



Gender Equality Plan (Plan relatif à l'égalité des genres)

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.

Le GEP initié à l'Institut de la Corrosion et signé le 10 février 2022 a défini les domaines prioritaires et objectifs opérationnels en faveur de l'égalité et de la diversité au sein de l'Institut sur les années 2022 à 2025.

La fusion avec le laboratoire de Solaize au 1^{er} janvier 2025, et le développement des activités de l'Institut ont conduit à de nombreux recrutements franchissant ainsi le seuil des 50 salariés. Aussi, dans l'attente de la mise en place d'un plan d'action égalité homme femme ou d'un éventuel accord, la Direction poursuit sa volonté affichée et partagée avec le 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 de la Corrosion qui seront à déployer à travers les plans successifs à mettre en œuvre.

L'Institut de la Corrosion s'est inspiré des textes suivants pour bâtir le présent GEP :

- le Gender Equality Plan de RISE mis à jour le 9 novembre 2024,
- les préconisations de l'accord relatif à la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, non étendu, du 22 octobre 2025 de la branche des bureaux d'études dont relève l'Institut de la Corrosion,
- Le Guide européen Horizon relative aux Gender Equality Plans
- L'Agenda 2030 des Objectifs de Développement Durable en France

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

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	Permanent
Non discriminations liées à l'âge, la nationalité, la politique, la religion, au handicap : nombre de salariés étrangers ou en situation de handicap dans l'Institut supérieur ou égal à 1	Permanent

Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Afin de favoriser l'intégration des jeunes talents et chargés de famille, l'Institut a mis en place un accord relatif au télétravail à durée indéterminée. Les enjeux environnementaux sont également pris en compte dans la politique RH de l'Institut, un accord sur le déplacement en mobilité douce a été mis en place courant 2022 pour inciter les salariés proches de leur lieu de travail à ne pas utiliser leur véhicule thermique. La personnalisation des horaires de travail et la flexibilité des horaires a été mis en place en 2023.

Indicateur	Date de réalisation
Recours au télétravail, à des horaires individualisés et flexibles permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle	Permanent
Déploiement d'un accord relatif à la prime de mobilité durable dans la limite fiscale légale.	Permanent

Conditions de travail et lutte contre les violences sexuelles, et sexistes, les harcèlements et discrimination

Le franchissement du seuil des 50 salariés permet de désigner au sein du CSE un référent agissement sexiste et harcèlement sexuel. Une protection des lanceurs d'alerte a été inséré dans le nouveau règlement intérieur de l'Institut mis à jour en 2023.

Indicateur	Date de réalisation
Protection des lanceurs d'alerte	Permanent
Désignation et formation d'un référent CSE harcèlement sexuel et agissement sexiste	Durant le mandat

Pilotage, inclusion 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 Conseil d'Administration	Permanent
Présence d'au moins un membre du sexe féminin au Comité de Direction	Permanent

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 lors de l'accueil et/ou le management d'un salarié en situation de handicap	Permanent
Aménagement de poste pour les salariés en situation de handicap	Permanent

Le 12 janvier 2026

Christophe MENDIBIDE
Président

