

## Plan d'égalité entre les femmes et les hommes

Le Cedre est une association régie par la loi de 1901 à mission de service public agréée par l'État développant une mission de conseil et d'expertise au profit des autorités et structures publiques et privées françaises ou étrangères en charge de la réponse aux pollutions accidentelles des eaux.

Afin de répondre à la mission qui lui a été confiée par l'État, le Cedre dispose d'une organisation originale qui intègre une fonction de recherche, une fonction de documentation, une fonction d'expérimentation et une fonction de formation professionnelle et de planification.

Afin de répondre positivement à la mise en place d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes par l'Union européenne dans le domaine de la recherche, mais aussi afin de rendre plus opérante sa politique en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE), ses nouvelles obligations au regard du droit du travail ainsi que ses engagements dans les domaines de l'éthique, le Cedre développe son plan portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes selon les modalités contenues dans le présent document.

Ce document fera l'objet d'une publication sur le site internet du Cedre, d'un affichage permanent et d'une communication active en interne.

Une première révision aura lieu à la fin de l'année 2023 une fois que les premières actions de formation auront été conduites.

### **Organisation des responsabilités et du suivi**

Compte tenu de la mise en place de cette politique et des nouvelles obligations fixées par le droit du travail, l'organisation suivante est mise en place en attendant que les formations dans le domaine soient effectuées :

- Responsables provisoires de la mise en place et référents : le directeur du Cedre, seul salarié ayant à ce stade bénéficié d'une formation et ayant exercé des responsabilités dans le domaine, et la référente du comité social et économique en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Responsable du développement et du suivi des données et des indicateurs : service administratif et financier ;
- Comité de suivi : comité social et économique avec le comité de direction réduit.

Par ailleurs le plan et ses enjeux seront présentés au prochain conseil d'administration du Cedre ainsi qu'à l'occasion du prochain comité stratégique de l'association.

## Formation

Les actions de formation et de sensibilisation suivantes seront conduites dès que possible et au plus tard en 2023 :

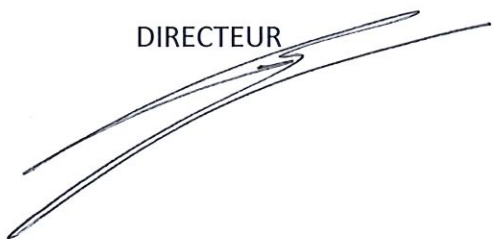
- Présentation du plan et actions de sensibilisation au personnel lors de la prochaine assemblée générale ;
- Présentation du plan au prochain conseil d'administration ;
- Formation des membres du comité directeur, des chefs de service et des membres du comité social et économique par un prestataire extérieur au cours de l'année 2023 ;
- Constitution et réunion du comité de suivi une fois les formations réalisées.

## Objectifs susceptibles d'être proposés au comité de suivi dès 2023

- Vérifier le maintien de l'égalité de rémunération à l'embauche ;
- Relever toute inégalité de traitement salarial dans l'évolution de carrière et en identifier les causes ;
- Relever et prévenir le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes sur le lieu de travail ;
- Faire des propositions sur l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour les salariés.

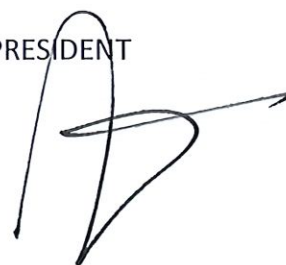
Christophe Logette

DIRECTEUR



François Cuillandre

PRESIDENT





## Annexe 1

### Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

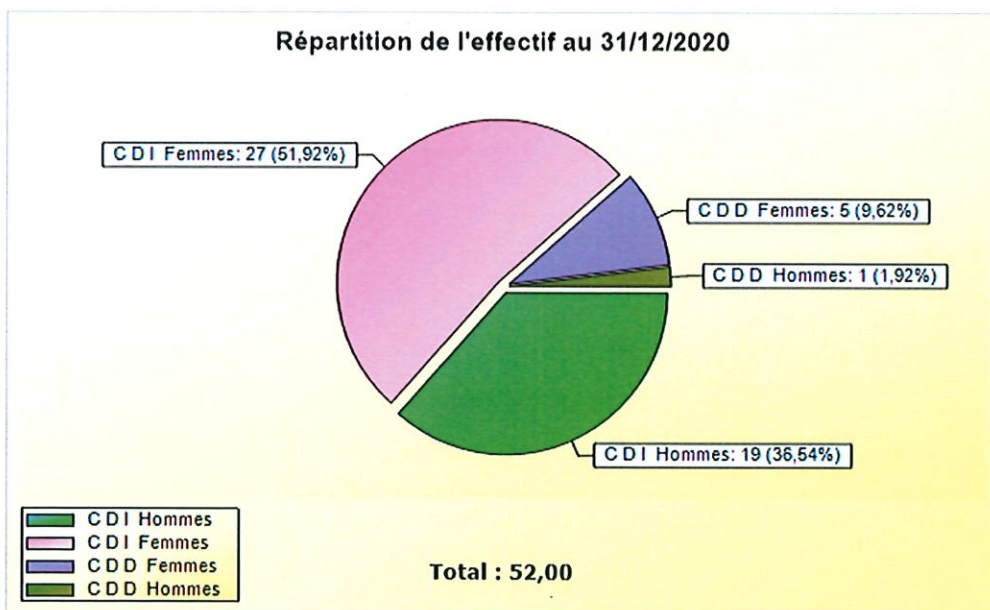
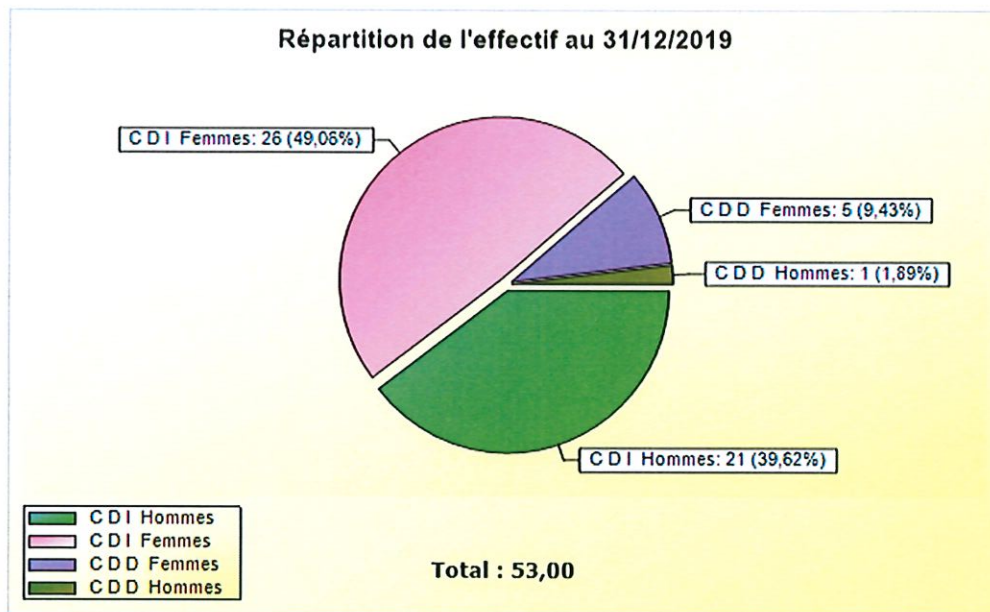
Calculs automatiques, ne pas modifier.

|  | indicateur calculable (1=oui, 0=non) | valeur de l'indicateur | points obtenus | nombre de points maximum de l'indicateur | nombre de points maximum des indicateurs calculables |
|--|--------------------------------------|------------------------|----------------|--|--|
| 1- écart de rémunération (en %)  | 1                                    | 10.4                   | 25             | 40                                       | 40   |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés) | 1                                    | 0.0                    | 35             | 35                                       | 35   |
| 3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)                      | 1                                    | 100                    | 15             | 15                                       | 15   |
| 4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations         | 1                                    | 4                      | 10             | 10                                       | 10   |
| <b>Total des indicateurs calculables</b>   |                                      |                        | <b>85</b>      |  | <b>100</b>   |
| <b>INDEX (sur 100 points)</b>  |                                      |                        | <b>85</b>      |  | <b>100</b>   |

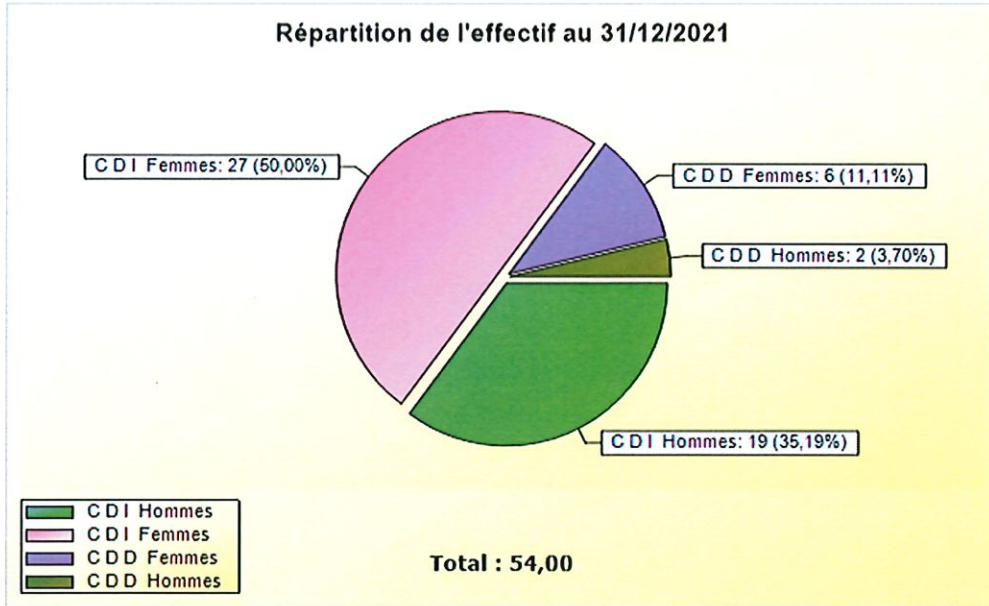
## Annexe 2

### Données sur les proportions entre les femmes et les hommes dans les ressources humaines du Cedre

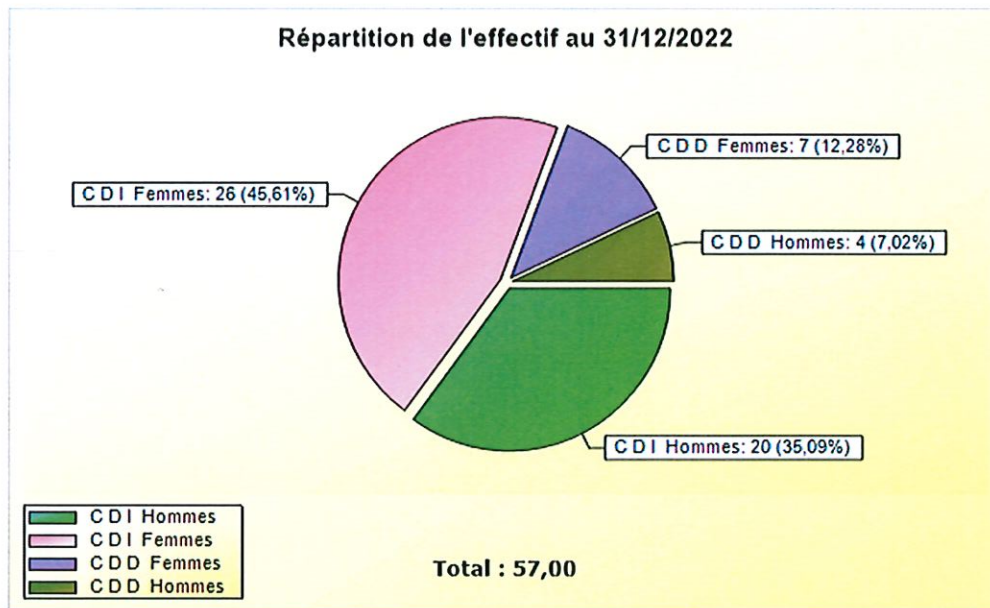
#### Effectif comparé par année



### Répartition de l'effectif au 31/12/2021

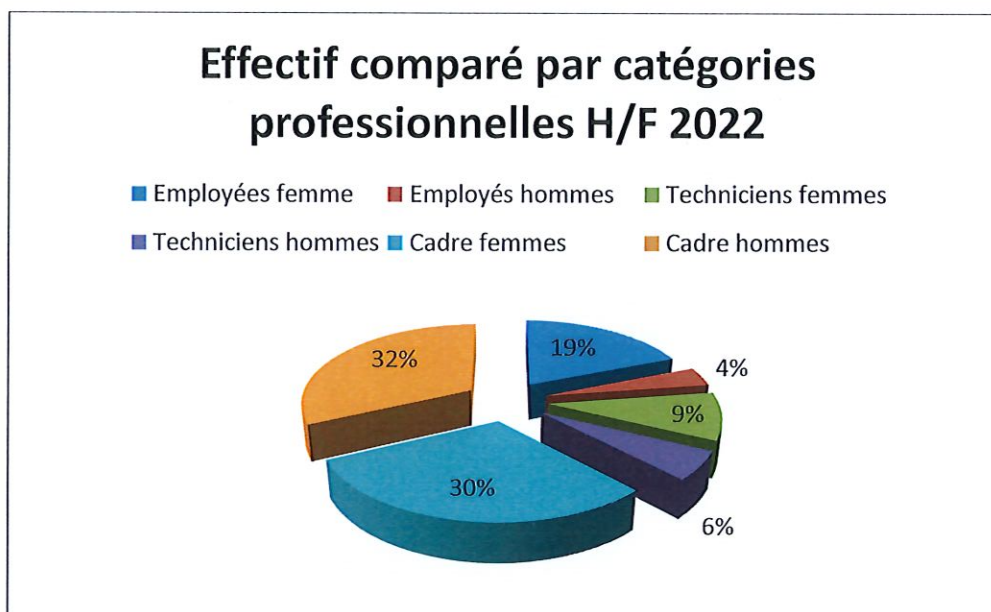
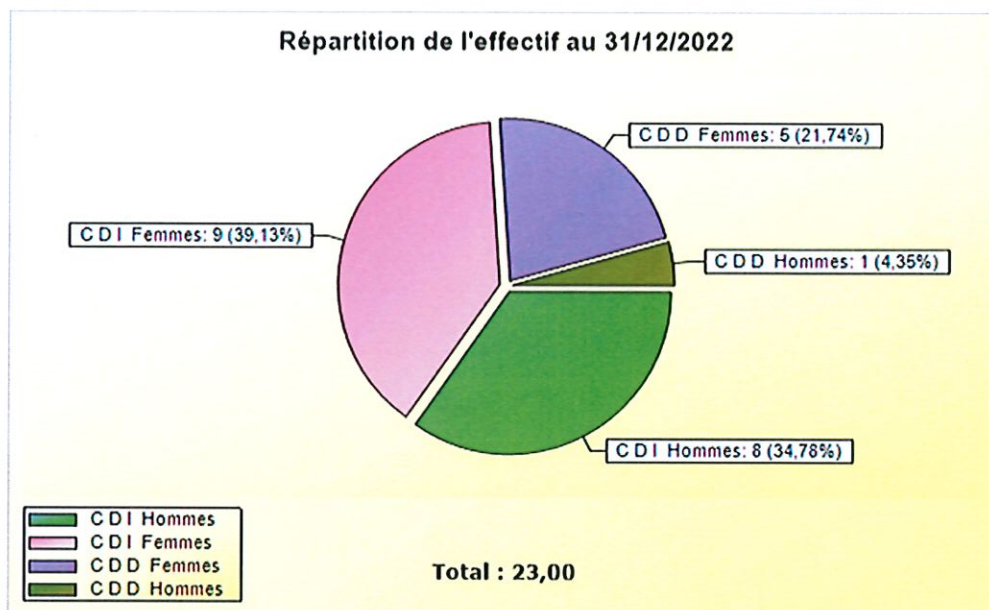


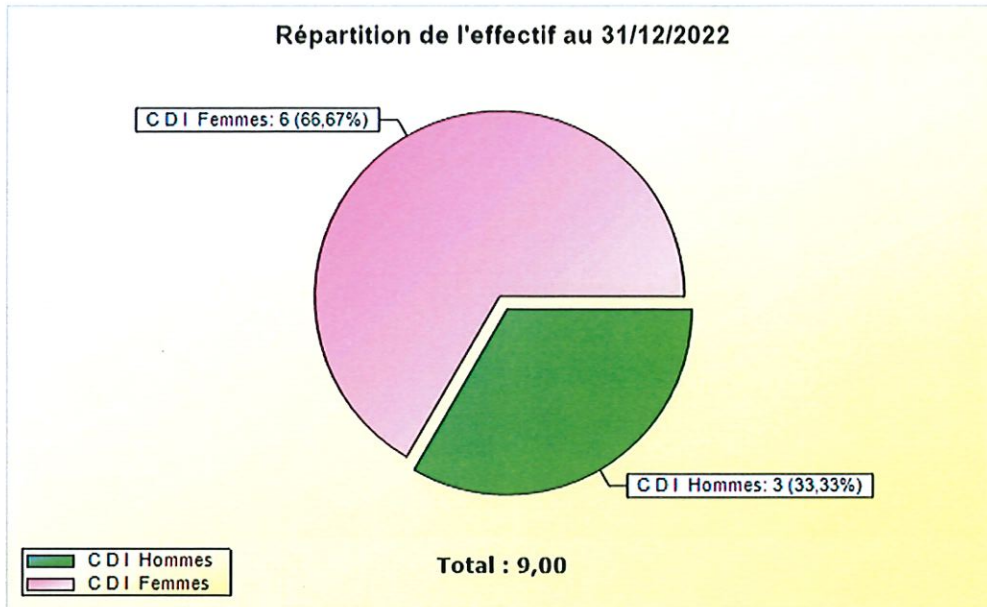
### Répartition de l'effectif au 31/12/2022



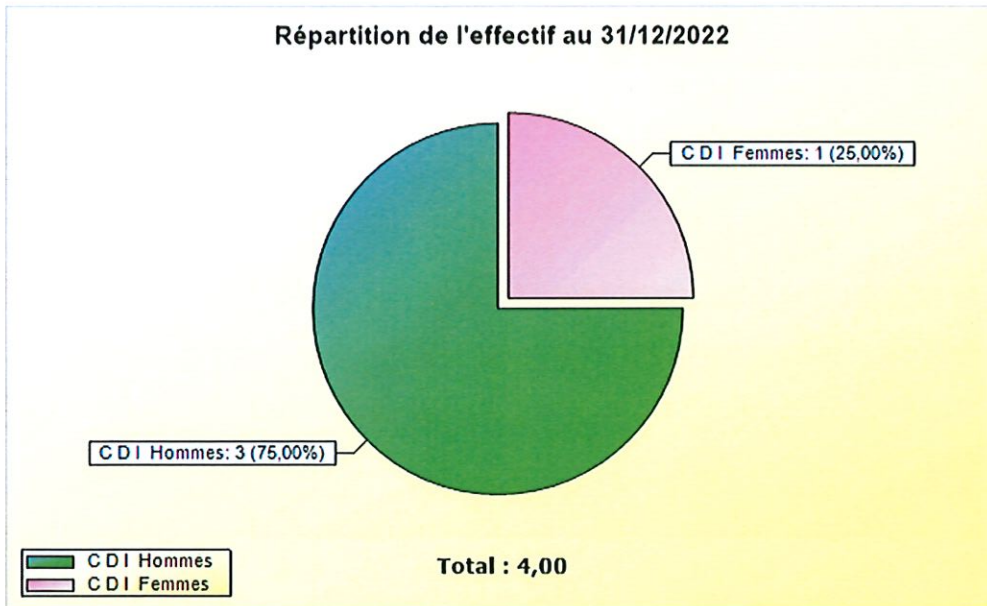


## Effectif comparé domaine recherche 2022

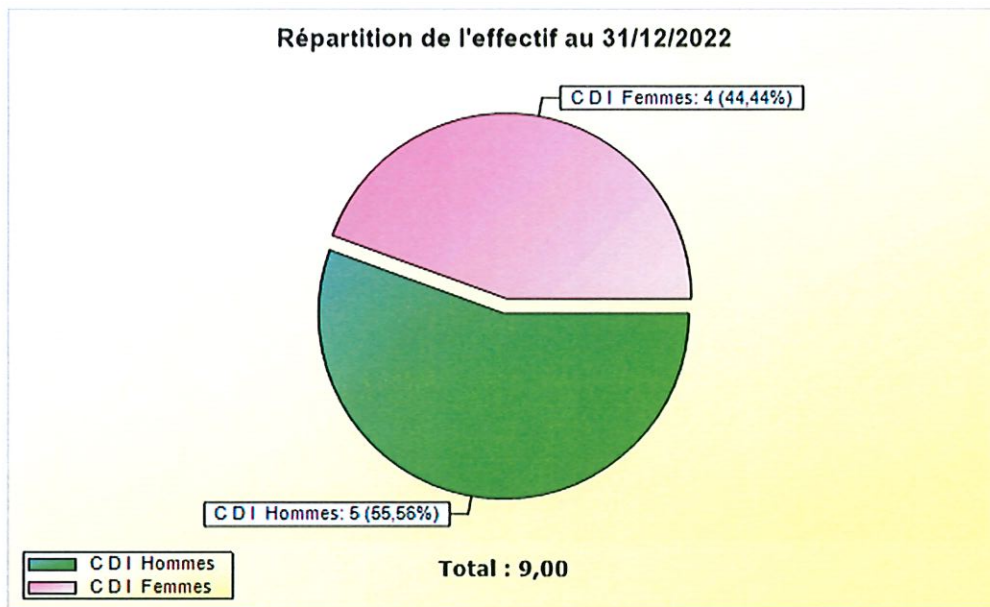




## Répartition effectif CODIR



## Répartition effectif RIS



## Répartition effectif CSE

