

PLAN D'ÉGALITÉ DES GENRES

L'égalité des genres est une valeur fondamentale de l'Union européenne. Dans le cadre des appels à projets du programme Horizon Europe auxquels il répond, le Resah a l'obligation de mettre en place un plan pour l'égalité des genres.

Sommaire

Axe n°1. L'équilibre travail-vie personnelle et culture organisationnelle	2
Axe n°2. L'équilibre entre les sexes dans le leadership et la prise de décision	3
Axe n°3. L'égalité femmes-hommes dans le recrutement et l'évolution de carrière.....	4
Axe n°4. Des mesures contre la violence sexiste, y compris le harcèlement sexuel.....	6

Axe n°1. L'équilibre travail-vie personnelle et culture organisationnelle

1. État des lieux

La note de service « Aménagement et réduction du temps de travail » a été diffusée à l'ensemble des agent·e·s en juillet 2021. Elle est accessible sur le réseau, dans le dossier PARTAGE/@RessourcesHumaines/INFORMATION, accessible à toutes et à tous, et qui regroupe l'ensemble des règles applicables au sein du GIP. Elle prévoit, notamment, les règles relatives aux congés familiaux (congé parental par exemple) et celles relatives aux autorisations spéciales d'absence facultatives accordées par le ou la supérieur·e hiérarchique pour les événements familiaux et les enfants malades.

Les règles relatives au télétravail ont été définies dans un guide élaboré en août 2020 et ont été complétées par un « Guide des bonnes pratiques de télétravail » diffusé en avril 2021. L'ensemble de ces documents sont accessibles sur le réseau, dans le dossier PARTAGE/@RessourcesHumaines/TÉLÉTRAVAIL, accessible à toutes et à tous et qui regroupe l'ensemble des règles applicables au sein du GIP. **En 2021, la quasi-totalité des agent·e·s exerçant des fonctions pouvant être télétravaillées avaient signé un avenant de télétravail. Bénéficiant d'1 à 3 jours de télétravail par semaine, les agent·e·s peuvent équilibrer leur vie personnelle avec leur vie professionnelle, notamment en diminuant les délais de trajet domicile-travail.**

En 2021, 69 % des agent·e·s bénéficiaient de 20 RTT et 23 % de 12 RTT. **Avec 92 % d'agent·e·s bénéficiant de RTT, l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle est grandement favorisé.**

2. Plan d'action

Action	Direction en charge de l'action	Fréquence / Échéance
Mettre en place des actions de soutien à la parentalité (définir des règles de gestions des retours de congés familiaux, sécuriser la situation des femmes enceintes, etc.)	Direction des ressources humaines	T3 2023
Tenir compte, autant que possible, des modes de garde dans l'organisation du travail	Toutes directions	Au fil de l'eau
Intégrer la dimension de genre dans la communication interne	Direction des ressources humaines et direction de la communication	Au fil de l'eau

Axe n°2. L'équilibre entre les sexes dans le leadership et la prise de décision

1. État des lieux

Il n'est pas constaté d'écart entre les sexes concernant le leadership et la prise de décision.

Les postes de direction et de représentation en région sont assez équilibrés au sein du Resah selon la cartographie ci-dessous :

DIRECTION GÉNÉRALE	
FEMMES	HOMMES
1	3
Directrice générale adjointe en charge des fonctions support et de la relation adhérent	Directeur général
	Directeur général adjoint en charge de la centrale d'achat
	Directeur général adjoint en charge du centre de ressources et d'expertise
CENTRALE D'ACHAT	
FEMMES	HOMMES
2	3
Directrice des affaires juridiques liées à la commande publique	Directeur des achats
Directrice méthode, ingénierie, performance	Directeur du pôle innovation et international
	Directeur de la logistique
CENTRE DE RESSOURCES ET D'EXPERTISE	
FEMMES	HOMMES
1	1
Directrice de la communication et de la formation	Directeur conseil et partenariats
FONCTIONS SUPPORT	
FEMMES	HOMMES
3	2
Directrice des affaires économiques et financières	Directeur des systèmes d'information et du numérique
Directrice des ressources humaines et des services généraux	Agent comptable
Directrice de la relation adhérent	
REPRÉSENTATION EN RÉGION	
FEMMES	HOMMES
3	2
Correspondante régionale Occitanie	Correspondant régional Hauts-de-France
Correspondante régionale PACA Corse	Correspondant régional Nouvelle-Aquitaine
Correspondante régionale Normandie, Bretagne, Pays de la Loire	

2. Plan d'action

Pas d'actions définies compte tenu de l'état des lieux.

Axe n°3. L'égalité femmes-hommes dans le recrutement et l'évolution de carrière

1. État des lieux

La dimension de genre est intégrée dans les annonces de recrutement (langage inclusif).

Les Femmes représentaient 66 % des effectifs du Resah en 2021.

Répartition Femmes-Hommes par type de contrats au 31/12/2021

TYPES DE CONTRATS	FEMMES	HOMMES
Contrats à durée déterminée	41 %	45 %
Contrats à durée indéterminée	59 %	55 %

Les types de contrats sont répartis également entre les Femmes et les Hommes.

Répartition Femmes-Hommes par catégorie d'emplois au 31/12/2021

CATÉGORIES D'EMPLOIS	FEMMES	HOMMES
ASSISTANT·E JUNIOR	3 %	5 %
ASSISTANT·E	14 %	7 %
ASSISTANT·E SENIOR	18 %	7 %
CHARGÉ·E DE MISSION JUNIOR	13 %	9 %
CHARGÉ·E DE MISSION	10 %	9 %
CHARGÉ·E DE MISSION SENIOR	15 %	9 %
CHEF·FE DE PROJET	13 %	23 %
CHEF·FE DE PROJET SENIOR	6 %	14 %
DIRECTEUR·RICE	7 %	11 %
DIRECTEUR·RICE GÉNÉRAL·E ADJOINT·E	1 %	5 %
DIRECTEUR GÉNÉRAL	0 %	2 %

Les catégories les plus représentées chez les Femmes sont : assistante senior, chargée de mission senior et assistante. Les catégories les plus représentées chez les Hommes sont : chef de projet, chef de projet senior et directeur.

La répartition des Femmes et des Hommes par catégorie d'emploi fait apparaître le fait que les Femmes occupent des catégories plus basses que les Hommes. D'une manière générale, on constate que les Femmes occupent des postes moins qualifiés que les Hommes.

Écarts de rémunération Femmes-Hommes en 2021

Catégories d'emploi	Écart entre la rémunération moyenne des Femmes par rapport à la moyenne des rémunérations	Écart entre la rémunération moyenne des Hommes par rapport à la moyenne des rémunérations
ASSISTANT·E JUNIOR	1 %	-2 %
ASSISTANT·E	1 %	-3 %
ASSISTANT·E SENIOR	0 %	3 %
CHARGÉ·E DE MISSION JUNIOR	-1 %	2 %
CHARGÉ·E DE MISSION	3 %	-7 %
CHARGÉ·E DE MISSION SENIOR	2 %	-7 %
CHEF·FE DE PROJET	1 %	-1 %
CHEF·FE DE PROJET SENIOR	-2 %	2 %
DIRECTEUR·RICE	-2 %	2 %

Les écarts de rémunération par rapport aux moyennes des rémunérations par catégories d'emploi ne sont pas significatifs entre les Femmes et les Hommes.

Les 10 rémunérations les plus importantes se répartissent de manière égale : 5 Femmes, 5 Hommes.

2. Plan d'action

Action	Direction en charge de l'action	Fréquence / Échéance
Identifier et analyser les écarts de rémunération pour l'ensemble des agent·e·s par sexe	Direction des ressources humaines	Au moins 1 fois par an (bilan social)
Renforcer la formation des catégories d'emploi les plus basses afin de renforcer le développement professionnel	Direction des ressources humaines	Au moins 1 fois par an (plan de formation)
Mener des actions de communication relatives à la sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre	Direction de la communication	Au moins 1 fois par an

Axe n°4. Des mesures contre la violence sexiste, y compris le harcèlement sexuel

1. État des lieux

À la suite de la publication de la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, et après avis favorable du Comité technique émis lors de sa réunion du 19 novembre 2020, **une note d'information ainsi qu'une fiche de signalement ont été diffusées à toutes les agentes et tous les agents** par e-mail le 3 février 2021.

Les documents sont mis à disposition sur le réseau, dans le dossier PARTAGE/@RessourcesHumaines/INFORMATION, accessible à tou-te-s et qui regroupe l'ensemble des règles applicables au sein du GIP.

2. Plan d'action

Action	Direction en charge de l'action	Fréquence / Échéance
Organiser une information large et régulière auprès des agent·e·s (e-mailing, intranet, affichage, etc.)	Direction de la communication	Au moins 1 fois par an
Systematiser l'information des nouveaux effectifs (livret d'accueil, journée d'intégration, etc.)	Direction des ressources humaines	Au fil de l'eau
Évaluer la notoriété des dispositifs	Direction de la communication	Au moins 1 fois par an

Fait à Paris, le 9 janvier 2023

Le directeur général du GIP Resah,


Dominique LEGUIGE



Personne en charge de l'application du plan : Alexandra DONNY, directrice générale adjointe

Diffusion : site internet du Resah, réseau informatique partagé, newsletter interne, livret d'accueil.