



**itab**

l'Institut de l'agriculture  
et de l'alimentation biologiques

## Plan d'action pour l'égalité femmes-hommes

Version du 05 octobre 2023

L'ITAB en tant qu'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le présent plan s'inscrit pleinement dans le respect des obligations légales en matière d'égalité professionnelle qui pèsent sur l'employeur. Il porte sur :

- Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle
- Les conditions de travail et d'emploi des salarié.es
- Les actions de suivi et de formation pour assurer le respect des obligations ci-dessus

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 genre, 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.

### 1) 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. Les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir par l'ITAB s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction. Les déséquilibres qui pourraient être constatés sur certaines catégories ou métiers reflèteraient le déséquilibre dans les candidatures reçues.

Tous les recrutements sont fondés sur les seules compétences, expériences professionnelles, formations et qualifications des candidats. Les processus de recrutements internes et externes sont identiques et appliqués de la même manière en dehors de toute considération liée au genre, à la situation familiale ou à l'état de grossesse par exemple, l'ITAB s'engageant à offrir à chaque candidat.e les mêmes chances quelles que soient ses caractéristiques personnelles. À cet effet, l'ITAB veillera à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminatoire.

#### ⇒ Indicateurs

- Nombre de candidatures reçues par genre.
- Rapport entre le nombre d'embauché.es au sein de l'ITAB et le nombre de candidatures qualifiées pour le poste par genre.



## 2) RÉMUNÉRATION ET CARRIÈRE

L'évolution de carrière et de rémunération est, en règle générale, le vecteur le plus significatif de discrimination. L'ITAB réaffirme la nécessité de permettre à tous les salarié.es de bénéficier de l'évolution de carrière méritée. Pour cela, il convient de s'assurer que chaque collaboratrice, chaque collaborateur, 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. L'évolution des rémunérations doit dépendre uniquement des compétences, de l'ancienneté et du niveau de performance constaté, indépendamment de toute considération liée au genre.

L'égalité salariale étant une composante essentielle de l'égalité professionnelle, l'ITAB affirme sa volonté d'appliquer le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Chaque embauche faisant l'objet d'une analyse précise au sein de l'ITAB et au niveau des responsabilités, l'ITAB garantit ainsi l'équité de rémunération entre les femmes et les hommes embauchés pour un même métier, un poste de niveau équivalent et un niveau de formation, d'expérience et d'expertise comparables.

Les promotions sont encadrées par les conditions d'emplois de l'ITAB avec abstraction du genre ou de tout autre facteur (par exemple, un contrat de travail à temps partiel) pouvant conduire à avoir une appréciation faussée de la situation.

### ⇒ Indicateurs

- Pour vérifier qu'il n'y a pas de dérive en la matière, il sera procédé chaque année à une comparaison de la rémunération des femmes et des hommes en fonction de la classe à laquelle les salarié.es appartiennent. En tout état de cause, si des écarts significatifs et non justifiés étaient constatés, il reviendrait à la Direction de voir dans quelles conditions des mesures de rattrapage pourraient être opérées.

Les conditions d'emploi de l'ITAB garantissent le traitement salarial identique pour les salarié.es de retour de congé maternité et paternité. La Direction veille à la mise en place d'entretiens de situation au retour de ces salariés.

Dans la limite des postes disponibles, l'ITAB permet à chacun de connaître une évolution de carrière conforme à ses attentes et à ses compétences et ce, quel que soit son profil afin que chacun puisse évoluer équitablement sans que les décisions prises à son égard soient déterminées par ses choix de vie ou tout autre facteur.

La Direction veille à ce que les évolutions professionnelles soient envisagées en dehors de toute considération liée au genre, aux absences (congé maternité, d'adoption ou congé parental), au temps de travail...

Pour que les absences de longue durée liées notamment à la prise d'un congé maternité ou d'adoption au départ en congé parental n'aient pas d'effets négatifs sur l'évolution de carrière, il sera nécessaire d'anticiper la suspension du contrat de travail quelle qu'en soit la cause, et de mettre en place un accompagnement tant pour le ou la salariée que pour la ou le manager pour le besoin du service et le suivi des dossiers.

- ⇒ Afin d'anticiper et de neutraliser les éventuels effets négatifs pouvant résulter d'une suspension du contrat de travail de longue durée, tout.e salarié.e dans cette situation se verra proposer par sa hiérarchie un entretien afin d'organiser l'activité pendant son absence et évoquer les conditions de sa

reprise. Cela permettra d'impliquer l'employé.e absent.e ou de le.la considérer à part entière, pour toute mobilité ou réorganisation décidée durant son absence.

- ⇒ Au retour d'un congé maternité, d'adoption ou du congé parental, l'employé.e concerné.e sera reçu.e en entretien. Un point particulier sera fait sur l'évaluation des compétences et leur évolution afin que, le cas échéant, si l'employé.e s'est vu proposer un nouveau poste à son retour ou si ses missions ont été modifiées à la suite de mutations notamment d'ordre technique ou technologique, des actions de formation ou de développement puissent lui être proposées.

### 3) FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation représente un acte majeur du maintien et du développement des compétences des salarié.es. Dans ce cadre, elle constitue un investissement indispensable dans le temps, pour l'ITAB et l'ensemble du personnel.

L'ITAB entend assurer un égal accès à la formation pour ses collaborateurs et collaboratrices et s'engage à vérifier chaque année que l'accès des femmes aux dispositifs de formation est le même que celui des hommes. L'ITAB rendra prioritaire l'accès à la formation des salarié.es y recourant le moins et ce, quel que soit le genre de ces salarié.es.

⇒ **Indicateurs**

- Nombre de salarié.es formé.es par genre et par classe
- Nombre moyen d'heures de formation suivies par genre

### 4) 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. La définition des plans de charge constitue l'occasion d'aborder ces aspects entre manager et collaborateur ou collaboratrice.

Pour leur permettre d'assumer pleinement leurs charges parentales et familiales, certain.es salarié.es souhaitent pouvoir bénéficier d'un passage à temps partiel. L'ITAB s'engage, dans la mesure du possible, à accéder à ces demandes, particulièrement pour les salarié.es élevant seul.e.s leur(s) enfant(s). Toutefois, comme indiqué précédemment, cette situation ne saurait être un frein à l'évolution professionnelle, tant en termes de carrière que de rémunération et les employé.es à temps partiel devront bénéficier des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité que les salarié.es à temps plein.

Le travail à temps partiel n'est pas réservé aux femmes. Les hommes qui le souhaitent doivent pouvoir y accéder dans les mêmes conditions que les femmes. Lors du passage à temps partiel, l'employé.e concerné.e devra être reçu.e en entretien par son responsable hiérarchique afin que les missions et les objectifs puissent être adaptés à son nouveau temps de travail et ce quel que soit son genre.

⇒ **Indicateurs**

- Nombre de congés parental demandé et accordé par genre

- Nombre de temps partiel demandés et accordés par genre

## 5) MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

Pour assurer la mise en œuvre et le suivi du plan égalité de genre, l'ITAB :

- Identifie le directeur ou la directrice administrative et financière comme responsable égalité de genre et lui confie la responsabilité d'assurer la planification, la mise en œuvre et le suivi du plan, et l'autorité d'engager des salariés dans un groupe de travail dédié.
- S'engage à collecter des données désagrégées sur les indicateurs d'égalité de genre identifiés dans les sections 1, 2, 3, 4, et à rédiger et publier des rapports annuels sur l'évolutions destits indicateurs
- S'engage à mettre en place des activités de formation sur l'égalité de genre et notamment sur le biais inconscient
- S'engage à ce que tout.e salarié.e soit informé.e du plan, de sa mise en œuvre et de ses évolutions.

Paris, le 05 octobre 2023

Le Directeur général  
Emeric PILLET

