

Observatoire de la Côte d'Azur

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2027

A-Introduction

Le présent plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes traduit une politique volontariste de la Direction de l'Observatoire de la Côte d'Azur de poursuivre les actions engagées en matière d'égalité professionnelle.

La poursuite de ce plan vise à la simplification des actions afin de mener des actions concrètes, réalisables et durables et à l'appropriation des actions menées.

La thématique de l'égalité professionnelle est une préoccupation constante des politiques publiques. En effet, des inégalités persistent dans ce domaine malgré une politique volontariste au niveau de l'emploi.

Cela se matérialise avec des écarts considérables : rémunérations inférieures pour les femmes, différences de carrières, faible représentation des femmes dans toutes les plus hautes instances décisionnelles, y compris dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Ainsi les chiffres nationaux montrent que les femmes accèdent toujours difficilement aux emplois supérieurs. Elles sont encore très peu présentes à la tête d'universités ou d'organismes de recherche.

A la suite de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2018, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration d'un plan d'action tri annuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'ensemble des employeurs publics.

Les organismes de recherche, les universités, les écoles publiques sous tutelle du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche (MESR) sont engagés dans cette démarche.

L'objectif de cette nouvelle mesure est de structurer les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle. Pour cela, l'ensemble des employeurs publics doivent mettre en place un plan d'action. Sa réalisation nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'administration concernée. L'élaboration du plan est portée par la direction de l'établissement ainsi que les organisations syndicales.

Le contenu des plans d'action est précisé dans l'article 80 de la loi du 6 août 2019 et dans le référentiel formalisé par la DGAFP. Ainsi, il contient les mesures auxquelles s'engagent

l'établissement, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et d'évaluation, les moyens et outils mis à disposition et le calendrier de mise en œuvre.

Enfin la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a renforcé les obligations relatives aux écarts de rémunération et aux nominations équilibrées. Par le biais de cette loi, une obligation supplémentaire a été introduite dans le code général de la Fonction Publique qui consiste à publier « chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer ».

B-Observatoire de la Côte d'Azur

B1-Présentation

L'Observatoire de la Côte d'Azur (OCA) est un Observatoire des sciences de l'Univers labellisé par l'Institut National des Sciences de l'Univers du CNRS. L'OCA a pour mission de contribuer aux fonctions de surveillance et de prévision des phénomènes naturels liés aux domaines de l'astronomie, l'astrophysique et de la géophysique.

L'OCA est un établissement unique en France, dont les missions d'observation, de recherche et d'enseignement concernent à la fois les sciences de la Terre et les sciences de l'Univers. Il est composé de 430 personnes, trois unités mixtes de recherche (Artémis, Lagrange et Géoazur), une unité de formation et une unité d'appui à la recherche (Galilée). Ces unités sont implantées sur 4 sites géographiques dont 2 gérés par l'OCA avec un site instrumenté.

D'abord membre de la Comue UNICA, l'OCA est depuis le 1^{er} janvier 2020 établissement-composante de l'université expérimentale Université Côte d'Azur (UNICA). Université Côte d'Azur est engagée dans une trajectoire de transformation et d'excellence, qui vise à lui donner le rang d'une grande université intensive en recherche à la fois ancrée dans son territoire et tournée vers l'international.

L'OCA est un établissement actuellement RCE (Responsabilités et Compétences Elargies) depuis le 1^{er} janvier 2023 qui emploie 157 agents au 31 décembre 2023.

L'OCA s'engage depuis quelques années aux côtés d'UNICA dans une approche globale coordonnée, ambitieuse et innovante en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'amélioration continue des pratiques, la sensibilisation et la valorisation sont au cœur de notre stratégie commune en faveur de l'égalité professionnelle. Nous agissons notamment pour identifier et prévenir les inégalités et les discriminations liées au sexe, promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité, lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

B2- Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

L'OCA a intégré le réseau égalité UNICA constitué de représentants des différents membres et des différentes composantes d'UNICA ainsi que d'étudiants.

Le rôle du réseau « égalité » est de recenser les besoins, de mener des actions concertées et/ou mutualisées, de diffuser l'information et de communiquer au sein d'UNICA et au-delà.

Ce réseau est notamment à l'origine de la création de la semaine de l'égalité (événement annuel, à l'occasion du 8 mars, qui rassemble dans un programme commun les actions de sensibilisation menées par les différents membres et les associations étudiantes).

La directrice générale des services veille au déploiement et à la coordination des actions en lien avec UNICA.

L'OCA propose les offres de formation proposées par ses partenaires locaux (UNICA et CNRS) liées aux enjeux de la mixité et de la diversité, à la prévention des violences sexistes et sexuelles, aux risques de discriminations liées aux stéréotypes de sexe sous forme de mini-colloque, conférences, débats, cinéma, théâtre, théâtre- forum.

L'OCA participe à la cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes et des témoins de Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) mise en place par UNICA couplée à une campagne de sensibilisation annuelle. Cette cellule s'adresse aux personnels et aux étudiants.

L'OCA s'engage aux côtés d'UNICA et du CNRS, en signant la convention pour une communication sans stéréotype de sexe avec le haut conseil à l'égalité et réalise des outils de diffusion de cette convention.

Rôles et missions des différents acteurs

L'OCA a nommé une référente égalité au 1^{er} janvier 2021. La référente égalité est aussi la responsable ressources humaines de l'établissement. Elle va travailler en lien avec les différents acteurs de l'établissement à renforcer la politique RH de l'établissement en faveur de l'égalité

des chances en intégrant une politique de transparence et d'équité dans les processus RH, du recrutement à la formation et l'accompagnement des carrières.

Elle a la charge de mettre en place un plan d'action et des indicateurs de suivi en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Modalités de pilotage de suivi de l'évaluation du plan d'action

La direction est engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'actions et à son amélioration continue.

Les indicateurs essentiels à l'évaluation des actions ont été définis avec la nouvelle direction de l'établissement depuis le 1er juillet 2021 dans le cadre du plan 2021-2023. Ils ont fait l'objet d'une discussion en lien avec les représentants du personnel dans le cadre d'un dialogue social à conforter, du conseiller de prévention et en cohérence avec les actions d'UNICA.

Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle 2024-2027 doit faire l'objet d'une consultation au comité social d'administration du 17 juin 2024 et au conseil d'administration du 28 juin 2024.

Il fera l'objet d'un suivi dont les résultats seront présentés annuellement aux instances.

Afin d'optimiser la visibilité de ces actions, le plan d'actions sera publié sur l'intranet ainsi que tous les documents et liens afférents à la question d'égalité entre les femmes et les hommes. Il fera l'objet d'une communication large auprès des personnels.

Le plan d'actions est construit sur la base des chiffres de notre rapport social unique 2023 et se structure autour des 4 axes du référentiel :

Axe 1 : Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Axe 1

Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

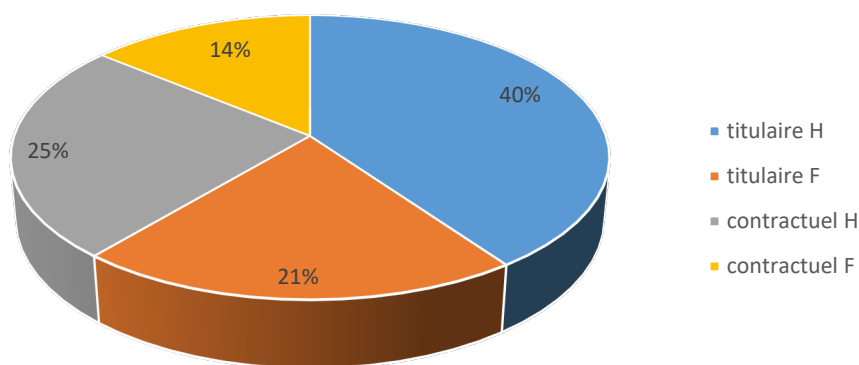
L'OCA accueille 157 agents dont 96 permanents et 61 contractuels.

Parmi les personnels permanents, on compte 32 personnels enseignant.e.s chercheurs et assimilés dont 30 relevant du corps national des astronomes et physiciens (CNAP) et 64 ingénieurs et personnels techniques de recherche (ITRF).

La part des femmes parmi le personnel permanent est de 33 agentes, soit 34.38%. A l'OCA, 10 femmes sont enseignantes chercheurs et 23 sont ITRF. La part des hommes parmi les personnels permanents est de 63 agents, soit 65.63 %, dont 22 enseignants chercheurs et 41 ITRF.

Au sein des contractuels, on compte 13 enseignants chercheurs et assimilés et 9 personnels ITRF. La part des femmes parmi le personnel contractuel est de 36.06%.

Par rapport à l'effectif total (titulaires et contractuels), la part des hommes titulaires est de 63 agents, soit 40.2% et la part des contractuels hommes est de 39 agents, soit 24.8% d'hommes par rapport à l'effectif total. Pour les femmes titulaires, elles représentent 21% de l'effectif global et 14% pour les contractuels, soit environ 35% de femmes.



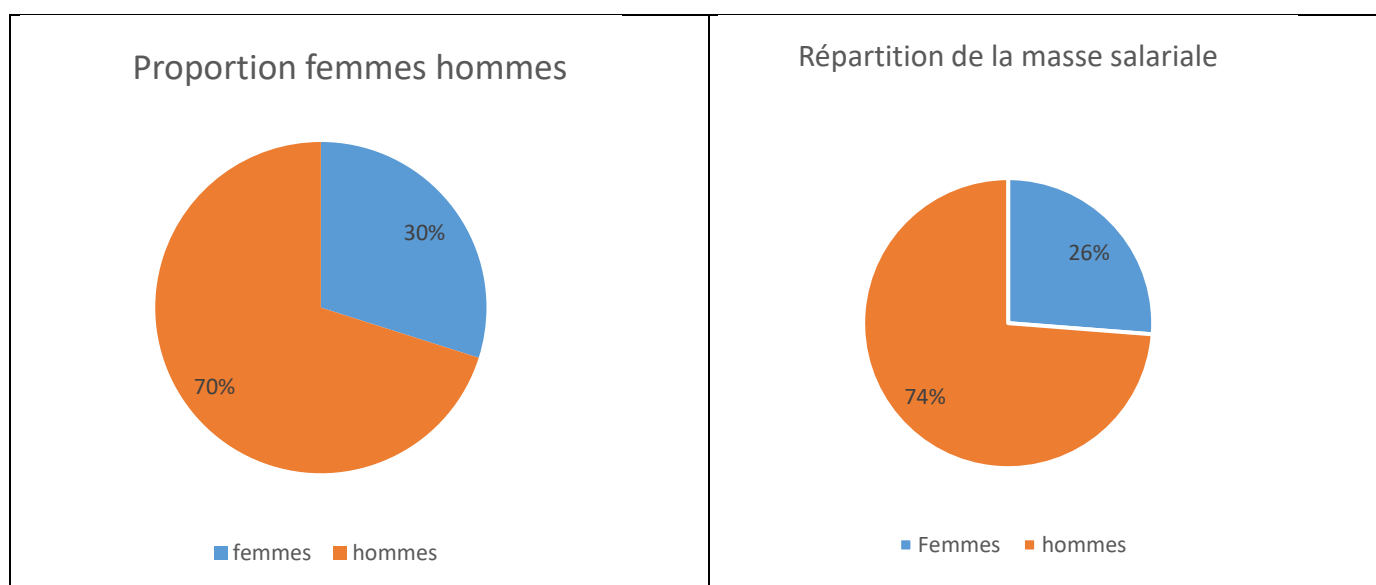
Graphique 1 : Proportion de femmes et d'hommes à l'OCA parmi les agents permanents et contractuels.

Analyse des écarts de rémunérations pour l'ensemble des agents titulaires par sexe

La rémunération est un facteur clé de reconnaissance et d'équité pour l'ensemble des personnels. La mesure et l'analyse fine des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes éventuellement constatés doivent ainsi conduire à mobiliser différents leviers pour corriger ces écarts.

A l'OCA, les femmes et les hommes sont représentés de manière inégale : 30% de femmes et 70% d'hommes. En corrélation, la masse salariale est répartie de la manière suivante : 26% pour les femmes et 74% pour les hommes.

On constate que l'écart de rémunération entre les 2 sexes représente plus de 4 millions d'euros.



La mise en place de l'index égalité professionnelle va nous permettre de calculer les écarts de rémunération. Conçu comme un outil simple et pratique, cet index permet de mettre en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées. Les résultats sont présentés au comité social d'administration.

Action 1 : Mettre en place de l'index égalité

Action 2 : Mettre à jour annuellement ces données

Analyser l'effet démographique

L'effet démographique est l'effet lié à l'ancienneté des femmes et des hommes dans les différents corps : c'est un effet qui mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'auge, d'ancienneté, de promotion...).

Objectifs :

- Analyser les différences de grades et d'échelon entre les femmes et les hommes par corps.
- Analyser les raisons des différences de grades et d'échelon entre les femmes et les hommes par corps.
- Déterminer les corps les plus touchés par l'effet démographique.
- Porter une attention particulière aux taux de promotion sexués (au choix) pour les fonctionnaires.

Indicateurs :

- Mesurer le taux moyen de candidats et de candidates par poste ouvert
- Bilan des promotions aux choix, par sélection professionnelle ou concours, recrutement.

Action 3 : Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts liés aux progressions de carrières

Bilan des promotions sur les 3 dernières années

Bilan des promotions	2020					2021					2022				
	H	%	F	%	Total	H	%	F	%	Total	H	%	F	%	Total
Effectifs ITRF au 31/12	44	68%	21	32%	65	44	65%	24	35%	68	44	65%	24	35%	68
Promouvables LA	27	66%	14	34%	41	28	65%	15	35%	43	27	61%	17	39%	44
Proposés LA	3	75%	1	25%	4	6	67%	3	33%	9	4	80%	1	20%	5
Promus LA	2	67%	1	33%	3	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1
Proposés TA						5	83%	1	17%	6	3	100%	0	0%	3
Promus TA	1	100%	0	0%	1	1	50%	1	50%	2	1	100%	0	0%	1
Promus SP	0	0%	1	100%	1	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0
Effectifs EC au 31/12	24	75%	8	25%	32	24	73%	9	27%	33	23	72%	9	28%	32
promouvables	14	74%	5	26%	19	3	21%	11	79%	14	10	71%	4	29%	14
promus	3	60%	2	40%	5	2	100%	0	0%	2	3	100%	0	0%	3

Au niveau des listes d'aptitude, l'OCA respecte les obligations en matière de parité même s'il est important d'accompagner cet objectif de parité en fonction de la répartition des effectifs.

Au niveau des tableaux d'avancement, l'axe d'amélioration existant dans le précédent plan a été pris en compte en y ajoutant les agents proposés au tableau d'avancement. Le respect de la parité lors de cette campagne doit être réaffirmé comme un axe de progression.

Au niveau des enseignants chercheurs et assimilés, l'OCA n'a pas de marge de manœuvre concernant la campagne de promotion.

Axe 2 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Analyse de la répartition par corps des personnels

CORPS	Titulaires		contractuels		Tout statut		Total
	H	F	H	F	H	F	
Astronome	7	3	1	0	8	3	11
professeur	1	0	0	0	1	0	1
Physicien	0	1	0	0	0	1	1
ASAD	12	4	7	2	19	6	25
physicien adjoint	1	2	0	0	1	2	3
MCF	1	0	0	0	1	0	1
IGR	5	1	3	2	8	3	11
IGE	15	5	3	2	18	7	25
Assistant ingénieur	5	2	2	2	7	4	11
technicien RF	10	8	3	1	13	9	22
ATRF	6	7	0	2	6	9	15
ASAD invité	0	0	1	0	1	0	1
Doctorants/Post doc	0	0	19	11	19	11	30
Total	63	33	28	11	91	33	157

Projet plan d'action Axe 2

Les actions proposées viseront à rééquilibrer le nombre de femmes et d'hommes dans les différents métiers et de porter une attention particulière aux métiers les moins mixtes ainsi que les enseignants et enseignants-chercheurs.

L'objectif est d'atteindre sur l'ensemble de la population en poste, une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe et tendre à terme vers l'équilibre d'au moins 40% de personnes de chaque sexe dans le cadre du dispositif des nominations équilibrées prévue par l'article 6 quater de la loi n° 83-634

Depuis 2019, le service éduNiCation et médiation scientifique a mené des actions pour mettre en valeur les travaux des femmes dans l'astronomie. Cela s'est concrétisé par diverses actions coordonnées avec des membres d'UNICA et du CNRS notamment par des formations à destination de collèges et lycée mais également par des conférences débats mettant en avant les découvertes des femmes dans l'astronomie. Un jeu de carte a été également créé sur les pionnières de l'astronomie.

Depuis 2020, plusieurs actions menées par le service éduNiCation et médiation scientifique dont la responsable est Olga Suarez (dont certaines en lien avec le service Communication) ont continué à se mettre en place à destination du grand public se matérialisant de la manière suivante :

- **Conférence à l'OCA sur l'histoire des femmes dans l'astronomie et les chiffres des femmes astronomes en France** et plusieurs **conférences grand public** et dans des **classes** autour de l'histoire des femmes dans l'astronomie
- Coordination de **l'atelier sur les stéréotypes** « Idée toute faite » lors de la première édition de la **Nuit Européenne des Chercheurs**
- Présentation **d'un poster** aux journées SF2A 2021 « **Étude des recrutements Femmes/Hommes en astronomie au CNRS, CNAP et CNU** » -
- **Réalisation de l'exposition « Les pionnières de l'astronomie »**
- **L'Observatoire au féminin, première édition en 2023**

Accroître la visibilité des femmes à l'OCA

Action 4 : Maintenir la parité dans les distinctions en proportion de la répartition des effectifs

Action 5 : Mettre en valeur auprès du public les femmes de l'Observatoire

Indicateurs

Nombre d'action

Nombre d'intervenante

Action 6 : Mettre en valeur auprès du personnel de l'Observatoire de la Côte d'Azur les femmes de l'observatoire

Cette action consiste à mettre en place des mini conférence de formation/d'information (exemple : stéréotypes)

Indicateurs:

nombre de conférence mise en place

Action 7 : Renforcer la présence des femmes dans les médias en proposant des formations média training

Ce qui ressort des informations communiquées, c'est que les chercheurs les plus médiatiques (les plus cités) ne sont pas des femmes mais des hommes notamment 3 en particulier : Patrick Michel, Alessandro Morbidelli, François Mignard...

En revanche de nombreuses chercheuses de l'Observatoire paraissent dans les médias : Chiara Ferrari, Agnes Fienga, Françoise Courboux, etc.

Parmi les chercheurs cités, la proportion est à 40 % de femmes pour 60 % d'hommes. Ce chiffre est à fiabiliser.

Cette proportion diminue largement si nous parlons du nombre de fois où un chercheur est cité en général, car les plus médiatiques des chercheurs OCA sont des hommes.

Il s'agit de donner une priorité aux femmes pour ces formations.

Action 8 : Créer une procédure de mentorat selon le principe du volontariat

Cette procédure consiste à associer une femme expérimentée avec une nouvelle recrue. Cette procédure est à articuler avec les procédures existantes (exemple : parrainage).

Axe 3

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Aujourd'hui, les femmes assument pour beaucoup des activités liées aux soins et à l'éduNiCation des enfants.

Le poids cumul emploi-famille reste la principale source de recours au temps partiel et représente donc une source d'inégalités qui perdurent largement pour elles dans la sphère professionnelle

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, il est prévu de mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix en matière de congés familiaux et de temps partiel. En effet, les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont des temps de la vie professionnelle qui ont des incidences immédiates sur la rémunération et, à long terme, sur les droits à pension de retraite.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique la prise en compte de l'évolution des structures familiales et de la société. Cette évolution doit conduire à la reconnaissance de toutes les formes de parentalité et l'accompagnement de leur exercice pour favoriser le partage égal des responsabilités entre les deux parents.

Analyse du recours au temps partiel

Tout agent peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit ou accordé sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable. Le temps partiel est une modalité d'organisation du temps de travail, choisi par l'agent et accepté par la hiérarchie, en vue d'un équilibre entre vie privée et activité professionnelle. Il peut être un vecteur favorisant l'efficacité professionnelle des agents concernés. Il convient de veiller à ce que les agents qui ont choisi le temps partiel ne soient pas défavorisés en termes de carrière et de rémunération. Il convient également de veiller à ce que les agents à temps partiel bénéficient des mêmes formations que les agents à temps plein et des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité géographique et fonctionnelle.

Personnels enseignants chercheurs(ses) et assimilés

Au sein de l'OCA, aucun personnel enseignant-chercheur ou assimilé n'est à temps partiel.

Personnels administratifs et techniques

Nbre d'agents à temps partiel par catégorie	F	H
A	1	-
B	2	-
C	-	-
Total	3	0

3 agents à temps partiels dont 1 pour élever un enfant.

Analyse de l'accompagnement des situations de grossesse

Une grande majorité des femmes exercent un emploi durant une partie de leur grossesse. Pour autant, l'environnement professionnel n'est pas dénué de risques et certaines expositions peuvent compromettre le bon déroulement de la grossesse et le développement de l'enfant.

L'OCA est particulièrement attentif à la protection de la santé des femmes enceintes et celle de leur enfant au travers de sa démarche de prévention. Pour ce faire, de l'information à destination des femmes en âge de procréer existe sur les risques susceptibles d'avoir des conséquences sur leur grossesse et l'allaitement par la mise en place de mesures de prévention adéquates. Notamment en communiquant l'interdiction d'exercice des métiers présentant certains risques chimiques, biologiques et physiques et d'accès aux lieux qui y sont dédiés.

La médecine du travail a également un rôle d'information et d'accompagnement des mesures individuelles ou d'aménagement du temps de travail. Une surveillance médicale des femmes pendant la période prénatale et postnatale est assurée par le service de santé au travail de l'OCA.

Enfin, depuis la loi TFP du 6 août 2019, les arrêts de maladie ordinaire prescrits après une déclaration de grossesse ne se voient plus appliquer de jour de carence.

Analyse du recours aux congés maternité et paternité

Nombre de congé maternité et paternité (titulaire et contractuel)

	2021	2022	2023
Congés maternité	2	1	3
Congés paternité	2		1

L'OCA facilite le maintien possible du lien avec l'établissement pendant un congé.

Durant les congé maternité ou paternité ou parental, le personnel de l'OCA garde accès au portail intranet qui est accessible depuis une adresse internet.

Il est rappelé que les fonctionnaires stagiaires bénéficient du droit au congé de maternité, de paternité ou d'adoption dans les mêmes conditions que les autres agents publics et que la prolongation de stage imputable à l'un de ces congés est sans effet sur la date de titularisation dans le corps ou cadre d'emplois.

Après un congé lié à la parentalité, il existe une large diversité de modes d'accueil et de nombreuses aides financières, accessibles aux deux parents, pour la garde des jeunes enfants. L'égalité professionnelle repose également sur la possibilité pour les 2 parents d'exercer les responsabilités liées à leur parentalité.

Ces différents modes de garde pouvant répondre aux différentes façons de vivre, aux besoins des enfants en fonction de leur âge.

Pour concilier vie professionnelle et vie familiale, l'action sociale interministérielle s'attache à développer des aides aux familles. Il existe 2 types de prestations pour la garde des jeunes enfants :

- Les chèques emploi-service universels préfinancés « CESU-garde d'enfant » ;
- Des réservations de place en crèche

Analyse du recours aux congés parentaux

Nombre de congés parentaux : 0 sur les 3 dernières années

Il est important de respecter les mesures qui vont minimiser l'impact des congés parentaux sur la carrière. C'est pourquoi, le décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant a introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans, pour les agents en congé parental ou en disponibilité. Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité a été porté à 12 ans et la durée minimale du congé parental a été réduite à deux mois. Ainsi, les années passées dans ces positions, dans la limite de cinq ans, seront assimilées à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois pour l'appréciation des droits à avancement-promotion.

Une période d'éloignement de l'environnement professionnel en raison d'un congé lié à la parentalité ne doit pas être un frein à l'évolution du parcours professionnel et à la dynamique de carrière de l'agent. En effet, la maîtrise du poste d'un agent au retour d'un congé lié à la parentalité est présumée équivalente à celle démontrée avant son départ, ce principe n'exclut pas un besoin éventuel de formation à la reprise d'activité professionnelle. La reprise d'activité s'effectue soit dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire une évolution professionnelle selon les souhaits de l'agent et en accord avec l'établissement.

Analyse du recours au télétravail

L'OCA considère que la qualité de vie au travail est un axe prioritaire pour l'amélioration des conditions de travail de ses personnels.

Dans cette démarche, le télétravail est déployé à l'OCA depuis février 2019. Suite au décret du 5 mai 2020, un nouveau guide du télétravail permettant le recours à des jours de télétravail flottants et à une simplification des démarches de télétravail a été voté en Comité Technique du 28 mai 2021 et en Conseil d'Administration du 14 juin 2021.

Depuis le 22 mars 2024, un accord local vient se substituer au guide télétravail pour être en conformité avec notamment l'accord cadre national signé le 3 juillet 2023.

Le recours au télétravail s'est généralisé depuis septembre 2021. Il est prévu de faire un bilan annuel présenté au comité technique notamment lors de la présentation du rapport social unique.

Projet plan d'actions axe 3

Objectif : Favoriser et soutenir la parentalité

Action 9 : Mettre en place le dispositif de dons de congés pour venir en aide aux personnels d'un enfant gravement malade

Action 10 : Mettre en place un entretien post congé maternité avec le srh et/ou le responsable

Action 11 : visite à la médecine du travail à la déclaration de grossesse

Plan d'action OCA

Axe 1 : Evaluation, prévention des écarts de rémunérations

Objectifs	Actions	Calendrier			
		2024	2025	2026	2027
Etablir des statistiques annuelles des écarts de rémunération	Action 1 : Mettre en place l'index égalité		X		
	Action 2 : Mettre à jour annuellement ces données			X	X
	Action 3 : Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts liés aux progressions de carrières		X	X	

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Objectifs	Actions	Calendrier			
		2024	2025	2026	2027
Accroître la visibilité des femmes à l'OCA	Action 4 : Maintenir la parité dans les distinctions (palmes académiques) en proportion de la répartition des effectifs	X	X	X	X
	Action 5 : Mettre en valeur auprès du public les femmes de l'Observatoire	X	X	X	X
	Action 6 : Mettre en valeur auprès du personnel les femmes de l'observatoire		X	X	X
	Action 7: Renforcer la présence dans les médias en proposant des formations de média training		X	X	X
	Action 8: Créer une procédure de mentorat	X			

Axe 3: Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Objectifs	Actions	Calendrier			
		2024	2025	2026	2027
Favoriser la parentalité	Action 9 : Mettre en place le dispositif de dons de congés pour venir en aide aux personnels d'un enfant gravement malade	X	X	X	X
	Action 10 : Poursuivre la mise en place d'un entretien post congé maternité avec le srh et/ou le responsable	X	X	X	X
	Action 11 : visite à la médecine du travail à la déclaration de grossesse	X	X	X	X

Axe 4: Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Objectifs	Actions	Calendrier			
		2024	2025	2026	2027
Sensibiliser et former	Action 12 : Coordonner une formation VSS avec Unica ou mettre en place en interne une formation sur les VSS			X	X
	Action 13: Mettre en place une formation sur le sexisme en interne			X	X
Fournir des informations claires et centralisées	Action 14 : Diffusion d'un guide de bonnes pratiques et formation des personnels		X		
Faciliter le signalement	Action 15 : Mettre en place une cellule VSS mutualisée et coordonnée avec nos partenaires		X		
	Action 16 : Mettre en place une charte rappelant la nécessité d'assurer la confidentialité, la neutralité et l'impartialité du dispositif		X		
	Action 17 : Clarifier le dispositif de signalement	X			

Axe 5 : Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle

Objectifs	Actions	Calendrier			
		2024	2025	2026	2027
Valoriser l'égalité comme une priorité de l'établissement	Action 18: Communiquer au-delà de la diffusion du plan d'actions et se coordonner localement avec nos partenaires institutionnels (UNICA et CNRS)	X			
Favoriser l'appropriation de la politique égalité professionnelle	Action 19 : Se coordonner avec nos partenaires pour la mise en place et le développement d'un réseau de correspondants égalité dans nos unités communes	X			
Evaluer la mise en œuvre du plan d'actions	Action 20 : Mettre en place un comité pour suivre les indicateurs et faire des recommandations		X	X	X