

Table des matières

Préambule	1
TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES	2
1. Publications	2
a. Règlement intérieur du GEVES.....	2
b. Plan Egalité Professionnelle	2
2. Ressources dédiées	2
3. Base de données	3
4. Sensibilisation et formation	3
TITRE 2 : PLAN D’ACTIONS	4
1. équilibre entre vie professionnelle et vie privée et culture organisationnelle.....	4
2. équilibre entre les sexes dans le leadership et la prise de décision	4
3. l’égalité des sexes dans le recrutement et la progression de carrière	4
4. mesures contre la violence fondée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel	4
TITRE 3 : TRAME DES PLANS D’ACTIONS.....	5
TITRE 4 : ENTREE EN VIGUEUR	5

Préambule

La politique Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au GEVES est une priorité de l’axe 4 « les agents au cœur du GEVES » de la note de stratégie « GEVES Ambition 2030 » : « pérenniser la richesse du capital humain du GEVES passe par un soutien de la motivation des agents, par la reconnaissance de leur travail, une vigilance accrue sur l’équilibre vie privée/ vie professionnelle et la poursuite des efforts de formations professionnelles ».

L’objectif de ce plan est – sur la base notamment des résultats des trois dernières années de l’index d’égalité professionnelle¹ rappelés ci-dessous - de traduire et de définir des mesures qui viseront à garantir le maintien et la promotion des principes d’égalité de traitement et de non-discrimination à toutes les étapes de la vie professionnelle des agents.

86
Index 2022

84
Index 2021

83
Index 2020

¹ Résultats GEVES disponibles ici : https://index-egapro.travail.gouv.fr/consulter-index/recherche?q=180089286®ion=&departement=§ion_naf=

Bien que la politique Ressources Humaines du GEVES dans les domaines du recrutement, des grilles de salaires, des campagnes de promotions, d'accès à la formation et aux dispositifs en faveur de l'équilibre vie professionnelle / vie familiale, garantissent l'égalité professionnelle, le GEVES s'engage à maintenir ou à mettre en place toutes les actions jugées pertinentes pour l'ensemble des agents du GEVES, GIP CDI et CDD ainsi que pour les agents INRAE mis à disposition ou détachés par un autre établissement. Tel est l'objet de ce plan.

TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

1. Publications

a. Règlement intérieur du GEVES

Le règlement intérieur du GEVES,² interdit à chaque agent d'avoir une attitude ou des propos discourtois ou discriminatoires vis-à-vis des autres agents du GEVES.

Les agissements sexistes sont conformément à l'article L.1142-2- 1 du Code du travail prohibés et le harcèlement, sous toute ses formes est interdit et sanctionné.

Le règlement intérieur rappelle « que tout agent traite de façon égale toutes les personnes ».

Le document est disponible dans l'outil de gestion électronique des documents qualité INTRAQUAL, dans la rubrique « notes de services », accessible à tous les agents. Il est également affiché dans chaque unité.

b. Plan Egalité Professionnelle

Ce plan signé par la Direction Générale, est porté à la connaissance de chaque agent du GEVES et est publié sur les sites Internet et Intranet du GEVES.

2. Ressources dédiées

La Direction Générale du GEVES ainsi que les membres du comité de Direction veillent au maintien et la promotion des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination à toutes les étapes de la vie professionnelle des agents.

A cette fin, au sein du Comité Social Economique (CSE), une Commission Egalité Professionnelle est mise en place.

La composition et les missions de la commission sont décrites dans le règlement intérieur du Comité Social et Economique du GEVES. La commission est composée :

- du président du CSE, assisté d'un membre du Comité de direction et/ou le responsable des Ressources Humaines ;
- de 6 membres titulaires et 6 suppléants.

² Document disponible sur Intraqual, NS/I/015

Au sein du GEVES, deux référents harcèlements sont désignés – l'un au sein du CSE, l'autre par la direction générale du GEVES - leurs compétences peuvent être sollicitées dans le cadre de l'égalité professionnelle.

3. Base de données

Le GEVES a mis en place, par voie d'accord, une Base de Données Économiques et Sociales »³.

La base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que le GEVES met à disposition du CSE. La BDES du GEVES suit l'architecture de la liste des indicateurs prévus dans le code du travail, article R.2312-9.

La BDES dématérialisée est un outil qui permet :

- une organisation des informations économiques, sociales et financières,
- la constitution d'une base à l'information et à la consultation sur les orientations stratégiques, la situation financière et la politique sociale ainsi que sur les conditions de travail
- une mise à disposition en un lieu unique et actualisé des informations transmises au CSE.

La BDES comporte 8 séries d'indicateurs et une sous partie « stratégie d'actions » sur l'Égalité Femmes Hommes :

II. Egalité professionnelle femmes hommes

1. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise
 - 1.1 Conditions générales d'emploi
 - 1.2 Promotions et rémunération
 - 1.3 Formation
 - 1.4 Conditions de travail
2. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle
 - 2.1 Compléments et maintien de salaire
 - 2.2 Congés paternité
 - 2.3 Dispositifs en faveur de l'équilibre vie professionnelle/ vie familiale
3. Evolutions des emplois des personnes handicapées
4. Stratégie d'action

4. Sensibilisation et formation

Le présent plan d'action est présenté aux membres de l'encadrement du GEVES.

La Direction des Services d'Appui aux Activités Techniques organise une information annuelle sur cette thématique au sein des groupes management des secteurs.

Le pôle Ressources Humaines organise au titre du plan de formation, tous les ans, des actions de formation ou de sensibilisation pour les agents du GEVES.

³ Accord relatif à la mise en place d'une base de Données Économiques et Sociales du 25 janvier 2022

TITRE 2 : PLAN D' ACTIONS

Chaque année la commission égalité professionnelle examine la situation au GEVES, en s'appuyant notamment sur la Base de Données Économique et Sociales.

La Commission propose une liste d'actions à mettre en œuvre pour l'année suivante.

Un bilan des actions est réalisé annuellement.

Le GEVES s'engage par ce moyen, à surveiller pour les maintenir et les améliorer si nécessaire, les résultats des indicateurs, sur les 4 thématiques suivantes. Sans présumer des actions à inscrire aux plans annuels des exemples d'actions sont listés ci-dessous.

1. équilibre entre vie professionnelle et vie privée et culture organisationnelle

Des dispositifs sont en place au GEVES, au titre de la politique sociale et des aménagements du temps de travail. La Commission Egalite Professionnelle examinera le bilan des dispositifs annuellement.

Le GEVES s'engage à former les managers et à sensibiliser les agents sur l'égalité professionnelle, cette thématique est inscrite dans le programme des ateliers et formations des managers programmées dès 2022.

2. équilibre entre les sexes dans le leadership et la prise de décision

Le GEVES s'engage à veiller à l'équilibre entre les sexes au sein des instances de gouvernance du GIP et à veiller à la répartition femmes - hommes des effectifs sur l'ensemble des postes à responsabilité.

3. l'égalité des sexes dans le recrutement et la progression de carrière

Le GEVES a inscrit dans son règlement général GIP la parité femmes- hommes pour la composition des jurys de concours de recrutement.

Le GEVES s'engage à organiser des sensibilisations pour les présidents de jury de concours sur les biais et idées reçues lors des recrutements.

La répartition femmes-hommes par métiers des effectifs du GEVES sera analysée.

Les taux de promotion par sexe et la durée moyenne entre deux promotions sont des indicateurs de la BDES et seront analysés annuellement.

4. mesures contre la violence fondée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel

Le GEVES s'engage à former les managers et à sensibiliser les agents sur ces thèmes, des ateliers de sensibilisation « discriminations et harcèlement » sont programmés dès 2022 et seront reconduits.

TITRE 3 : TRAME DES PLANS D' ACTIONS

Les plans d'action révisés annuellement sont conçus selon la structure suivante :

Thématique	Indicateurs	Actions à mettre en œuvre et acteurs	Délai	% réalisation (n+1)
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée et culture organisationnelle	*Nombre de dispositifs en faveur de l'équilibre vie privée / vie professionnelle *Nombre d'actions de sensibilisation et de communications en faveur de l'égalité professionnelle (1)	(1) Formations et sensibilisations sur l'égalité professionnelle	(1) Fin 2023	
Équilibre entre les sexes dans le leadership et la prise de décision	*Taux de femmes au sein des instances de gouvernance (2022)			
Égalité des sexes dans le recrutement et la progression de carrière	*Taux de promotions par sexe *Durée moyenne entre deux promotions	Formation des jurys de concours sur les biais et idées reçues lors des recrutements(2)	(2) Fin 2023	
Mesures contre la violence fondée sur le genre, y compris harcèlement sexuel	*Nombre de signalements traités *Nombre de situations avérés	(3) Formations et sensibilisations « discrimination et harcèlement »	(3) Fin 2023	

Action programmée 2022 plan de formation GEVES et plan d'actions QVT

TITRE 4 : ENTREE EN VIGUEUR

Le présent plan entre en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022.

Fait à Beaucouzé, le 26 septembre 2022

Le directeur général du GEVES



Alain TRIDON

