



ITAVI

L'INSTITUT TECHNIQUE DES FILIÈRES
AVICOLE, CUNICOLE ET PISCICOLE

PLAN D' ACTIONS CONCERNANT L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L'ITAVI

1

Table des matières

PREAMBULE	4
1 - CADRE DU PLAN D'ACTION	4
Article 1.1. Contexte légal, réglementaire et conventionnel	4
Article 1.2. Définition	4
Article 1.3. Objectifs	5
2 – RECRUTEMENT.....	5
Article 2.1. Accroître les candidatures du sexe sous-représenté sur les emplois non ou peu mixtes.....	5
Action auprès des écoles.....	5
Diversifier les modes de diffusion des offres d'emploi.....	5
Article 2.2. Respect de l'égalité dans les modes de recrutement	5
3 – REMUNERATION ET CARRIERE	6
Article 3.1. Une évolution de la rémunération égalitaire.....	6
À l'embauche	6
A l'occasion des promotions	6
L'égalité salarial au retour de congé maternité/paternité	7
Article 3.2. Évolution de la carrière	7
Vers une répartition des évolutions de carrière comparable	7
Atténuer les effets négatifs des suspensions de contrat de longue durée sur l'évolution de la carrière.....	7
L'entretien antérieur au départ.....	7
L'entretien professionnel au moment du retour.....	7
4 - FORMATION PROFESSIONNELLE.....	7
Article 4.1. L'égal accès à la formation professionnelle	7
Article 4.2. Organisation et aménagements des formations	8
5 – QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	8
Article 5.1. Amélioration des conditions de travail, de l'ergonomie du poste et des situations de pénibilité..	8
Article 5.2. Départ et aménagement des fins de carrière	8
6 – ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE.....	8
Article 6.1. Gestion du temps de travail.....	8
Aménagements dans l'organisation du travail.....	8
Travail à temps partiel	9
Article 6.2. Congés dans le cadre de la Parentalité : maternité, adoption, congé parental et paternité.....	9
7 – EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE (DROIT À LA DÉCONNEXION, TÉLÉTRAVAIL).....	9
7.1 Les dispositifs assurant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.....	9
8 – LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	10
Article 8.1. La non-discrimination des personnes en situation de handicap	10
Article 8.2. Le droit à la confidentialité	11
9 – COMMUNICATION ET SENSIBILISATION, RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES.....	11
Article 9.1. Communication vers l'ensemble des salariés	11

Article 9.2. Sensibilisation de la Direction et de l'encadrement	11
Article 9.3. Sensibilisation des Organisations Syndicales et du CSE	11
10 – SUIVI	11

PREAMBULE

La mixité et la diversité constituent des facteurs d'enrichissement humain et de cohésion sociale tout autant qu'une source de progrès économique et social, d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise.

Ainsi, l'entreprise doit tendre autant que faire se peut à une présence équilibrée dans toutes les fonctions et à tous les niveaux hiérarchiques.

L'ITAVI démontre quotidiennement son attachement à ce principe depuis de nombreuses années, que ce soit au travers de sa convention collective et de ses accords d'entreprise, mais également au quotidien à travers la politique générale de l'institut insufflée par la Direction. Cette volonté de non-discrimination s'inscrit dans une logique de transparence vis-à-vis de tous et s'inscrit dans une politique globale de promotion de la mixité. La direction souhaite réaffirmer son opposition à tous les comportements tant discriminatoires que discriminants et agir pour combattre les stéréotypes culturels et les représentations socioculturelles. Pour favoriser le développement harmonieux des compétences et l'épanouissement professionnel de ses collaborateurs, elle entend mettre en œuvre une véritable démarche d'égalité professionnelle entre les collaborateurs à toutes les étapes de la vie professionnelle et toutes les interactions de l'institut à l'attention de futurs candidats.

1 - CADRE DU PLAN D'ACTION

Article 1.1. Contexte légal, réglementaire et conventionnel

Conformément à l'article L. 2242-1 du code du travail, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'élaboration du présent plan d'action s'inscrit pleinement dans le respect des obligations légales en matière d'égalité professionnelle qui s'imposent à l'employeur en application du Code du travail ¹ d'une part, et répond à une volonté réaffirmée de longue date de la Direction de l'ITAVI de lutter contre les situations d'inégalité, quelles qu'en soit les causes d'autre part.

4

Le présent document présente les actions sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée. Il pose également les bases d'une qualité de vie au travail, d'un droit à la déconnexion ainsi qu'un volet concernant le maintien dans l'emploi des personnes porteuses de handicap dans une volonté de non-discrimination générale.

Article 1.2. Définition

L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement similaire en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

Elle s'appuie sur deux principes :

- L'égalité des droits entre les femmes et les hommes, impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe, de manière directe ou indirecte ;
- L'égalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées notamment par l'analyse des rapports de situations comparées.

Cela signifie néanmoins que l'égalité professionnelle ne consiste pas à assurer une égalité absolue entre les femmes et les hommes sans tenir compte de la différence de situation dans laquelle ils se trouvent, ni à garantir une égale représentation des femmes et des hommes au sein de l'ITAVI.

¹ Articles L.2242-5, L.2242-5-1, L.2242-7 et L.2323-57 du Code du travail

Article 1.3. Objectifs

Au cours des échanges avec les membres du CSE et grâce notamment au calcul de l'Index égalité professionnelle même si celui-ci n'est pas obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés, certains facteurs à l'origine de ces situations ont pu être identifiés.

Les propositions figurant dans ce présent plan d'action permettront de concourir à ce que, dans chaque situation qui tendrait vers de l'inégalité, un traitement équivalent s'applique.

2 – RECRUTEMENT

La mixité des emplois se décide dès l'embauche. Elle est mise en œuvre dès la réflexion de l'ouverture de poste et dans le respect des règles de rédaction et de diffusion des offres.

Article 2.1. Accroître les candidatures du sexe sous-représenté sur les emplois non ou peu mixtes

Les déséquilibres structurels constatés sur certaines catégories d'emplois ou métiers peuvent avoir pour origine, outre le poids de l'histoire et certains préjugés, un déficit de candidatures, lequel trouve sa source dans l'orientation scolaire. La mixité des recrutements continuera à être au cœur des recherches de l'ITAVI par le biais d'actions de communication afin de sensibiliser et de l'encourager.

Action auprès des écoles

En vue de promouvoir une image de marque attrayante pour de futurs salariés, l'ITAVI assurera auprès des écoles avec lesquelles elle entretient des relations privilégiées et dont les filières de formation sont liées à ses métiers, une communication de la démarche "Égalité Professionnelle" mise en place.

Diversifier les modes de diffusion des offres d'emploi

Dans le même temps, des démarches se feront en interne pour faire connaître les métiers de l'ITAVI et susciter une diversification des candidatures. En externe, un élargissement de nos canaux de diffusion des offres sera envisagé.

En parallèle et afin de vérifier que les recrutements sont conformes en termes de diversité des candidatures enregistrées, des statistiques devront être établies chaque année afin de vérifier que le taux de femmes embauchées est en corrélation avec le taux de candidatures féminines enregistrées. Les personnes responsables d'un recrutement dans l'année seront alors garantes de l'établissement de ces statistiques qui seront par la suite transmises au service des Ressources Humaines.

Article 2.2. Respect de l'égalité dans les modes de recrutement

Afin d'assurer la mixité de ses emplois, l'ITAVI s'engage à veiller à la mise en œuvre de l'égalité dans le processus de recrutement.

C'est ainsi que tous les recrutements sont fondés sur les seules compétences, expérience professionnelle, formation et qualifications des candidats.

Les processus de recrutement internes et externes sont identiques et appliqués de la même manière en dehors de toute considération liée au sexe, à la situation familiale, santé ou handicap, l'ITAVI s'engageant à offrir à chaque candidat les mêmes chances quelles que soient ses caractéristiques personnelles.

Dans la mesure où la plupart des recrutements ne sont pas pilotés directement par le service RH et pour faire en sorte que les modes de recrutement soient appliqués à l'identique par tous les recruteurs, d'une part, et que les critères de sélection soient les mêmes pour tous et ne reflètent pas des comportements discriminatoires, d'autre part, le service RH diffusera un guide du recrutement à l'attention de tous les responsables amenés à participer à des opérations de recrutement.

Ce guide devra recenser les pratiques, techniques et procédés mis en œuvre au cours des différentes phases d'un recrutement.

L'objectif est de permettre aux recruteurs n'ayant pas de formation RH initiale de mener leur recrutement conformément aux principes définis et dans le respect des orientations de l'ITAVI en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Pour les y aider, une formation interne sur le recrutement sera proposée à tous les responsables.

Pour accentuer l'efficacité de cette démarche, il est rappelé que, conformément aux prescriptions du Défenseur des droits, les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir par l'ITAVI doivent s'adresser aux femmes comme aux hommes, sans distinction.

À cet effet, l'ITAVI restera attentif à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonction ne soit pas discriminatoire et permette ainsi sur tous les postes, sans distinction - notamment les postes traditionnellement occupés par un sexe ou ceux dont les conditions de travail visent un sexe plutôt qu'un autre - la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

3 – REMUNERATION ET CARRIERE

L'évolution de carrière et de la rémunération sont, en règle générale, les vecteurs les plus significatifs de discrimination. Cette situation résulte de facteurs historiques et culturels, de l'impact des absences de longue durée que subissent plus fréquemment les mères de famille et de la persistance de préjugés et de stéréotypes de genre.

Si les causes ne sont pas nécessairement imputables à l'ITAVI, il n'en demeure pas moins indispensable de réaffirmer la nécessité de permettre à tous les salariés de bénéficier de l'évolution de carrière qu'il/elle mérite. Pour cela, il convient de s'assurer que chaque collaborateur, femme ou homme, puisse accéder à l'ensemble des processus de gestion des carrières et les activer efficacement dans les mêmes conditions. Il est également nécessaire de mettre en œuvre des mesures concrètes permettant d'atténuer, voire de supprimer, les effets négatifs des interruptions de carrière et du travail à temps partiel.

Le présent plan d'action permet de rappeler ainsi que l'évolution des rémunérations doit dépendre uniquement des compétences, de l'ancienneté et du niveau de performance constaté, indépendamment de toute considération liée au sexe.

Article 3.1. Une évolution de la rémunération égalitaire

L'égalité salariale étant une composante essentielle de l'égalité professionnelle, l'ITAVI affirme sa volonté d'appliquer le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par conséquent, l'ITAVI s'engage à poursuivre son action en ce sens :

À l'embauche

Chaque embauche faisant l'objet d'une analyse précise conformément à la grille en vigueur au sein de l'institut et au niveau des responsabilités, l'ITAVI garantit ainsi la plus stricte équité de rémunération entre les femmes et les hommes nouvellement embauchés pour un même métier, un poste de niveau équivalent et un niveau de formation, d'expérience et d'expertise comparable.

A l'occasion des promotions

Pour garantir la mise en œuvre des promotions au sein de l'ITAVI dans le strict respect de l'égalité de traitement, le Comité de Direction (Codir) se réunit une fois par an. Chaque situation salariale est présentée et les propositions d'augmentation potentielle argumentées. La décision est collégiale et en corrélation avec le système d'évolution tel que défini dans la convention d'entreprise (catégorie de personnel, poste occupé, niveau d'autonomie, mission managériale). Le Codir est sensibilisé sur la nécessité de faire abstraction du sexe ou de tout autre facteur (ex : contrat de travail à temps partiel) pouvant les conduire à avoir une appréciation faussée de la situation.

Dans la perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population au sein du Codir, l'ITAVI se constitue garant de la pertinence des recrutements sans distinction basée sur le genre.

L'égalité salariale au retour de congé maternité/paternité

La convention de l'ITAVI garantit le traitement salarial identique pour le(s) salarié(e)s de retour de congé maternité et paternité dans le respect de la convention collective en vigueur. La Direction ainsi que le service RH veillent à la mise en place de rendez-vous au retour de ces salarié(e)s en application des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du Code du Travail.

Article 3.2. Évolution de la carrière

Vers une répartition des évolutions de carrière comparable

Une sensibilisation des responsables est effectuée sur le fait que les postes à responsabilités doivent être accessibles à tous.

Mais il convient surtout que, dans le cadre de ces dispositifs, les notions de mixité et de non-discrimination soient prises en compte de façon à ce que chacun puisse évoluer équitablement sans que les décisions prises à son égard soient déterminées par ses choix de vie ou tout autre facteur.

Ainsi, la Direction veillera à ce que les évolutions professionnelles soient envisagées en dehors de toute considération liée aux absences (congé maternité/paternité, d'adoption ou au congé parental, temps de travail...).

Le présent plan d'action est donc l'occasion de rappeler que la mobilité, fonctionnelle et/ou géographique, permet de saisir des opportunités professionnelles et d'évoluer en termes de responsabilités mais facilite aussi l'accès des collaborateurs à certains métiers où la mixité pourrait être améliorée.

Il est également indiqué que, le cas échéant, le salarié qui l'estime nécessaire peut solliciter un entretien auprès du service RH afin de faire le point sur ses compétences et ses aspirations professionnelles.

Pour que l'ensemble des collaborateurs puissent connaître les métiers de l'ITAVI et les opportunités professionnelles, il est rappelé que les postes à pourvoir sont diffusés en interne sous SharePoint, sur le site institutionnel de l'ITAVI ainsi que son compte LinkedIn.

7

Atténuer les effets négatifs des suspensions de contrat de longue durée sur l'évolution de la carrière

Il peut être analysé que les absences de longue durée liées notamment à la prise d'un congé maternité/paternité ou d'adoption, ou au départ en congé parental, peuvent avoir des effets négatifs sur l'évolution de carrière.

Par conséquent, un accompagnement est important. L'ITAVI met donc en place les entretiens suivants :

L'entretien antérieur au départ

Afin d'anticiper et de neutraliser les éventuels effets négatifs pouvant résulter d'une suspension du contrat de travail de longue durée, tout salarié dans cette situation devra se voir proposer par sa hiérarchie un entretien afin d'organiser l'activité pendant son absence et évoquer les conditions de sa reprise. Cela permettra ainsi d'impliquer le salarié absent, ou de le considérer à part entière, pour toute mobilité ou réorganisation décidée durant son absence.

L'entretien professionnel au moment du retour

Au retour d'un congé maternité/paternité, d'adoption ou du congé parental, le salarié concerné sera reçu en entretien. Cet entretien servira à planifier l'activité sur les 3 mois suivants le retour et envisager les éventuelles actions à mettre en œuvre.

4 - FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation représente un levier essentiel du maintien et du développement des compétences des salariés. Dans ce cadre, elle constitue un investissement indispensable dans le temps pour l'institut.

Article 4.1. L'égal accès à la formation professionnelle

L'ITAVI entend assurer un égal accès à la formation pour ses collaborateurs. C'est ainsi qu'il conviendra de vérifier chaque année, sur la base des éléments figurant dans le bilan formation, que l'accès des femmes aux dispositifs de formation est le même que celui des hommes, qu'il s'agisse d'analyser le nombre de salariés formés ou le nombre moyen d'heures de formation, l'objectif étant de constater un équilibre du taux d'accès à la formation entre les hommes et les femmes.

Par conséquent, l'ITAVI rendra prioritaire l'accès à la formation des salarié(e)s y recourant le moins et ce, quel que soit le genre de ces salarié(e)s.

Article 4.2. Organisation et aménagements des formations

Afin que l'accès à la formation professionnelle ne soit pas entravé par des contraintes familiales, une attention toute particulière devra être portée aux conditions d'organisation des sessions de formation organisées ou proposées par l'ITAVI.

Seront privilégiées, lorsque cela sera possible, les formations proches du lieu de travail ou de résidence des participants dans une logique de réduction des nuitées et des déplacements et afin que le temps consacré à la formation corresponde le plus possible au temps de travail.

C'est ainsi que devront être évitées dans la mesure du possible les formations nécessitant des déplacements, et notamment des nuitées afin de permettre aux salariés de remplir leurs obligations familiales. Pour y remédier, les possibilités de suivre des modules de formation à distance (e-learning) ainsi que des formations en intra sont proposés.

5 – QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Article 5.1. Amélioration des conditions de travail, de l'ergonomie du poste et des situations de pénibilité

Les conditions de travail peuvent avoir pour effet de limiter l'accès à certains métiers (masculinisation ou féminisation des postes, accès aux personnes porteuses de handicap...).

L'amélioration de l'ergonomie des postes permettant un accès égal à tous les postes présents au sein de l'ITAVI et ainsi faciliter l'insertion de nouveaux profils constitue un des axes de progrès qui pourra être engagé.

Il conviendra, dans cette situation, qu'une analyse puisse être effectuée par le médecin du travail compétent ou un ergonome de la CPAM en liaison avec les membres du CSE.

Article 5.2. Départ et aménagement des fins de carrière

De la même façon qu'aucun salarié nouvellement embauché ne doit pas être discriminé, un salarié en fin d'activité ne doit pas être soumis à des discriminations quelle que soit la raison de son départ (retraite, démission, fin de CDD, rupture conventionnelle...).

C'est dans cet objectif que l'Institut interdit toute discrimination liée à l'âge et favorise l'anticipation des fins de carrière et l'adaptation des conditions de travail en tenant compte des risques de pénibilité liés à l'âge.

La fin de carrière est en effet un moment important pour chaque salarié mais également pour l'Institut. Elle se doit donc d'être accompagné sereinement.

6 – ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Il convient de tout mettre en œuvre pour concilier le plus efficacement possible carrière professionnelle et vie personnelle.

C'est dans ces conditions que le principe de non-discrimination en matière d'évolution professionnelle pourra être efficacement garanti.

Article 6.1. Gestion du temps de travail

Aménagements dans l'organisation du travail

L'ITAVI doit veiller à ce que l'organisation du travail soit, lorsque cela est rendu possible par les contraintes liées aux métiers de l'élevage et de la recherche, compatible aux nécessités de la vie familiale concernant notamment les parents élevant seuls leur(s) enfant(s).

Ainsi, le positionnement des réunions, parfois facteurs d'amplitudes journalières excessives, devront faire l'objet d'une attention particulière.

Dans le même esprit et comme cela a déjà été indiqué précédemment, les sessions de formation professionnelle devront être fixées pour permettre, dans la mesure du possible, aux salarié(e)s de satisfaire à leurs obligations familiales.

Plus généralement, une bonne gestion du temps implique d'établir en amont un plan de charge, de planifier ses absences et son activité et de respecter un délai de prévenance suffisant en cas de changement.

Travail à temps partiel

Pour leur permettre d'assumer pleinement leurs charges parentales et familiales, certains salariés souhaitent pouvoir bénéficier d'un passage à temps partiel.

L'ITAVI s'engage, dans la mesure du possible, à accéder à ces demandes, particulièrement pour les salariés élevant seuls leur(s) enfant(s).

Par ailleurs, les parties au présent plan d'action insistent sur le fait que le travail à temps partiel n'est pas réservé aux femmes et que les hommes qui le souhaitent doivent pouvoir y accéder dans les mêmes conditions que les femmes.

Lors du passage à temps partiel, le salarié concerné devra être reçu en entretien par son responsable hiérarchique de façon que les missions et les objectifs puissent être adaptés à son nouveau temps de travail.

Article 6.2. Congés dans le cadre de la Parentalité : maternité, adoption, congé parental et paternité

La Direction rappelle son attachement à ce que ces congés ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle.

De surcroît, il est entendu que l'ancienneté des salariés continue à produire ses effets pendant le congé de maternité ou d'adoption. Il en est de même s'agissant de l'acquisition au titre du Compte Personnel Formation.

7 – EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE (DROIT À LA DÉCONNEXION, TÉLÉTRAVAIL)

7.1 Les dispositifs assurant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Le droit à la déconnexion est défini comme la possibilité reconnue pour le salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel, en dehors de son temps de travail habituel.

Des exceptions aux principes énoncés ci-dessus sont prévues dans le cas de circonstances particulières (urgence, gravité, travail à l'international) et pour des situations ciblées (astreinte).

Pour les salariés soumis au régime horaire, le temps de travail habituel correspond aux horaires de travail du salarié durant lesquels il demeure à la disposition de l'institut. En sont donc exclus les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les temps de congés payés et autres congés exceptionnels, les temps de jours fériés et de jours de repos et de RTT, les temps d'absences autorisées de quelque nature que ce soit (absence pour maladie, pour maternité, etc.).

Pour les salariés au forfait, le temps de travail habituel correspond à une plage horaire entre 8h et 19h. Le salarié doit alors veiller à respecter la durée légale de repos entre deux journées soit 11 heures consécutives.

En aucun cas, une organisation du travail ne peut reposer sur le fait d'imposer à un salarié d'être joignable 24 h sur 24 et 7 jours sur 7.

Dans le cadre du présent plan d'action, sont définies les modalités ci-après en termes de droit à la déconnexion et de bon usage des outils numériques professionnels. Les salariés ne sont pas tenus de lire ou de répondre aux courriels et aux appels adressés en dehors de leur journée de travail et pendant toute période de suspension du contrat de travail (ex : maladie).

À ce titre, ils ne peuvent se voir reprocher de ne pas avoir utilisé les outils mis à leur disposition en dehors de ces plages habituelles de travail.

Une exception sera faite concernant le cas des arrêts maladie longue durée, le salarié sera tenu de répondre aux sollicitations de son responsable uniquement dans le cadre du transfert des dossiers dont il a la charge. Celles-ci devront néanmoins rester limitées dans les 10 premiers jours de l'absence et ne doivent s'effectuer qu'en cas d'absolue nécessité et afin de garantir la bonne marche de l'ITAVI.

La bonne utilisation des outils numériques professionnels a fait l'objet d'une fiche RH qui a été communiquée à l'ensemble des salariés de l'ITAVI. Les responsables doivent veiller à sa bonne application au quotidien.

La Direction convient, dans le cadre du présent plan d'action, de poursuivre cette démarche de sensibilisation notamment en communiquant régulièrement sur les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques.

Des actions de sensibilisation des responsables hiérarchiques sur les dispositions prévues par le présent article seront également mises en œuvre par l'ITAVI.

La Convention d'Entreprise de l'ITAVI signée le 17 juillet 2018 avait ouvert en son article 23-5, pour l'ensemble du personnel et selon certaines conditions, la possibilité de pratiquer le télétravail. Le contexte sanitaire de la crise du Covid-19 et la mise en pratique de fait de cette nouvelle organisation du travail pour tous et en temps plein pendant la période de confinement de mars à mai a révélé la capacité des salariés d'adapter le mode de fonctionnement selon les contraintes tant professionnelles qu'externes sans que cela ne nuise à la productivité et la qualité des travaux de l'institut.

La Direction a réalisé courant juillet 2020 le bilan de l'utilisation du télétravail pendant la période de confinement et a recueilli les souhaits et avis des collaborateurs pour pérenniser dans l'institut ce télétravail. En 2022, une enquête « qualité de vie au travail » a été réalisée conjointement entre la Direction et les membres du CSE de l'ITAVI avec, entre autres, un volet télétravail. Globalement, le constat partagé est que le télétravail a eu un effet positif sur l'équilibre souhaité entre vie privée et vie professionnelle sans que des dysfonctionnements notables n'aient été constatés. Il en a résulté la signature d'un accord télétravail le 14 décembre 2022 avec une volonté commune de la direction et des salariés de pérenniser cette pratique qui constitue désormais un élément positif du cadre social de l'institut.

Pour la mise en œuvre du télétravail, l'accord privilégie une organisation souple, basée sur les demandes ponctuelles des salariés, dans la mesure où leur activité professionnelle le permet et sous réserve d'une validation préalable du responsable hiérarchique.

Nous rappelons que le télétravail repose sur la confiance entre le responsable hiérarchique et les membres de son équipe. Elle nécessite que la mise en œuvre du télétravail soit organisée, accompagnée et suivie, notamment sur le plan du management des équipes, afin de préserver la qualité du travail actuellement reconnue à l'Institut.

8 – LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Article 8.1. La non-discrimination des personnes en situation de handicap

Dans le cadre du présent plan d'action, l'ITAVI souhaite également rappeler son attachement à lutter contre toute forme de discrimination à tous les niveaux (recrutement, embauche, évolution de carrière...). Ainsi, la Direction rappelle l'importance de la non-discrimination des personnes porteuses de handicap quel que soit son type de handicap et son genre.

Par conséquent, une personne porteuse de handicap se doit d'être évaluée en tant que candidat à un poste comme le serait n'importe quel candidat. Son handicap, visible ou non, ne doit pas être un frein à son recrutement.

Pour permettre le maintien dans l'emploi de ces personnes, l'ITAVI s'engage à adapter le poste de travail lorsque cela est possible. Toute demande si elle est justifiée par le médecin du travail, sera acceptée et fera l'objet d'une adaptation du poste de travail.

Article 8.2. Le droit à la confidentialité

Pour prendre en compte l'aspect personnel d'un handicap, l'indicateur fourni doit permettre à chacun de ne pas divulguer sa situation. Par conséquent, la Direction par le biais du service RH veillera à ne pas fournir d'information permettant de révéler la ou les personnes concernées.

9 – COMMUNICATION ET SENSIBILISATION, RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES

Article 9.1. Communication vers l'ensemble des salariés

Afin de permettre à tous les salariés de prendre connaissance des différentes orientations retenues dans le plan d'action et d'avoir une pleine connaissance du dispositif et des droits auxquels ils peuvent prétendre, une communication sera organisée et disponible sur l'intranet SharePoint.

Article 9.2. Sensibilisation de la Direction et de l'encadrement

La mise en œuvre d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle ne peut être efficace que si elle est relayée à tous les niveaux de l'ITAVI. C'est ainsi que tous les collaborateurs seront impliqués afin qu'ils puissent relayer le message, notamment en ce qui concerne :

- L'information sur les engagements en termes de mixité des emplois et de féminisation des filières ;
- Les engagements pris en matière de recrutement, de rémunération et d'évolution professionnelle ;
- Les possibilités d'aménagement du temps de travail ;
- Les mesures spécifiques liées à la maternité, la paternité et aux congés parentaux.

Les membres du CODIR devront également être sensibilisés afin qu'ils puissent appliquer et transmettre les bonnes pratiques à leurs collaborateurs. Ils seront en outre informés sur le cadre légal dans lequel s'inscrit l'égalité professionnelle pour qu'ils puissent lutter contre les préjugés et les stéréotypes de genre ainsi que de leur permettre d'identifier les habitudes de travail susceptibles d'être discriminatoires.

Dans la mesure où ils sont amenés à participer au quotidien à la gestion des évolutions de carrière de l'ensemble des collaborateurs de l'ITAVI ainsi qu'au recrutement des candidats, les Directeurs régionaux et responsables thématiques bénéficieront d'une sensibilisation renforcée.

Article 9.3. Sensibilisation des Organisations Syndicales et du CSE

Les Organisations Syndicales et les représentants du personnel par le biais du CSE sont des acteurs à part entière de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans l'ITAVI.

Elles contribuent également à la promotion de l'égalité professionnelle dans l'ITAVI et à l'évolution des mentalités en ce qui concerne notamment les stéréotypes de genre.

De même, une information sera communiquée à l'ensemble des membres des institutions représentatives du personnel de l'ITAVI lors d'une réunion plénière.

10 – SUIVI

Chaque année, l'application du présent plan fera l'objet d'un bilan évaluation sur la base des indicateurs définis en annexe 1. Les représentants du personnel sont invités, à tout moment, à interpeller la Direction lorsqu'ils constatent des manquements dans l'application des principes de ce plan.

Fait à Paris, 10 octobre 2023

Pour l'ITAVI
Isabelle BOUVAREL
Directrice Générale



Ministère Technique de l'Aviculture
ITAVI
La Directrice
I. BOUVAREL
7 rue du Faubourg Poissonnière - 75009 PARIS

**Annexe 1 : liste des indicateurs de suivi du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle
au sein de l'ITAVI**

<i>Diversifier les modes de diffusion des offres d'emploi</i>
Nombre de plateformes de diffusion utilisées
Nombre de candidatures par sexe
Rapport entre le nombre d'embauchés au sein de l'ITAVI par année civile et le nombre de candidatures par sexe
<i>Former les recruteurs à lutter contre les stéréotypes et les discriminations</i>
Pourcentages de femmes et d'homme sélectionnés en proportion des candidatures reçues par sexe
Rapport entre le taux de féminisation/masculinisation des recrutements et le taux de féminisation/masculinisation de l'ITAVI (salarié, alternants et stagiaires)
<i>Rémunération : Réajuster la politique de rémunération pour éliminer les écarts</i>
Évolution du salaire moyen par catégorie, par sexe et ancienneté
Pourcentage de salariés promu par statut et par sexe*
<i>Rémunération : Assurer l'égalité salariale au retour de congé maternité/paternité/parental</i>
Salaire moyen des salariés revenant de congé familial par rapport au salaire moyen de la même catégorie*
Nombre de promotion au retour de congé maternité/paternité/parental par rapport au nombre de de congé maternité/paternité/parental de l'année*
<i>Évolution de carrière</i>
Taux de réalisation d'entretiens de carrière par sexe et par catégorie
Mobilités réalisées par sexe et par catégorie
<i>Formation Professionnelle</i>
Taux d'accès à la formation pour les femmes et les hommes par catégorie professionnelle
Nombre moyen d'heures de formation suivies par les femmes et les hommes par catégorie professionnelle
Coût moyen des formations suivies par sexe et par catégorie professionnelle
<i>Étudier l'impact des conditions de travail pour chaque sexe</i>
Étude bilan social : l'absentéisme et des arrêts de travail par sexe
<i>Faciliter l'accès des postes à de travail aux salariés des deux sexes</i>
Nombre de postes aménagés
<i>Encourager un recours équilibré au temps partiel</i>
Taux d'acceptation des demandes de passage à temps partiel
Nombre de salarié(e)s H/F à temps plein et à temps partiel, dont temps partiel choisi
Nombre de passage à temps plein/partiel par sexe
<i>Encourager l'accès équilibré des salariés femmes et hommes aux mesures favorisant la parentalité</i>
Nombre de salariés bénéficiaires des différents congés au total et par sexe
Évolution du nombre de congés paternité pris par statut
Comparaison entre le taux d'augmentation des salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation individuelle et celui des salariés à temps complet*
Taux d'acceptation des demandes de retour à temps plein
<i>Équilibre vie professionnelle/vie personnelle</i>
Enquête annuelle sur la mise en œuvre du télétravail
<i>Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap</i>
Nombre de personne en situation de handicap
<i>Communication et sensibilisation</i>
Nombre et pourcentage de Directeurs régionaux et responsables thématiques sensibilisés pour l'égalité professionnelle et contre les discriminations.

*sous réserve du respect des règles du secret statistique