

Plan relatif à l'égalité des hommes et des femmes et de la diversité 2022-2025

L'Institut de la Corrosion, filiale du Groupe RISE intègre la politique RH du Groupe RISE et s'inscrit dans une même démarche d'actions pour l'égalité professionnelle et la diversité.

La nouvelle gouvernance de l'Institut a créé à ce titre une fonction RH à l'automne 2021 qui compte tenu des effectifs, marque la volonté affichée du Groupe RISE de répondre aux enjeux actuels d'intégration des talents des femmes et des hommes dans la recherche et l'innovation.

L'Institut de la Corrosion contribue à son échelle au développement durable en créant des innovations pour ses clients et ses partenaires avec les hommes et les femmes qui le compose.

Aussi, sont décrits ci-dessous les domaines prioritaires et les objectifs opérationnels en faveur de l'égalité et de la diversité au sein de l'Institut sur les 3 prochaines années : 2022- 2025.

Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

L'index égalité/homme femme prévu par les lois françaises sera mis en œuvre lors du passage de seuil de 50 salariés, dans l'attente, des indicateurs sont annuellement analysés pour identifier les éventuels écarts et y apporter les éventuelles actions correctives.

Convaincu que l'exemplarité et la formation des managers permet de réduire les ressentis d'écarts entre les hommes et les femmes, un plan de formation financé par le FNE est déployé sur l'année 2022 pour l'ensemble des managers techniques et les membres du Comité de Direction.

Indicateur	Date de réalisation
Déployer le plan du Groupe RISE relatif à l'égalité, la diversité et l'inclusion	Janvier 2024
Renforcer les qualités de leadership (notamment par des formations)	31/12/2022

Recrutement et accès à l'emploi pour les hommes et les femmes et pour la diversité

Conscient que les conditions actuelles de recrutement sont difficiles, l'Institut s'engage à réaliser les recrutements sans discriminations.

Indicateur	Date de réalisation
Répondre à l'obligation de recrutement de 6% des effectifs de salariés en situation de handicap	31/12/2022
Non discriminations liées à l'âge, la nationalité, la politique, la religion, au handicap : nombre de salariés étrangers dans l'Institut supérieur ou égal à 1	31/12/2025
Accueil d'alternant en reconversion professionnelle faisant parti de public prioritaire supérieur ou égal à 1	Année 2022

Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Afin de favoriser l'intégration des jeunes talents et chargés de famille, l'Institut déploie un accord relatif au télétravail sur l'année 2022. Les enjeux environnementaux sont également pris en compte dans la politique RH de l'Institut, un accord sur le déplacement à vélo sera mis en place courant 2022 pour inciter les salariés proches de leur lieu de travail à ne pas utiliser leur véhicule thermique. L'harmonisation des sites de Saint Etienne et Brest sera également un chantier RH sur la partie organisation du temps de travail en lien avec les représentants du personnel.

Indicateur	Date de réalisation
Déploiement d'une organisation de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle tel que le télétravail	01/01/2022
Déploiement d'un accord relatif à la prime de mobilité durable	31/03/2022
Analyse et proposition d'une organisation du travail liée au suivi du temps de travail	01/01/2023

Lutte contre les violences sexuelles, et sexistes, les harcèlements et discrimination

La fonction RH nouvellement créé en septembre 2021 permet à l'Institut d'avoir une cellule d'écoute auprès des salariés pour tout signalement de faits délictueux liés au harcèlement, aux violences et agissements sexistes. Parallèlement à cela, une sensibilisation/formation sera faite auprès du personnel.

Indicateur	Date de réalisation
Mise à jour du règlement intérieur	31/12/2022
Formation des managers et salariés	31/12/2023

Pilotage et suivi de la politique d'égalité et de diversité

L'Institut de la Corrosion souhaite pour répondre à cette volonté du Groupe RISE être exemplaire au niveau de sa gouvernance, afin de développer son attractivité auprès de talents scientifiques.

Indicateur	Date de réalisation
Gouvernance paritaire de l'Institut : 50 % de femmes au Comité de Direction	01/01/2022
Suivi et analyse des indicateurs par la DRH	01/01/2022

Allocation de ressources pour réaliser les actions du plan :

L'Institut de la Corrosion investit dans du matériel adapté aux personnes en situation de handicap, afin de les maintenir dans l'emploi et leur ouvrir l'accès à l'emploi.

La formation/sensibilisation et la communication auprès des salariés et partenaires sur les actions mises en œuvres sur les situations de handicap, de recrutement issue de la diversité, de lutte contre les discriminations aura un coût à la charge de l'Institut.

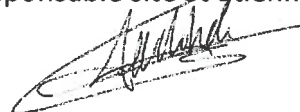
Indicateur	Date de réalisation
Formation/sensibilisation des salariés	31/12/2024
Aménagement de poste pour les salariés en situation de handicap	Permanent

Le 10 Février 2022

Olivier ROD
Directeur



Christophe MENDIBIDE
Responsable site St Etienne – Directeur adjoint



Ghislaine DELAROSE
Responsable Administrative et Financière



Hélène GAUTIER
DRH



Nicolas LARCHE
Responsable site Brest

