

Plan d'Action pour l'Égalité des Genres (2023-2025)

GIP Pôle Bourgogne Vigne et Vin

Contexte

Déclarée grande cause nationale par le Président de la République le 25 novembre 2017, l'égalité entre les Femmes et les Hommes se décline dans la sphère publique au travers de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, intégré dans la législation par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et son décret d'application n°2020-528 du 4 mai 2020 rendant obligatoire l'élaboration d'un plan d'action dans ce domaine.

Le plan d'action pluriannuel vise à décliner les actions menées et les évolutions à mettre en œuvre pour les employeurs publics au sein de quatre grands axes :

Axe 1 : Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes ;

Axe 2 : Garantir l'égal accès des Femmes et des Hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique ;

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, des harcèlements moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La Commission européenne a par ailleurs adopté une communication « *A union of Equality : Gender Equality Strategy 2020-2025* » en date du 5 mars 2020.

Enfin, le programme cadre Horizon Europe impose l'élaboration d'un plan pour l'égalité des genres comme critère d'éligibilité.

En application de ces actions et de ces nouveaux fondements, le secteur de la recherche et de l'innovation est ainsi pleinement concerné par l'objectif d'égalité des genres, doit faire preuve d'exemplarité et doit, pour cela, se fixer des objectifs et des indicateurs pour les atteindre.

C'est dans ce contexte que le GIP Pôle Bourgogne Vigne et Vin (BVV) a entrepris l'élaboration de ce plan d'action pour l'égalité des genres pour la période 2023-2025.

Le BVV est une structure partenariale qui fédère 12 membres, acteurs majeurs de la recherche, de la formation, du transfert, de l'innovation et de la production dans les domaines de la vigne et du vin en Bourgogne-Franche-Comté. Créé en 2015 pour une durée initiale de 10 ans, il se présente sous la forme d'un Groupement d'Intérêt Public (GIP) : une structure de coopération stable, dotée de la personnalité morale, juridique et financière. Il a pour objectif de permettre à plusieurs organismes, publics et privés, de mettre en commun des moyens et des compétences pour une durée et des activités déterminées.

I. PROCESSUS INTERNE DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

Publication et engagements du BVV

Le présent plan d'action pour l'égalité des genres est un document public, approuvé par les membres du BVV, signé par sa direction et disponible sur le site internet de l'organisme. Il est également affiché dans ses locaux.

Il sera annexé au contrat de tout nouveau personnel et stagiaire.

Les instances du BVV, sous la conduite du directeur, s'engagent à mettre en œuvre ce plan, à le faire respecter et prospérer en mettant à disposition les ressources nécessaires pour y parvenir.

Il est mis à jour chaque année.

Ressources dédiées à la mise en œuvre du Plan d'Action pour l'Égalité des Genres (PEG)

Compte tenu du contexte organisationnel de la structure, détaillé dans les pages suivantes et caractérisé notamment par la taille très réduite de son équipe, le directeur du BVV a la responsabilité du déploiement du Plan d'Action pour l'Égalité des Genres (PEG) et y implique l'ensemble des personnels permanents. Le directeur s'appuie également sur des consultant.e.s extérieur.e.s spécialisé.e.s pour ce déploiement, prioritairement identifiés et mobilisés au sein de ses membres bénéficiant d'un plan d'action pour l'égalité des genres et d'un.e référent.e. dédié.e. Cette mobilisation prioritaire des ressources des membres au profit de l'activité du BVV est conforme aux grands principes et moyens affectés au fonctionnement des GIP.

Collecte et suivi des données

Les données relatives à l'égalité femmes-hommes sur le plan des ressources humaines, de la composition des instances et des actions régulièrement conduites par le BVV sont collectées chaque année par l'équipe des personnels permanents et font l'objet d'un reporting auprès de ses instances délibératives par le directeur une fois par an. Ces données sont également consignées dans le rapport d'activité annuel de l'organisme.

Les données relatives aux nouveaux contrats signés, qui comporteront le présent plan en annexe, seront également recensées, tout comme le nombre d'actions de sensibilisation et de formation dispensées chaque année sur le thème de l'égalité femmes-hommes, du genre, des biais implicites et inconscients, etc.

Ces données permettront de dresser une évaluation des progrès et des résultats qui sera présentée chaque année.

Formation et sensibilisation à l'égalité des genres et renforcement des capacités

Le PEG prévoit un point annuel de sensibilisation pour les membres des instances du BVV, ce dès son lancement, en matière d'égalité des genres, des biais implicites et inconscients lors de l'évaluation des personnels, et des préjugés sexistes en matière de genre et de décision.

Des actions communes pourront être entreprises avec les membres du BVV.

Dès le mois de décembre 2023, des sessions de formation sur l'égalité professionnelle seront organisées pour les personnels permanents. Ces sessions de formation seront obligatoirement suivies une fois par an par le personnel et seront proposées sur la base du volontariat chaque semestre.

Le BVV s'engage à proposer des formations spécifiques sur les problématiques liées au genre, comme par exemple l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique, ou l'intégration du genre dans les programmes de recherche, mais également celles identifiées par ses membres.

II. OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

Le plan d'action pour l'égalité des genres du BVV met en œuvre 3 diagnostics relatifs à :

- l'équipe permanente
- ses instances dirigeantes
- ses activités.

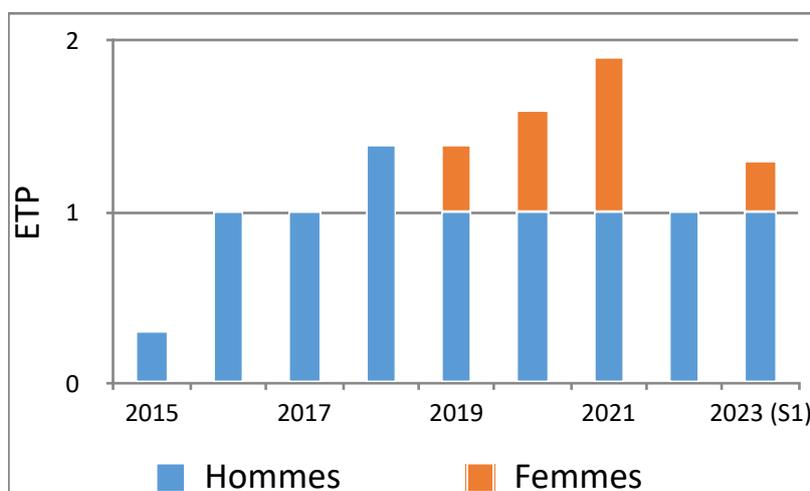
Les objectifs et actions déployées à l'appui de ces diagnostics visent à cibler les domaines suivants :

- Équilibre vie privée/personnelle
- Équilibre dans les postes et instances de décision et responsabilité
- Égalité tout au long de la carrière
- Mesures contre les violences de genre et sexuelles
- Visibilité des femmes au sein de l'activité

Diagnostiquer et améliorer la situation des femmes et des hommes au sein de l'équipe permanente du GIP Pôle Bourgogne Vigne et Vin

- Le BVV n'a compté qu'un seul ETP (directeur) dans son organigramme des personnels permanents de sa création, en 2015, à 2017. En 2018, pour la première fois, un.e stagiaire a été intégré.e à l'équipe (1,4 ETP), organisation reconduite en 2019 (1,4 ETP). À compter de 2020, l'équipe permanente du BVV a en outre été dotée d'un.e chargé.e de mission promotion et partenariats (sauf en 2022 pour cause de difficultés de recrutement). Les effectifs des personnels permanents de l'équipe ont ainsi été de : 1,6 ETP en 2020 ; 1,9 ETP en 2021 ; 1 ETP en 2022 et 1,3 ETP en 2023 (chiffres calculés sur le premier semestre de l'année). Sur la totalité de l'année 2023, le nombre d'ETP sera de 1,6 (1 ETP homme ; 0,6 ETP femme).

La répartition hommes-femmes des ETP au cours de la période est la suivante :



Objectifs et Actions :

Dans le cadre de la mise en œuvre de son PEG, le BVV a pour objectif d'atteindre une composition paritaire hommes-femmes dès 2024 (1 ETP homme ; 1 ETP femme). Pour atteindre cet objectif, l'action mise en œuvre consiste au maintien, a minima, de l'ETP femme tout au long de l'année 2023 et au cours des années suivantes.

- En matière de rémunération des personnels, les indicateurs pertinents sont à ce jour limités et difficiles à constituer du fait de la taille très réduite de l'équipe. L'écart de rémunération à l'embauche constaté en 2020 entre le directeur (personnel homme) et la chargée de mission promotion et partenariat (personnel femme) était de 47,5%. En 2023, afin de corriger ce fort écart constaté, une réévaluation du salaire à l'embauche de la nouvelle chargée de mission promotion et partenariat a été réalisée, ramenant cet écart à 36,5%.

Objectifs et Actions :

Le PEG du BVV s'inscrit tout d'abord dans le respect stricte des obligations légales en matière d'égalité des chances à l'embauche et d'égalité de rémunération femmes-hommes, à savoir l'application, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'attention est portée dès la phase de recrutement avec la mise en œuvre ou la reconduction de plusieurs actions concrètes : rédaction des fiches de poste sans stéréotypes de sexe ; production des données de candidatures femmes-hommes reçues ; réception en entretien de recrutement des femmes et des hommes au moins dans la même proportion que celles des candidatures reçues.

Le PEG vise également à favoriser la montée en compétences et en responsabilités des ETP femmes au sein de l'organigramme à un horizon de 3 ans. Il intègre au cours de cette période une sensibilisation et une proposition de formations professionnelles adaptées à cette montée en compétences et en responsabilités. Il s'accompagne d'une politique de revalorisation salariale cohérente avec cette montée en qualification et responsabilités visée.

- Une attention spécifique est portée au sein de l'équipe du BVV aux conditions de travail, à la prévention des violences et à l'articulation entre activité professionnelle et vie privée.

Objectifs et Actions :

Le PEG vise à garantir aux personnels permanents du BVV un environnement de travail sain et respectueux de l'égalité femmes-hommes, ce dès l'engagement de ce dernier.

Plusieurs actions sont déployées dans ce cadre : prise en compte et aménagement des horaires de travail aux contraintes et besoins individuels des personnels permanents ; recours facilité au télétravail ; respect et garantie du droit à la déconnexion ; proscription des mails et appels téléphoniques en dehors des heures de travail ; engagement d'une démarche « zéro tolérance » en matière de violences au travail, quelle qu'en soit la forme (verbale, visuelle, physique) ; mise en place d'un dispositif de signalement des violences pour les personnels permanents ; évaluation annuelle de la qualité des conditions de travail.

S'agissant du dispositif de signalement des violences et du harcèlement sexuel et sexiste, une campagne d'affichage sera mise en place dans les locaux du BVV, pour informer de son existence et faciliter sa mise en œuvre. Ainsi, une adresse mail de contact sera communiquée pour que le signalement puisse être fait dans les meilleurs délais et recevoir un traitement efficace pour la victime.

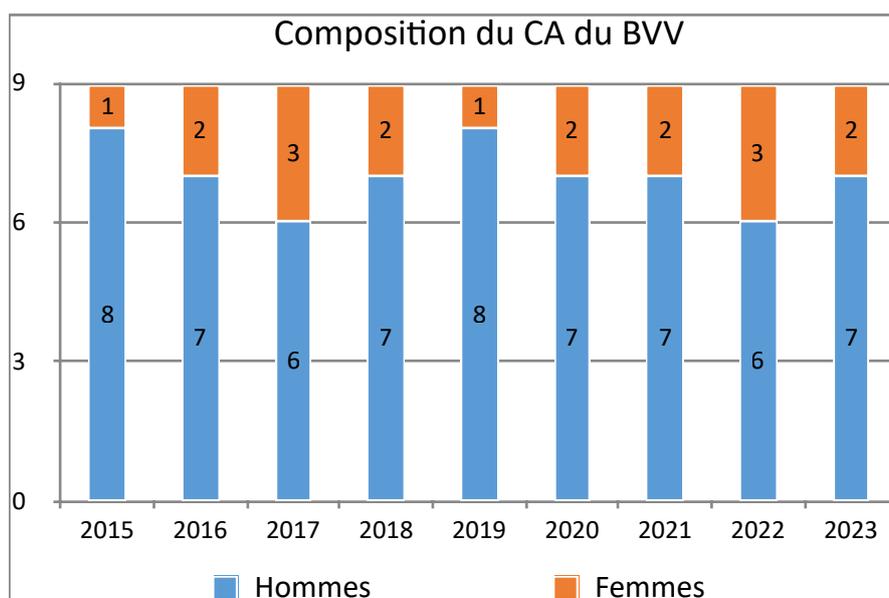
Diagnostiquer la situation des femmes et des hommes au sein des instances du GIP Pôle Bourgogne Vigne et Vin

Le BVV est doté de différentes instances délibératives : Conseil d'administration et Assemblée générale ; et consultatives : Conseil scientifique et Conseil socio-économique.

Les instances délibératives sont constituées de la manière suivante :

- Conseil d'administration : 7 représentants désignés par les membres (personnes morales) siégeant conventionnellement dans l'instance et 2 personnalités qualifiées désignées par le Président du BVV.

En 2015, la composition initiale du CA du BVV comptait 8 hommes pour 1 femme. Au fil du renouvellement des membres, soit par arrivée à terme de leur mandat au sein du BVV (5 ans), soit par renouvellements internes au sein de leur organisme (élections ; changements de fonction ; retraite), cette composition a régulièrement évolué. En 2023, le CA du BVV est composé de 7 hommes et 2 femmes.

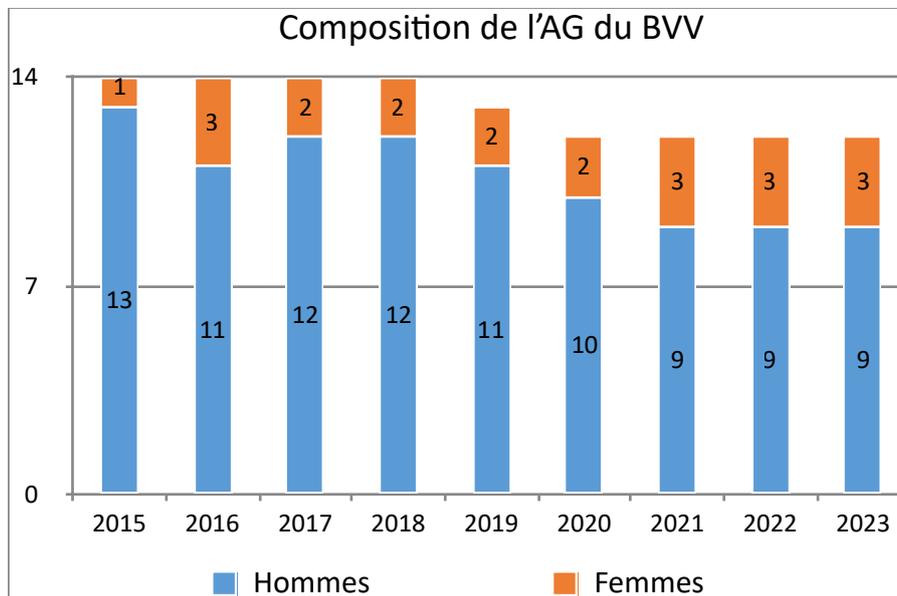


Objectifs et Actions :

Dans le cadre de son PEG, le BVV se fixe pour objectif d'atteindre une composition paritaire de l'instance à l'occasion de sa prochaine mandature (2025). Pour atteindre cet objectif, 2 actions complémentaires seront menées. La première est la sensibilisation et l'accompagnement de ses membres sur cet objectif, afin d'obtenir une nomination paritaire à leur niveau. La seconde, porte sur la désignation des 2 personnalités qualifiées par le Président du BVV, processus prévu par les statuts de l'organisme, qui sera mobilisée comme levier complémentaire pour l'atteinte de la parité effective.

- Assemblée générale : elle est composée d'un.e représentant.e de chacun des membres du BVV, désigné.e par leurs soins. En 2015, la composition initiale de l'AG du BVV comptait 13 hommes pour 1 femme. Au fil du renouvellement des membres, soit par arrivée à terme de leur mandat au

sein du BVV (5 ans), soit par renouvellements internes au sein de leur organisme (élections ; changements de fonction ; retraite), cette composition a régulièrement évolué. En 2023, l'AG du BVV est composé de 9 hommes et 3 femmes.



Objectifs et Actions :

Dans le cadre de son PEG, le BVV se fixe pour objectif d'atteindre une composition paritaire de son Assemblée Générale à l'occasion de sa prochaine mandature (2025). Pour atteindre cet objectif, la direction du BVV sensibilisera ses membres sur cet objectif, afin d'obtenir une nomination paritaire à leur niveau, en sollicitant notamment un rééquilibrage éventuel au niveau des représentant.e.s titulaires et suppléant.e.s.

- Le BVV est doté de 2 instances consultatives. Ces instances, Conseil scientifique et Conseil socio-économique, sont chacune composées d'un maximum de vingt personnes physiques, nommées par le CA du BVV. En 2015, le Conseil scientifique comptait 15 hommes et 2 femmes. Renouvelé en 2018, il compte désormais 17 hommes et 3 femmes. En 2015, le Conseil socio-économique comptait 15 hommes et 2 femmes. Après son renouvellement en 2018, il compte 15 hommes et 3 femmes.

Objectifs et Actions :

Dans le cadre de son PEG, le BVV se fixe pour objectif d'atteindre une composition paritaire pour ses instances consultatives lors de leur prochain renouvellement. Pour atteindre cet objectif, le directeur soumettra des propositions de composition et listes paritaires aux membres du CA en vue de leur nomination.

Diagnostiquer la situation des femmes et des hommes au sein des activités du GIP Pôle Bourgogne Vigne et Vin

Les activités du BVV se déclinent sur différents plans, tous tournés vers le développement et l'appui aux coopérations entre monde de l'enseignement supérieur et de la recherche et filière vitivinicole. Ce travail inclut l'aide au montage de projets collaboratifs entre équipes de recherche et acteurs de la filière, l'appui aux projets étudiants et la réalisation d'actions de communication et d'événements pour le partage de connaissances et les échanges entre monde académique et monde professionnel.

Les indicateurs disponibles sur la partie projets, de recherche et étudiants, sont relativement limités et difficiles à analyser au regard de l'égalité femmes-hommes, au-delà de l'inscription obligatoire des démarches dans un cadre conforme aux attentes légales, dès lors qu'ils répondent à des appels à projets publics (voie majoritaire de financement). Le point principal à indiquer est donc le suivant : depuis sa création, le BVV applique une politique d'égal appui aux projets, quel que soit le genre de la/du porteur.se.

Sur le plan des actions de communication et des événements, un bilan chiffré peut être fait quant à l'équilibre femmes-hommes et à leur visibilité au sein de ces actions. Le bilan ci-après est établi à partir de 10 événements, 4 webinaires, 11 vidéos de présentation de chercheur.se.s et de formations, réalisés, organisés ou co-organisés par le BVV depuis sa création en 2015. Il fait état de 62 intervenantes femmes pour 111 intervenants hommes, soit 35% de femmes contre 65% d'hommes.

Objectifs et Actions :

Dans le cadre de son PEG, le BVV se fixe un double objectif en matière de visibilité femmes-hommes au sein de ses activités.

Le premier vise la parité entre intervenants femmes et hommes au sein des actions de communication et des événements organisés ou co-organisés par le BVV au cours des 3 années suivant le lancement du PEG. Pour atteindre cet objectif, un reporting annuel des interventions sera effectué et la programmation éventuellement réorientée au cours des exercices suivants pour permettre d'atteindre cette égalité entre femmes-hommes à l'échelle des 3 années.

Le deuxième objectif vise à atteindre une visibilité entre femmes et hommes au sein des actions de communication et des événements organisés ou co-organisés par le BVV conforme à la répartition femmes-hommes des effectifs constatée à l'échelle des différentes disciplines scientifiques, laboratoires ou thématiques associés au domaine de la vigne et du vin. Pour atteindre cet objectif, le fichier référençant les différent.e.s spécialistes de la vigne et du vin connu.e.s au sein des membres du BVV sera régulièrement mis à jour et utilisé comme base de référence pour la conception et la programmation des actions.

Florian Humbert
Directeur du GIP Pôle Bourgogne Vigne et Vin

