de disparité Hommes/Femmes soit un problème propre à l'Inserm en faisant l'impasse sur un contexte général culturel et social qui continue à pénaliser lourdement les femmes dans notre Société. Toutefois, le Conseil Scientifique considère que faire le constat de la généralité du problème de la parité des genres dans la Société ne doit pas exonérer l'Inserm de la nécessité d'en faire en son sein une analyse et un traitement spécifiques. En effet, face à une discrimination aussi profondément ancrée dans la Société et pour laquelle « La proclamation de l'égalité en droits est constamment contredite dans les faits par la fixation ou la répression des différences (sexuelles, culturelles...) » (Etienne Balibar In : Citoyen sujet, PUF, 2011), le problème doit être pris en compte sans relâche et traité du niveau général (la Société), au niveau plus particulier (l'Inserm à tous les niveaux).

Le Conseil Scientifique de l'Inserm livre donc ici une première analyse de la question et souhaite ouvrir des pistes pour améliorer la représentativité des femmes dans les différentes instances et fonctions au sein de l'établissement. Gageons que cette initiative sera suivie par la mise en place des mesures qu'il préconise car il s'agit d'une très importante question de justice, d'efficacité pour l'établissement et d'attractivité vis-à-vis des métiers de la recherche.

Bernard Jégou

Jacqueline Godet

Yannick Le Marchand-Brustel

(Rapporteuse du groupe « parité » du CS)

Préambule

L'Inserm doit œuvrer pour promouvoir la parité et faire respecter l'égalité des chances hommes/femmes en son sein et à tous niveaux. En effet, comme le souligne le rapport de la Commission européenne (intitulé « Getting more women to the top in research » [http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research.pdf], pp 23-25), de nombreux arguments rappellent les fondements de l'évidente nécessité de respecter la parité hommes/femmes, les principes découlant des « droits de l'Homme », rappelant qu'aucune discrimination consciente ou inconsciente contre une catégorie de personnes n'est acceptable.

La Charte européenne du chercheur (http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_en-fr.pdf) stipule "... L'Europe doit se rendre nettement plus attrayante pour les chercheurs et doit renforcer la participation des femmes chercheurs en favorisant des conditions nécessaires pour des carrières plus durables et plus attractives pour elles en R & D". De même, dans le document "Women and Science Excellence and Innovation – Gender Equality in Science" [<http://tinyurl.com/ecgender>] la Commission Européenne stipule "les stratégies en ressources humaines devraient avoir pour but de fournir un environnement de travail permettant aux scientifiques femmes et hommes de combiner famille et travail, enfants et carrière".

L'Inserm, comme tout établissement de recherche national et public, doit tenir compte des recommandations de la Communauté Européenne en matière de parité. Le Conseil Scientifique de l'Inserm propose, dans ce document, un certain nombre de pistes de réflexion destinées à faire disparaître les inégalités.

Constats : Parité et carrières scientifiques.

La synthèse produite par le Conseil Scientifique de l'Inserm repose sur les analyses fournies par le Département des ressources humaines (RH) de l'Inserm et le Département de l'évaluation scientifique à sa demande.

I. Concours externes :

L'analyse 2005-2011 montre la parité au niveau des recrutements CR2 (109 femmes et 110 hommes), bien qu'il y ait eu davantage de candidatures féminines que masculines (59% de candidatures féminines). Au niveau CR1, le recrutement favorise aussi les hommes (138 femmes, soit 47%, pour 157 hommes, 53%), puisque les candidatures féminines sont majoritaires (55%). Ainsi, aux deux niveaux de recrutement des CR, les chances d'être recruté sont supérieures pour les hommes. Les recrutements externes DR2 (15 femmes, soit 29%, pour 36 hommes, 71%) reflètent le pourcentage des candidatures féminines (30% environ). Ainsi le recrutement externe DR2 ne montre pas de discrimination envers les femmes pour le recrutement, mais une inversion des genres pour les candidatures.

Pour les ITA, l'analyse sur les cinq dernières années montre le même phénomène : la proportion de femmes admises est inférieure à celle des femmes candidates. Cette baisse de 6 points en moyenne pour tous les ITA (candidats : 69% de femmes, admises : 63%) est la plus

importante dans le recrutement des ingénieurs d'étude (- 14 points, candidats : 68%, admises : 54%). La discrimination est la plus importante dans les catégories A et C, les recrutements en catégorie B sont moins discriminants.

II. Promotions DR :

Sur la même période (2005-2010), les recrutements internes des femmes de CR1 en DR2 sont moins nombreuses que celles de leurs équivalents masculins: 104 femmes pour 147 hommes (41% vs 59%), et de nouveau un différentiel apparaît entre la proportion de promouvables (environ 55 %), celle des candidates (environ 45%) et celle de promues 41%. Ceci s'aggrave pour la promotion DR2-DR1 (53 femmes, soit 36 % pour 93 hommes, soit 64%) et *a fortiori* pour la promotion DR1-DRE (10 femmes, 23% pour 34 hommes, 77%)

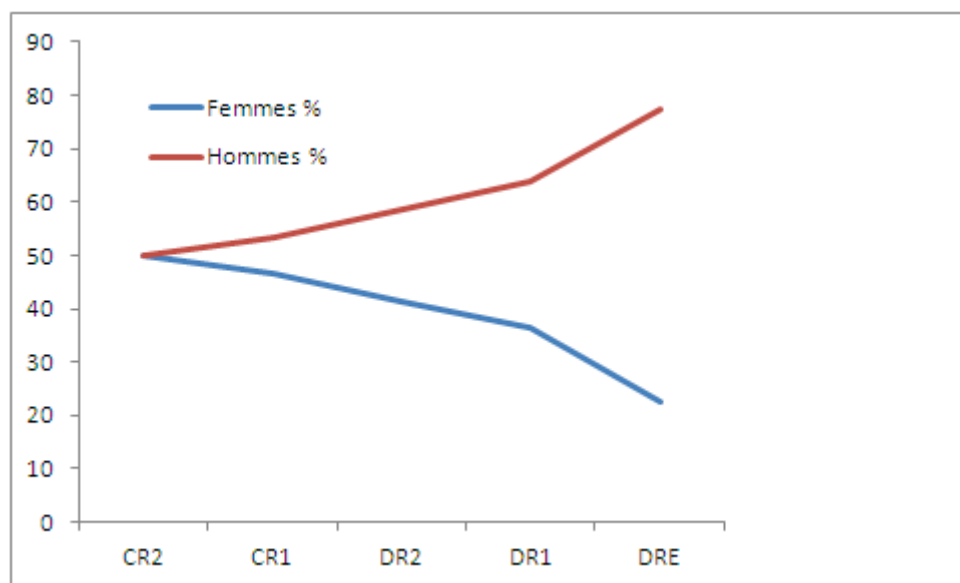


Diagramme représentant le pourcentage relatif d'hommes/femmes dans les recrutements et promotions à l'Inserm sur la période 2006-2011.

Cette analyse et ce "diagramme en ciseaux" montrent que, comme dans les autres milieux socio-professionnels du pays, la promotion des chercheuses à l'Inserm est ralentie par rapport à celle des hommes. Alors qu'au recrutement, hommes et femmes sont en proportion comparable au grade de CR 1 ou CR2, les courbes s'écartent sensiblement au grade de DR2, et montrent un écart de 2 à 4 fois plus d'hommes que de femmes au niveau de DR1 et DRE. Les documents fournis par le département RH indiquent que le différentiel H/F pour la promotion CR1 /DR2 se situe déjà dans le pourcentage de femmes candidates par rapport au pourcentage de promouvables (ayant l'ancienneté requise). S'agit-il d'une autocensure subjective, ou les dossiers sont ils effectivement moins bons (carrière ralentie pour raisons familiales, ou autres causes à déterminer)? Inévitablement

cela s'aggrave au niveau supérieur (promus par rapport aux promouvables DR1 puis promouvables DRE).

Pour les ITA, les concours internes sur les cinq dernières années sont discriminants en moyenne sur la proportion de femmes lauréates (67 % des admis) par rapport aux candidates (73% des candidatures). Les promotions les plus discriminantes sont l'accès au corps des IR (les femmes sont 68% des candidats mais 56% des admis) et des IE (les femmes sont 72% des candidats mais 63% des admis), et l'accès aux grades d'IR (les femmes sont 61% des candidats mais 51% des admis) et de TR (les femmes sont 76% des candidats mais 70% des admis) de classe exceptionnelle (le grade le plus haut de ces corps obtenus par sélection professionnelle). Il n'y pas de discrimination en AI pour les femmes.

On retrouve donc à l'Inserm le même "plafond de verre", cette barrière invisible difficilement franchissable vers les statuts les plus élevés, que dans les Universités, les industries, les Conseils d'administration des grandes entreprises, ou à l'Assemblée nationale et au Sénat.

III. Proportion des femmes dans les fonctions de responsabilité :

Inévitablement, cette différence dans les promotions DR retentit au niveau des prises de responsabilité. Le tableau joint en annexe montre que sur les cinq dernières années, la proportion de femmes directrices d'une unité de recherche à l'Inserm est égale ou inférieure à 20%, et que cette proportion ne s'est absolument pas modifiée au cours de ces années.

Le diagramme suivant montre que plus les structures sont importantes en terme de taille et moins les femmes les dirigent (une seule directrice de Centre de Recherche *versus* 37 directeurs dans cette catégorie d'unités). Les femmes sont un peu plus présentes dans la direction (28-30%) ou la codirection (30-40%) d'équipe.

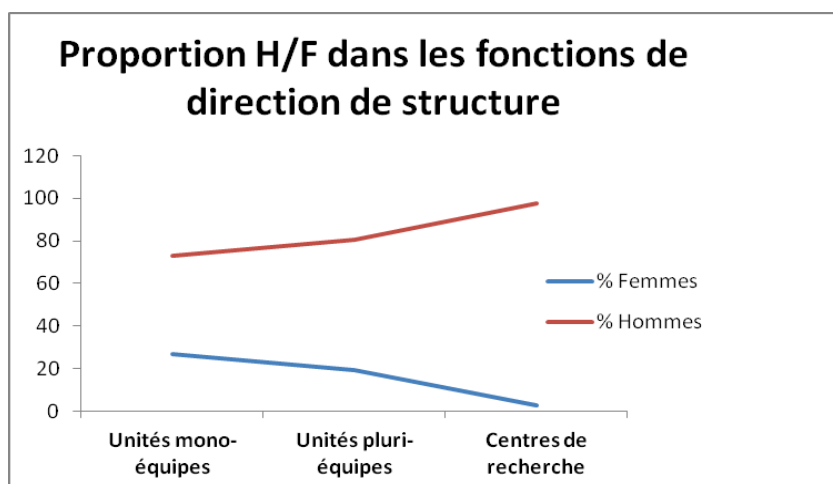


Diagramme représentant le pourcentage relatif d'hommes/femmes dans les directions de structure au 01/01/2012.

Quelles sont les raisons de cette nouvelle disparité au niveau des directions d'unité et d'équipe ? Le Conseil Scientifique souhaite qu'une analyse précise du phénomène soit réalisée par la Direction Générale de l'Inserm. La question des publications est importante à analyser (niveau comparatif H/F) (voir le Document du CNRS <http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/pdf/parite-2010.pdf>). Toutefois, l'analyse fournie par la cellule « Mesures, Indicateurs, Bibliométrie » de l'Inserm indique que si les 1828 femmes présentes dans les structures Inserm ont publié un peu moins globalement que les 2999 hommes (13.2 publications par femme entre 2005 et 2011 pour 18,2 publication par homme sur la même période), l'écart est beaucoup plus faible pour les publications au top 10%: 60% des femmes ont au moins une publication au top 10 % pour 67% des hommes.

Peut-être aussi, les femmes refusent-elles un mode de vie alourdi par les responsabilités. Mais sont-elles sollicitées ? Osent-elles se présenter ? N'y sont-elles pas découragées par des oppositions plus ou moins ouvertes ?

Il faut également constater que la direction d'une équipe (de recherche ou autre), d'une unité ou d'un centre entraîne la multiplication des réunions. Ces réunions étant souvent tenues à Paris, cela génère encore plus d'obstacles pour l'organisation des femmes provinciales dans l'articulation vie professionnelle / vie familiale, compte-tenu des contraintes ajoutées par ces déplacements.

IV. Primes d'excellence scientifique, ATIP-Avenir, ERC starting grants.

Les primes d'excellence scientifique (PES) sont de création récente, et l'analyse du Conseil Scientifique ne porte donc que sur les années 2009 et 2010. Cette analyse montre que 54 femmes (30%) et 126 hommes (70%) ont été sélectionnés pour recevoir cette prime. Ceci semble exactement refléter la proportion de femmes candidates, mais pourquoi aussi peu de femmes postulent-elles ? S'agit-il d'une autocensure, ou y a-t-il vraiment moins de femmes pouvant postuler et selon quels critères ? Il ne semble pas qu'il y ait de discrimination pour les PES accordées aux jeunes chercheurs. Par contre, beaucoup plus de PES seniors sont accordés aux hommes, ce qui est cohérent avec le constat que les hommes accèdent préférentiellement aux fonctions à responsabilités ou honorifiques, mais aggrave encore la disparité.

Les contrats ATIP-AVENIR ont, selon l'appel d'offres, pour vocation de "permettre à de jeunes chercheurs de mettre en place et d'animer une équipe, au sein d'une structure de recherche française (les équipes ainsi créées ont pour vocation de renforcer le dispositif de recherche de la structure d'accueil en développant, de manière autonome, leur propre thématique) et de promouvoir la mobilité en attirant dans les laboratoires de jeunes chefs d'équipes de haut niveau". Sur cinq ans en moyenne, le taux de candidatures féminines est autour de 30% et le taux de recrutements de 27%. Et si l'on considère les ERC Starting Grants, les femmes lauréates n'atteignent pas 20%.

Pourquoi une telle différence avec les concours CR2/CR1, réussis à égalité H/F, alors que très compétitifs ? Ceci est probablement explicable, car les candidats doivent avoir moins de 40 ans (ou moins de 10 années d'ancienneté après la thèse), et la période 30-40 ans correspond au moment où les femmes sont retardées par les maternités et la garde des jeunes enfants ("Tenure and biological clocks run in the same time zone", D Halper, Claremont McKenna College, California, citée dans

Science, 2012, 335, 1031). Il y a un différentiel important entre les candidatures et les résultats des présélections, aboutissant à un nombre inférieur de lauréates (65 entre 2001 et 2011, soit 27%) comparé aux lauréats (176 sur la même période, soit 73%). C'est déjà à ce stade que se creuse le futur déficit de femmes chefs d'équipes.

Analyse des causes des inégalités hommes/femmes dans les carrières des personnels de l'Inserm et propositions

Des études très complètes réalisées au CNRS ou au niveau de la Commission Européenne ont analysé ce phénomène de disparité des sexes dans la recherche et l'enseignement supérieur. Outre le poids des habitudes socioculturelles très anciennes, il apparaît que les femmes se sous-évaluent et s'autocensurent beaucoup plus que les hommes lorsqu'elles pourraient briguer une promotion. D'autre part, certains appels d'offre (tels Avenir/Atip, ANR jeunes chercheurs) visent de jeunes scientifiques, à une époque où les contraintes familiales sont les plus fortes en particulier par les maternité(s) et l'attention engendrée par les enfants en bas âge.

Le Conseil Scientifique émet un certain nombre de recommandations pour changer cet état de fait, qui sont regroupées en trois grandes catégories:

I. Engagement de la Direction générale de l'organisme:

1. Le Conseil Scientifique recommande au Président de l'Inserm de faire en sorte que la question parité et l'égalité des chances hommes/femmes à l'Inserm deviennent une priorité de l'établissement, avec des objectifs chiffrés et une évaluation annuelle de la réalisation de ces objectifs par des indicateurs eux aussi chiffrés. Comme dans toute démarche, l'élan doit venir des instances dirigeantes qui doivent être "motrices" à tous niveaux pour que la parité et l'égalité des chances soient et restent une préoccupation constante. Là encore le texte de la Communauté Européenne (ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research.pdf, p.34 est très explicite lorsqu'il stipule: « *It is most important that the leadership of an organisation is positive regarding gender equality – both in word and deed. A passive, or even worse, passively negative leader can ruin almost any well-meant gender equality measure. In addition, the staff of an institution needs to be sensitised regarding the issue of gender equality. Regular training, especially for persons responsible for appointment or funding decisions, can help reach this goal.* »

2. Le Conseil Scientifique demande :

- la mise en place au sein de l'Inserm une Commission/mission nationale "Egalité des chances et Parité", avec un/une responsable (ou tout autre dispositif) pour promouvoir et veiller à la mise en œuvre des mesures suggérées ci-dessous et/ou par cette commission. Cette Commission devra avoir le pouvoir de se saisir de –et donner son avis sur- toute situation, document..., qui nécessitera une analyse de la parité ou de la garantie de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Des mesures devront être envisagées afin que ses recommandations soient prises en compte. Cette Commission « Egalité des chances et Parité » devra veiller à la mise en œuvre des mesures qu'elle préconisera en s'inspirant notamment des propositions du Conseil Scientifique qui sont présentées dans le

paragraphe suivant (bilan des CSS, suivi annuel...). Elle devra aussi pouvoir être saisie pour se prononcer sur des plaintes de discrimination et ses conclusions devront être appliquées ;

- que dans tous les documents, directives, procédures, textes administratifs, soit systématiquement indiqué que la parité doit être respectée ;

- que ces questions soient discutées en concertation avec les autres organismes de recherche en particulier ceux qui relèvent d'Aviesan.

II. Mesures à prendre dans la composition des instances.

Viser la parité dans toutes les instances/commissions scientifiques, administratives, et dans tous les jurys (jury par jury et non en global): jurys de concours de recrutement et de promotion, jurys et comités *ad hoc*. Les annexes jointes à ce rapport montrent que les Commissions scientifiques spécialisées et le Conseil Scientifique ont une représentation moyenne de 55-60 % d'hommes et de 40-45 % de femmes (avec de rares exceptions (CSS7 voir Annexes). Les jurys des Avenir/ATIP sont beaucoup plus déséquilibrés (souvent 75 % de membres masculins). La composition des jurys de concours ITA n'a pas été communiquée.

Insister auprès des personnels des Unités Inserm et auprès des responsables des Ecoles Doctorales (ED) pour que la composition des jurys d'HDR ou de Doctorat respecte la parité au même titre que l'on impose des règles administratives de composition de ces jurys. Si l'Inserm ne peut pas imposer de règles aux ED, en revanche, il peut imposer que cette parité soit respectée lorsqu'il s'agit de thèses ou d'HDR réalisées dans le cadre de ses structures labellisées.

Imposer, et en faire une condition de soutien de l'organisme, que les conférences organisées par -ou en partenariat (financées ou non) avec l'Inserm visent à la parité de conférencières/conférenciers. Un objectif d'au moins 40%, au minimum, de conférencières doit être atteint en 2013. Participer comme conférencier (ière) aide à constituer des "réseaux" et facilite la participation à des contrats multipartenaires. Le fait d'être invité(e) une fois entraîne souvent, d'autres invitations, ce qui contribue à la situation bien connue où "on invite ceux qu'on a déjà entendus".

III. Mesures d'accompagnement

"Human resource development strategies should aim to provide a working environment, which allows both women and men scientists, to combine family and work, children and career. "In: Women and Science, Excellence and Innovation. Gender Equality in Science [<http://tinyurl.com/ecgender>]).

Dans cette perspective, le Conseil Scientifique de l'Inserm fait plusieurs recommandations :

- proposer aux personnels de l'Inserm des solutions et des aides de garde des jeunes enfants telles des crèches sur ou à proximité du lieu de travail en association avec les universités, ou signer des conventions avec les crèches hospitalières ou autres organisations, avec des horaires d'ouverture élargis;

- engager les jurys de recrutement ou de promotion à prendre en compte la qualité des carrières et non leur durée (carrières moins linéaires, entrecoupées de périodes de ralentissement). A dossier académique équivalent, l'âge ne doit pas être mentionné, (même si la limite d'âge n'existe plus dans les concours car illégale, tous les rapports commencent par la mention de l'âge des candidats...). Supprimer les règles de limite d'âge illégales ou d'ancienneté pour postuler à Avenir/ATIP. Prendre en compte les périodes de maternité, augmenter le délai accordé pour chaque maternité et pour l'éducation de jeunes enfants dans le calcul des années de carrière utilisé dans la bibliométrie. Un chiffre de 3 ans par enfant représente l'ajustement nécessaire et correspond à la réalité des situations, le cumul des charges familiales limitant le temps de travail. Cela reviendrait à prendre en compte les carrières moins rapides. En d'autres termes, analyser l'évaluation scientifique en fonction du nombre d'années réellement consacrées à la recherche et non en fonction de l'âge, ce qui est interdit par la loi européenne ;

- développer des formations au management et au leadership pour encourager et soutenir les femmes à prendre des responsabilités et à s'affirmer davantage. Créer un accueil administratif spécifique au sein du DRH, comme la Direction déléguée aux cadres supérieurs du CNRS qui est chargée de proposer et de déployer une politique dynamique de formation et d'accompagnement des cadres supérieurs et des dirigeants au CNRS, en cohérence avec la politique RH de l'établissement. Les Administrations déléguées régionales doivent également aider à dépister de telles candidates ;

- prévoir un tutorat des femmes en position de demander des promotions ou des fonctions à responsabilités. Il faut que les CSS et les CAP, au moment de l'examen de l'activité des personnels, dépistent ces candidates potentielles qui ne demandent pas de promotion alors que clairement leur dossier le permet, les incitent et les soutiennent pour postuler. Une formation spécifique et un accompagnement personnalisé devront être mis en place pour aider les femmes à assumer leur rôle de leader, à se projeter dans des carrières de haut niveau ;

- analyser les raisons du déséquilibre, difficile à comprendre entre la proportion de femmes présélectionnées et celles effectivement retenues en rang utile, que les seuls critères classiques (diplômes, compétences, expérience professionnelle, qualité et quantité des publications) ne suffisent pas à expliquer. L'analyse bibliométrique, si elle est rapide et superficielle, défavorise les femmes qui apparaissent sous plusieurs noms (jeune fille, épouse, double nom) ;

- demander aux CSS un bilan systématique de leurs propositions au recrutement par rapport à ce critère comme il est fait pour les candidatures « médecins » ou « pharmaciens », en particulier pour les concours DR2 et les promotions DR1 et DRE ;

- promouvoir le nombre de candidatures Femmes aux différents appels d'offre tels les Avenir/ATIP. Prévoir des mesures budgétaires incitatives pour les lauréates ATIP ayant de jeunes enfants (subventions pour gardes d'enfants), années supplémentaires pour remplir les objectifs scientifiques, aide technique etc... ;

- privilégier, quand faire se peut, l'utilisation de moyens de communications modernes (e-conférences par exemple) pour réduire le nombre de déplacements, particulièrement compliqués à

gérer pour les provinciales car très chronophages. Ceci conduirait à des économies, pouvant être utilisées pour les accompagnements suggérés ci-dessus ;

- associer systématiquement à toute organisation de réunion la possibilité de remboursement des frais supplémentaires de garde d'enfant causés par la réunion, sur pièces justificatives ;

- accorder officiellement et organiser administrativement l'utilisation du télétravail, ou d'horaires adaptés pour faciliter la poursuite de la carrière scientifique ;

- prévoir un paragraphe rappelant les lois et règles sur la parité dans le livret et/ou la formation des "futur-e-s commissionnaires" et les guides divers publiés par l'organisme. Prévoir une intervention sur la parité dans la journée d'accueil des nouveaux recrutés, chercheurs et ITA.

IV. Conclusion

Le Conseil Scientifique de l'Inserm est conscient que l'inégalité des carrières féminines et masculines est un vaste problème de société, qui est présent également au sein de l'Inserm. Il constate que les inégalités portent aussi bien dans l'évolution des carrières des femmes que dans la composition de toutes les instances (commissions, jurys, etc) qui en décident.

Comme dans l'ensemble de la Société (voir la dernière loi sur la haute fonction publique) seules des mesures volontaristes et ciblées, comme les mesures préconisées contribueront à réduire ces inégalités. Il est en effet constaté que les inégalités ne se corrigent pas spontanément. Faire bouger les comportements et les procédures, en faisant prendre conscience du problème aux décideurs est indispensable et constitue un premier pas vers une correction de ces inégalités, mais ne suffit pas.

Ce texte se veut l'amorçage de la mise en place à l'Inserm d'une politique volontariste pour viser à l'équilibre des chances hommes/femmes à tous les niveaux de l'Inserm.

RÉSULTAT DU VOTE DU CONSEIL SCIENTIFIQUE DE L'INSERM SUR LE CONTENU DE LA LETTRE N°8 20 votants : 19 OUI 1 ABSTENTION

BIBLIOGRAPHIE NON EXHAUSTIVE:

Bilan Social de l'Inserm 2009, 2010

SEC (2005) 260, Women and Science – Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

Charte européenne du chercheur (http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_en-fr.pdf)

Mapping the maze: getting more women to the top in research

2008 – Rapport Wirdem (Women In Research Decision Making) ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research.pdf

Femmes et entreprise, les nouveaux défis, Entretien publié dans Express Styles du 05/10/2011(pp70-75)

Femmes et Sciences. La marche vers l'égalité. Research*eu, Numéro spécial Avril 2009

The female underclass. Funding agencies and universities should collaborate to make the most of women in research. Nature, 2009, 459, 299 (Editorial)

THE GENDER CHALLENGE IN RESEARCH FUNDING Assessing the European national scenes. Rapport de la Communauté Européenne (2009) <http://tinyurl.com/ecgender>.

La parité dans les métiers du CNRS bilan annuel 2010 <http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/pdf/parite-2010.pdf>

Etienne Balibar : Citoyen sujet (PUF, 2011).

[Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#)

DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE

Art 21 : à propos du rapport à l'assemblée tous les 2 ans « Il comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, définis par décret, reposant notamment sur des éléments chiffrés, permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation, d'avancement, de conditions de travail et de rémunération effective. Il dresse notamment le bilan des mesures prises pour garantir, à tous les niveaux de la hiérarchie, le respect du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique, présente les objectifs prévus pour les années à venir et les actions qui seront menées à ce titre. »

Art 25 et suivants concernant divers domaines de la fonction publique : « Les jurys dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. »

ANNEXES :

COMPOSITION DES CSS	HOMMES	FEMMES	Présidence/Vice-Présidence
Et du CS	Nombre (%)	Nombre (%)	
CSS 1	19 (63%)	11 (36%)	H/H
CSS 2	18 (60%)	12 (40%)	F/H
CSS3	16 (53%)	14 (46%)	H/H
CSS 4	17 (57%)	13 (43%)	H/H
CSS 5	18 (60%)	12 (40%)	F/H
CSS 6	15 (50%)	15 (50%)	H/H
CSS 7	13 (43%)	17 (56%)	F/H
CAR	7 (41%)	10 (61%)	H/F
CS	21 (60%)	14 (40%)	H/F

Comités Avenir/ATIP	2008	2009	2010
Comité transversal			70% H 30% F
LS1	75% H 25% F	67% H 33% F	67% H 33% F
LS2	86% H 14 % F	86% H 14 % F	75% H 25% F
LS3	73% H 27 % F	67% H 33% F	50% H 50% F
LS4	73% H 27 % F	78% H 22% F	89% H 11% F
LS5	36% H 64% F	55% H 45% F	50% H 50% F
LS6	64% H 36% F	71% H 29% F	60% H 40% F
LS7	67% H 33% F	67% H 33% F	50% H 50% F
LS8	100% H	83% H 17% F	60% H 40% F

La liste complète de tous les comités est sur le site EVA. Particulièrement édifiante est la composition du Comité des Poste d'accueil pour hospitaliers et vétérinaires: 22 hommes, 3 femmes (il serait intéressant d'analyser les résultats dans cette commission).

REPARTITION HOMMES/FEMMES DES DIRECTEURS DE FORMATION DE RECHERCHE INSERM					
ANNEE	HOMMES	%	FEMMES	%	TOTAL
2007	354	80,27	87	19,73	441
2008	358	80,27	88	19,73	446
2009	364	81,25	84	18,75	448
2010	336	81,95	74	18,05	410
2011	327	80,94	77	19,06	404
2012	226	79,3	59	20,70	285
source bilan social/BIR					

	% Femmes	% Hommes	Nombre total	Nb de directrices
Directions de structure				
Unités mono-équipes	26,8	73,2	138	37
Unités pluri-équipes	19,3	80,7	109	21
Centres de recherche	2,6	97,4	38	1
Directions d'équipes		Responsables "principaux"		
Unités mono-équipes	26,8	73,2	138	37
Unités pluri-équipes	30,3	69,7	399	121
Centres de recherche	26	74	504	131
Directions d'équipes		Co-responsables		
Unités mono-équipes	31,5	68,5	92	29
Unités pluri-équipes	36,5	63,5	159	58
Centres de recherche	42,1	57,9	121	51