

PLAN POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

Septembre 2023

Politique en matière d'égalité des genres

L'Institut est fortement attaché au principe général de non-discrimination et au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement en matière d'évolution professionnelle et d'accès à des postes à responsabilités.

Dans le respect de ces principes, la situation de chaque salarié est considérée sur la base d'éléments objectifs et indépendants de tout critère lié directement ou indirectement au genre.

L'Institut s'engage notamment à :

- / prévenir tout risque d'inégalité en matière de genres ou de discrimination ainsi qu'à promouvoir la diversité ;
- / conduire une politique de recrutement clairement non genrée et plus globalement non discriminante, tout en ayant un objectif transparent et récurrent d'augmentation du nombre de femmes dans le management pour tendre vers l'égalité ;
- / mettre en place des actions ciblées en matière de prévention contre tout type de harcèlement et dénoncer tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des salariés ;
- / s'assurer que les périodes de parentalité ne soient pas des freins à l'évolution professionnelle des collaborateurs ;
- / veiller constamment à cette prévention via les différentes données collectées et analysées.

Faire en sorte que l'égalité des genres soit une réalité est un engagement permanent afin que les actions de progrès réalisées année après année se matérialisent dans les faits et qu'elles contribuent à un niveau de sensibilisation élevé de l'ensemble des collaborateurs. L'une des mesures importantes inscrites et suivies dans les contrats d'objectifs et de performance (COP) successifs concernant l'augmentation régulière de la part des femmes dans l'encadrement témoigne de notre volonté en la matière.

Je suis convaincu de l'attachement des collaborateurs à ces principes et objectifs. Je m'engage à poursuivre les efforts mis en œuvre, en y associant l'organisation et les moyens requis, afin notamment de renforcer l'attractivité et les perspectives d'évolution de carrière au sein de l'Institut.

Raymond COINTE
Directeur général

Introduction

L'Institut agit depuis de nombreuses années pour prévenir les risques d'inégalité en matière de genres et réduire celles qui peuvent encore perdurer aujourd'hui, en particulier dans le domaine des parcours professionnels et de l'accès aux postes d'encadrement. Il dispose à ce titre d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis 2015.

Dans la continuité des évolutions impulsées par le programme-cadre Horizon Europe, la mise en place de ce plan d'égalité des genres (ou Gender Equality Plan – GEP – en anglais) est une nouvelle étape dans la démarche de l'Institut qui s'inscrit pleinement dans le renforcement des engagements de l'Institut et de ses collaborateurs.

Ce plan constitue aujourd'hui un critère d'éligibilité pour les organismes de recherche publics et privés répondant aux appels à projet européens (Horizon Europe).

Organisation

Le département des ressources humaines est chargé de la mise en œuvre et du suivi du plan d'égalité des genres. Plus particulièrement, la directrice des ressources humaines en assure le pilotage et le chargé de développement social suit et analyse l'ensemble des données et des indicateurs qui y sont associés.

Une référente égalité et discrimination a été nommée auprès du ministère chargé de l'enseignement.

Par ailleurs, une référente pour le comité social et économique (CSE) et une référente pour la Direction ont été nommées spécifiquement en matière de harcèlement.

La commission formation et égalité professionnelle du CSE, forte de quatre membres, contribue à identifier les mesures d'amélioration pouvant être mises en œuvre en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Enfin, une commission de suivi a été instituée afin d'assurer spécifiquement le suivi de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Objectifs

Égalité des genres, qualité de vie et conditions de travail

L'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie et conditions de travail recense les objectifs fixés par thématique, les mesures mises en place et les indicateurs de suivi associés. L'accord actuellement en vigueur est disponible au lien suivant : [T06023005432-38198492100019.docx \(live.com\)](#).

Les thèmes couverts par l'accord sont les suivants :

/ EMBAUCHE :

- rédaction des offres d'emplois ;
- sélection des candidatures ;
- rémunération à l'embauche ;
- cursus d'intégration.

/ FORMATION :

- accès à la formation professionnelle ;
- accès à la formation au retour d'une absence liée à la parentalité.

/ PROMOTION PROFESSIONNELLE :

- mixité des emplois ;
- promotion professionnelle ;
- déroulement de carrière ;
- entretiens.

/ CONDITIONS DE TRAVAIL :

- temps partiel ;
- horaires des réunions ;
- aménagement des fins de carrière ;
- lutte contre le harcèlement.

/ RÉMUNÉRATION EFFECTIVE :

- suppression des écarts de rémunération ;
- rémunération pendant et à l'issue d'un congé relatif à la parentalité.

/ ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE / FAMILIALE

- télétravail ;
- dons de jours de repos ;
- horaires adaptés et congés supplémentaires liés à la parentalité ;
- déblocage de compte épargne temps ;
- places en crèche.

Formation et sensibilisation

La formation et la sensibilisation du personnel sur l'égalité des genres et sur la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes au travail sont essentielles pour inscrire dans la durée la lutte contre les discriminations et les préjugés sexistes conscients ou non.

Le plan de développement des compétences de l'Institut et le site intranet abordent régulièrement cette thématique en proposant des formations pour l'encadrement et/ou l'ensemble du personnel.

Indicateur : Nombre de personnes formées sur les thématiques égalité des genres et harcèlement.

Suivi, analyse et diffusion des données

De nombreuses données sont collectées de manière désagrégée par sexe, catégories professionnelles, âges, etc. dans le cadre du suivi des indicateurs du plan d'égalité des genres et de la politique de ressources humaines de l'entreprise.

Ces données, une fois consolidées dans le respect des obligations en matière de protection des données personnelles, sont présentées puis mise à disposition des instances représentatives du personnel (partenaires sociaux, membres du CSE) via la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Les données complémentaires recueillies dans le cadre du plan d'égalité des genres sont analysées et l'ensemble des indicateurs est présenté et discuté avec la commission de suivi (cf. supra).

Par ailleurs, des données constituant le bilan social annuel sont mises à disposition des salariés sur le site intranet de l'Institut. Ce bilan social annuel reprend notamment les thématiques de l'emploi, de la rémunération, de la santé au travail, des conditions de travail, de la formation professionnelle. Il présente les données là aussi par sexe, catégories professionnelles, âge, etc. de manière transparente afin d'asseoir la politique en matière d'égalité des genres sur des données partagées.

Enfin, l'Institut a décidé en 2021 de se doter d'un baromètre social pour mesurer la qualité du climat social au sein de l'entreprise, l'objectif étant de mettre en évidence aussi bien les points forts à capitaliser que les domaines sur lesquels il faut progresser. Une fréquence d'une enquête tous les 2 ans a été retenue à ce stade. Les questions abordées contribuent pour certaines à éclairer le thème de l'égalité des genres et les actions qui en découlent peuvent venir renforcer les engagements pris en la matière.

Extrait des résultats du baromètre social 2021

Thème - Diversité au sein de l'Ineris	Répondants	Score (1)
- L'Ineris se préoccupe au quotidien de l'égalité professionnelle femmes-hommes	316	85 %
- L'Ineris lutte efficacement contre toutes les formes de discrimination	306	82 %

(1) < 60 % : Mauvaise performance / [60% ; 70 %] : Marge de progression / [70% ; 80%] : Correct / [80% ; 90%] : Très bonne performance / > 90% : Excellence

Communication

Tout nouvel arrivant sera sensibilisé au cours de son parcours d'intégration aux engagements de l'Institut en matière d'égalité de genres et de qualité de vie au travail et se verra remettre un exemplaire du plan pour l'égalité des genres.

Chaque année, les évolutions en faveur de ces 2 thématiques font l'objet d'une communication par le département des ressources humaines auprès des salariés.

Le plan pour l'égalité des genres est accessible sur le site Internet et le site Intranet de l'Institut.

Amélioration continue

Le plan d'actions pour l'égalité des genres est revu chaque année dans une logique d'amélioration continue. Cette revue s'appuie naturellement et avant tout sur la révision de l'accord d'entreprise issue des échanges avec les partenaires sociaux et elle peut être complétée de mesures plus spécifiques en lien notamment avec la sensibilisation et la formation du personnel.

Par ailleurs, le contrat d'objectifs et de performance quinquennal est l'occasion de réaffirmer les objectifs majeurs et pérennes en matière d'égalité des genres, en particulier pour ce qui concerne l'accès aux fonctions d'encadrement et aux parcours de carrières attractifs.