



**PLAN SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DE GENRE
AU SEIN DE L'INSTITUT DE L'ELEVAGE**

Juillet 2022

Table des matières

PREAMBULE.....	3
1 - CADRE GENERAL	3
2 – RECRUTEMENT.....	4
Accroître les candidatures du sexe sous-représenté sur les emplois non ou peu mixtes.....	4
Respect de l'égalité dans les modes de recrutement.....	4
Indicateurs	4
3 – REMUNERATION ET CARRIERE	5
Tendre vers une évolution de la rémunération égalitaire	5
Evolution de la carrière	6
Contrôle et garantie de l'équité	6
Indicateurs	7
4 - FORMATION PROFESSIONNELLE.....	7
L'égal accès à la formation professionnelle	7
Organisation et aménagements des formations	7
Indicateurs	7
5- QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	8
Amélioration des conditions de travail, de l'ergonomie du poste et des situations de pénibilité.....	8
Départ et aménagement des fins de carrière	8
Indicateurs	8
6 – ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE.....	8
Gestion du temps de travail.....	8
Congés accordés dans le cadre de la Parentalité	9
Indicateurs	9
7 – DROIT A LA DECONNEXION	9
8 – LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	10
La non-discrimination des personnes en situation de handicap	10
Le droit à la confidentialité	10
Indicateurs	10
9 – COMMUNICATION ET SENSIBILISATION, RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES	10
Sensibilisation de la Direction et de l'encadrement	10
Sensibilisation des Organisations Syndicales et du CSE	11
Communication vers l'ensemble des salariés	11
Communication externe	11
Indicateurs	11
10 – SUIVI	11
Rapport annuel sur la situation comparée.....	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'Institut de l'Élevage démontre son attachement à ce principe quotidiennement depuis de nombreuses années, que ce soit au travers de sa convention collective et de ses accords d'entreprise tel que l'accord sur l'aménagement du temps de travail des salariés de 55 ans et plus qui établit les bases d'une égalité professionnelle, mais également au quotidien à travers la politique générale de l'entreprise influée par la Direction... En effet, toute demande provenant d'un candidat, salariés, apprentis ou stagiaires sont traitées uniformément par la Direction. Cette volonté de non-discrimination s'inscrit dans une logique de transparence vis-à-vis de tous. Cette démarche s'inscrit dans une politique globale de promotion de la mixité. Cet attachement à l'égalité professionnelle déjà effectif au sein de l'Institut de l'Élevage est ainsi officialisé par ce plan.

L'Institut de l'Élevage exprime son opposition à tous les comportements tant discriminatoires que discriminants et agit pour combattre les stéréotypes culturels et les représentations socioculturelles. Pour favoriser le développement harmonieux des compétences et l'épanouissement professionnel des collaborateurs, notre entreprise 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'entreprise à l'attention de futurs candidats.

1 - CADRE GENERAL

Conformément à l'article L. 2242-1 du code du travail, l'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 en application du Code du travail ¹. Il porte 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. Ce plan 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.

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.

Néanmoins 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'Institut de l'Élevage à tous les échelons et dans tous les métiers.

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

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. Cet aspect est abordé au cours des entretiens d'embauche.

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

Les déséquilibres structurels constatés sur certaines catégories ou métiers peuvent avoir pour origine, outre le poids de l'histoire et certains préjugés, un déséquilibre des candidatures, lequel trouve sa source dans l'orientation scolaire. La mixité des recrutements continuera à être au cœur des recherches de l'Institut de l'Élevage par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation partenaires. Cette communication a pour but de les sensibiliser à la mixité et de favoriser, notamment, l'orientation de jeunes hommes vers des filières et métiers aujourd'hui occupés majoritairement par des femmes (exemple : métiers assistant de service ou de site...).

En externe, et en vue de promouvoir une image de marque attrayante pour de futurs salariés, l'Institut de l'Élevage 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 " Egalité Professionnelle " mise en place. Dans le même temps, des démarches se feront en interne pour faire connaître les métiers de l'Institut de l'Élevage et susciter une diversification des candidatures ainsi qu'un renouvellement de nos modes de diffusions des offres.

En parallèle, et afin de vérifier que les recrutements sont conformes, en termes de diversité, aux 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 chefs de service seront alors garant de l'établissement de ces statistiques qui seront par la suite transmises au service des Ressources Humaines.

Respect de l'égalité dans les modes de recrutement

Afin d'assurer la mixité de ses emplois, l'Institut de l'Élevage 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 recrutements internes et externes sont identiques et appliqués de la même manière en dehors de toute considération liée au sexe, à la situation familiale ou à l'état de grossesse par exemple, l'Institut de l'Élevage s'engageant à offrir à chaque candidat les mêmes chances quelles que soient ses caractéristiques personnelles.

Le service RH, qui est à ce jour le seul formé à la questions des discriminations de genre, diffusera un guide du recrutement à l'attention de tous les managers 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. Une formation interne sur le recrutement sera proposée à tous les managers.

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'Institut de l'Élevage s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction. A cet effet, l'Institut de l'Élevage restera attentif à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions 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.

Indicateurs

Diversifier les modes de diffusion des offres d'emploi

- Nombre de plateformes de diffusion utilisées
- Nombre de candidatures par sexe
- Rapport entre le nombre d'embauchés au sein de l'Institut de l'Élevage par année civile et le nombre de candidatures par sexe ;
- Rapport total du nombre d'embauchés

Former les recruteurs à lutter contre les stéréotypes et les discriminations

- Pourcentage de recruteurs formés sur la non-discrimination au moment de l'embauche (aujourd'hui uniquement le service RH) ;
- 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'Institut de l'Elevage (salarié, alternants et stagiaires)

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'Institut de l'Elevage, il n'en demeure pas moins indispensable de réaffirmer la nécessité de permettre à tou.te.s les salarié.e.s de bénéficier de l'évolution de carrière méritée. Pour cela, il convient de s'assurer que chaque collaborateur, femme ou homme, peut 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 sexe.

Tendre vers une évolution de la rémunération égalitaire

L'égalité salariale étant une composante essentielle de l'égalité professionnelle, l'Institut de l'Elevage 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 conformément à la grille en vigueur au sein de l'institut et au niveau des responsabilités, l'Institut de l'Elevage 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.

Conformément à la convention collective, **des augmentations automatiques** sont appliquées à l'Institut de l'Elevage au 1^{er} janvier de chaque année (sous réserve de 3 mois d'ancienneté). Il ne peut y avoir de discrimination constatée sur ce point.

Les promotions sont encadrées par la convention collective de l'Institut de l'élevage. Pour garantir leurs mises en œuvre dans le strict respect de l'égalité de traitement, les chefs de service seront sensibilisés 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 des chefs de service et de département**, ainsi que dans **les responsables thématiques et responsables de site**, l'Institut de l'Elevage se constitue garant de la pertinence des recrutements sans distinction basée sur le genre.

La convention de l'Institut de l'Elevage garantit le traitement salarial identique pour **les salarié.e.s de retour de congé maternité et paternité**. La Direction ainsi que le service RH veillent à la mise en place de Rendez-vous de Carrière et de Situation au retour de ces salariés de leurs absences en application des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du Code du Travail.

L'Institut de l'Elevage par le biais de sa Direction attribue chaque année **des primes individuelles ou collectives** à un ensemble de salariés ou de services conformément aux dispositions de sa convention collective. La Direction s'engage à ce que cette liste soit justifiable au regard du travail fourni par le salarié ou le service selon une évaluation individualisée ou collective de la réalisation de leurs missions afin de permettre la garantie d'une certaine équité avec les autres salariés et services. Cette liste est ensuite transmise au service RH qui garantit l'originalité de la liste transmise par la Direction et ne peut en modifier ni son contenu, ni les montants indiqués.

Evolution de la carrière

L'Institut de l'Elevage a déjà mis en place via sa convention et ses accords ainsi que ses process RH le cadre devant permettre à chacun de connaître **une évolution de carrière conforme à ses attentes et à ses compétences** et ce, quel que soit son profil. Une sensibilisation des managers est effectuée sur le fait que les postes à responsabilité doivent être accessibles à tous y compris aux collaborateurs qui travaillent à temps partiel. Mais il convient surtout que, dans le cadre de ces dispositifs, les notions de mixité et de non-discrimination soient mieux prises en compte de façon que chacun puisse évoluer équitablement sans que les décisions prises à son égard soient déterminées par ses choix de vie ou tout autre facteur.

Pour y parvenir, l'émergence d'une mobilité lors des entretiens annuels qu'elle soit fonctionnelle (hiérarchique ou thématique) ou géographique, doit systématiquement être appréhendée en fonction de la connaissance de la situation personnelle de chacun. Cette connaissance permet d'évaluer la situation dans les meilleures conditions. Ainsi, l'acceptation ou le refus d'une demande d'une mobilité doit se faire au cas par cas. La Direction veille à ce que les évolutions professionnelles soient envisagées en dehors de toute considération liée aux absences (congé maternité, d'adoption ou au congé parental), temps de travail...

Pour que l'ensemble des collaborateurs puissent connaître les métiers de l'Institut de l'Elevage et les opportunités professionnelles, il est rappelé que les postes à pourvoir sont diffusés par mail à l'ensemble des salariés.

Il peut être analysé **que les absences de longue durée** liées notamment à la prise d'un congé maternité ou d'adoption, ou au départ en congé parental, peuvent avoir des effets négatifs sur l'évolution de carrière, particulièrement celle des femmes. Pour y remédier, il est nécessaire d'anticiper la suspension du contrat de travail quel qu'en soit la cause. Par conséquent, un accompagnement est important que ce soit du côté du salarié, mais également du manager pour le besoin du service et le tuilage 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 salarié dans cette situation se voit proposer par sa hiérarchie **un entretien afin d'organiser l'activité** pendant son absence et évoquer les conditions de sa reprise. Cela permet ainsi d'impliquer le salarié absent, ou de le 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, le salarié concerné est reçu en entretien.**

Un point particulier sera fait sur l'évaluation des compétences et leur évolution afin que, le cas échéant, si le salarié 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. Si cela s'avère nécessaire, notamment pour les absences de très longue durée, et si les aspirations du salarié ont été profondément modifiées durant cette absence, celui-ci pourra se rapprocher du service RH afin d'envisager l'opportunité d'un bilan de compétences.

Contrôle et garantie de l'équité

Pour vérifier qu'il n'y a pas de dérive en la matière, il est procédé chaque année à une comparaison de la rémunération des femmes et des hommes à l'occasion du calcul de l'index égalité professionnelle mais également de la publication du Bilan social. Dans la mesure où la comparaison brute des rémunérations n'est pas significative dès lors qu'elle ne tient pas compte des facteurs de différenciation (niveau de responsabilité, expérience, durée du travail, ...) et si cela est jugé nécessaire par les partenaires sociaux ou par les membres de la commission de suivi, une analyse statistique des facteurs explicatifs des différences pourra être diligentée.

Par ailleurs, à l'issue des négociations annuelles obligatoires, la Direction s'engage à rappeler aux responsables hiérarchiques de veiller à ne pas adopter de pratiques discriminatoires lors de l'attribution de promotions.

En tout état de cause, si des écarts significatifs et non justifiés étaient constatés, il reviendrait à la Direction et aux Organisations Syndicales d'apprécier, lors des négociations annuelles obligatoires, dans quelles conditions des mesures de rattrapage pourraient être opérées.

Indicateurs

Rémunération : Réajuster la politique de rémunération pour éliminer les écarts

- Evolution du salaire moyen par catégorie, par sexe et ancienneté ;
- Pourcentage de salariés promu par statut et par sexe
- Nombre de salarié ayant obtenu une prime exceptionnelle et montant par sexe ;
- Bilan des salaires à l'embauche par poste et par sexe.

Rémunération : Assurer l'égalité salariale au retour de congé maternité/parentale

- Salaire moyen des salariés revenant de congé familial par rapport au salaire moyen de la même catégorie ;
- Nombre de promotion au retour de maternité.

Evolution de carrière

- Taux de réalisation d'entretiens de carrière par sexe et par catégorie ;
- Durée moyenne entre deux RDS/C ayant aboutis à une promotion par sexe ;
- Souhaits de mobilité, fonctionnelle et géographique, exprimées par sexe et par catégorie ;
- Mobilités réalisées par sexe et par catégorie.

4 - FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation représente un acte majeur du maintien et du développement des compétences des salariés. Dans ce cadre, elle constitue un investissement indispensable dans le temps pour L'Institut de l'Elevage et l'ensemble du personnel.

L'égal accès à la formation professionnelle

L'Institut de l'Elevage 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 rapport annuel sur la situation comparée, 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'Institut de l'Elevage 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.

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'Institut de l'Elevage.

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.

Indicateurs

- 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 ;
- Proportion des salariés par genre et à temps partiel dans les formations suivies.

5- QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

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 à aux personnes porteuses de handicap...). Un des axes de progrès est l'amélioration de l'ergonomie des postes permettant un accès égal à tous les postes présents au sein de l'entreprise et de faciliter l'insertion de nouveaux profils pourraient être engagés. Il conviendra, dans cette situation, qu'une analyse puisse être effectuée par le médecin du travail compétent ou un ergonome de la MSA en liaison avec les membres du CSE concernés.

Départ et aménagement des fins de carrière

De la même façon qu'aucun salarié nouvellement embauché ne doit être discriminé, un salarié en fin d'activité ne doit pas être soumis à des discriminations quel que soit la raison de son départ (retraite, démission, fin de CDD, rupture conventionnelle...). C'est dans cet objectif le plan d'égalité professionnelle est en cohérence avec l'accord sur l'aménagement de la fin de carrière pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Indicateurs

Etudier l'impact des conditions de travail pour chaque sexe

- Etude bilan social : l'absentéisme et des arrêts de travail par sexe ;

Faciliter l'accès des postes à de travail aux salariés des deux sexes

- Nombre de poste aménagés
- Répartition hommes/femmes à ces postes

Encourager un recours équilibré au temps partiel

- 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

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.

Gestion du temps de travail

L'Institut de l'Élevage veille à ce que l'organisation du travail soit, lorsque cela est rendu possible par les contraintes d'exploitation, compatible aux nécessités de la vie familiale concernant notamment les parents élevant seuls leur(s) enfant(s). De même, conformément aux règles en vigueur à l'Institut de l'Élevage relative à la mise en place de forfait jours pour les catégories concernées, le positionnement des réunions, souvent facteurs d'amplitudes journalières excessives, font l'objet d'une attention particulière. Dans le même esprit et comme cela a déjà été indiqué précédemment, les sessions de formation professionnelle sont 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 suppose d'établir **un plan de charge**, de planifier ses absences et son activité et de respecter un délai de prévenance suffisant en cas de changement. Là encore, les situations exceptionnelles sont étudiées au cas par cas (parents élevant seul(s) leur(s) enfant(s), les familles dans lesquelles le ou les enfant(s) sont en garde partagée ou alternée ou celles dans lesquelles une décision de justice fixe les périodes de garde des enfants, le salarié aidant familial...). Les entretiens annuels et les entretiens de définition des plans de charge constituent les occasions d'aborder ces aspects entre manager et collaborateur.

Pour leur permettre d'assumer pleinement leurs charges parentales et familiales, certains salariés souhaitent pouvoir bénéficier **d'un passage à temps partiel**. L'Institut de l'Élevage s'engage, dans la mesure du possible, à accéder à ces demandes, particulièrement pour les salariés élevant seuls leur(s) enfant(s). Toutefois, comme indiqué dans les développements précédents, cette situation ne saurait être un frein à l'évolution professionnelle, tant en termes de carrière que de rémunération et les travailleurs à temps partiel doivent donc

bénéficier des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité que les salariés à temps plein. Par ailleurs 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, 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. A cette occasion, une information sera délivrée sur les répercussions sur le niveau de revenu ainsi que sur l'acquisition de droits dans le cadre de la retraite.

Congés accordés dans le cadre de la Parentalité

La parentalité est une démarche importante comprise par l'Institut de l'Élevage. C'est ainsi que dans le cadre des différents congés accordés au titre de la parentalité, l'Institut de l'Élevage informera tout collaborateur qui en ferait la demande. L'Institut de l'Élevage rappelle son attachement à ce que ces congés ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle.

L'Institut de l'Élevage s'engage à faire en sorte que les salariés absents pour cause de **congé maternité, congé paternité, congé d'adoption ou congé parental** ne soient pas pénalisés en termes de revalorisation salariale. C'est ainsi qu'au retour du congé maternité, du congé d'adoption et du congé parental, les salariés bénéficient de l'ensemble des augmentations générales distribuées au cours de la période et, le cas échéant, d'un réajustement de leur salaire au titre des mesures individuelles comme indiqué.

Par ailleurs, il est rappelé que les femmes enceintes peuvent bénéficier dès leur troisième mois de grossesse, en fonction des possibilités existant sur leur site d'appartenance, d'un aménagement de poste et d'horaires de travail voire d'une affectation temporaire sur un autre poste, notamment lorsqu'elles sont soumises à des ports de charges ou qu'elles travaillent de nuit.

En outre, il est rappelé que les femmes allaitant leur enfant bénéficient, en application du Code du travail (article L. 1225-30) d'une heure par jour à cet effet pendant un an à compter de la naissance de leur enfant.

De surcroît, il est convenu 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 des heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation.

Enfin, les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption bénéficieront d'un report des congés payés et des congés d'ancienneté jusqu'à 3 mois à compter du 1^{er} juin de l'année suivant la fin du congé.

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Institut de l'Élevage maintient la rémunération (sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale) des salariés bénéficiant d'un congé de paternité comme maternité.

L'Institut de l'Élevage accorde une flexibilité aux parents permettant d'accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire.

Indicateurs

- Nombre de salariés bénéficiaires des différents congés au total et par sexe
- Evolution du nombre de congés paternité pris par statut ;
- Comparaison entre le taux d'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel et celui des salariés à temps plein ;
- Comparaison entre le taux de changements de statut accordés aux salariés à temps partiel et celui accordé aux salariés à temps plein ;
- 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 ;

7 – DROIT A LA DECONNEXION

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 en heures, le temps de travail habituel correspond aux horaires de travail du salarié durant lesquels il demeure à la disposition de l'entreprise. 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 8 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. 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). A 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 arrêt maladie longue durée, le salarié sera tenu de répondre aux sollicitations de son chef de service uniquement dans le cadre du transfert des dossiers dont il a la charge. Celles-ci devront néanmoins rester limité 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'entreprise. Un groupe de travail associant le service des ressources humaines et des représentants du personnel a la charge du suivi du respect du droit à la déconnexion. Une Charte des bonnes Pratiques sera diffusée à tous les salariés.

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

La non-discrimination des personnes en situation de handicap

L'Institut de l'Élevage souhaite également rappeler son attachement à lutter contre toute forme de discrimination à tous les niveaux (recrutement, embauche, évolution de carrière...). C'est pour cela qu'il rappelle l'importance de la non-discrimination des personnes porteuses de handicap ce 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, si celui-ci est visible, ne doit pas être un frein à son recrutement. Pour permettre le maintien dans l'emploi de ces personnes, l'Institut de l'Élevage 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.

Le droit à la confidentialité

Néanmoins, pour prendre en compte l'aspect personnel d'un handicap, l'indicateur fournit doit permettre à chacun de ne pas divulgué 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.

Indicateurs

- Nombre de personne en situation de handicap

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

Sensibilisation de la Direction et de l'encadrement

La mise en œuvre d'un plan sur l'égalité professionnelle ne peut être efficace que si elle est relayée à tous les niveaux de l'Institut de l'Élevage. C'est ainsi que les membres du Comité de Direction ainsi que le service des Ressources Humaines, soucieux de la bonne diffusion des mesures figurant au sein du présent accord, seront impliqués et bénéficieront, afin qu'ils puissent relayer le message auprès de la hiérarchie, d'une sensibilisation particulière 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 managers et l'encadrement 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 leurs permettre d'identifier les habitudes de travail susceptibles d'être discriminatoires. Dans la mesure où elles sont amenées à participer au quotidien à la gestion des évolutions de carrière de l'ensemble des collaborateurs de l'Institut de l'Élevage ainsi qu'au recrutement des candidats, les chefs de services et de département bénéficieront d'une sensibilisation renforcée.

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'Institut de l'Élevage. Elles contribuent à la promotion de l'égalité professionnelle dans l'Institut de l'Élevage 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'Institut de l'Élevage lors des réunions de la Commission en charge de ce sujet. Par ailleurs, les Organisations Syndicales seront incitées à veiller à ce que le taux de féminisation de leurs candidats lors des élections professionnelles soit conforme au taux de féminisation constaté au niveau des institutions représentatives du personnel concernées.

Communication vers l'ensemble des salariés

Afin de permettre à tous les salariés de prendre connaissance des différentes orientations retenues et d'avoir une pleine connaissance du dispositif et des droits auxquels ils peuvent prétendre, une communication sera organisée à travers les différents supports de communication interne (Intranet, Newsletters des services d'appui...) et externe (Site internet).

Communication externe

Par ailleurs, l'Institut de l'Élevage s'engage faire connaître ce plan d'égalité professionnelle en le diffusant via son site Internet. Il s'engage également à garantir la mixité au travers de sa communication à la fois interne mais également externe tant dans la rédaction que dans les visuels utilisés.

Indicateurs

- Nombre et pourcentage de chef de services et départements sensibilisés pour l'égalité professionnelle et contre les discriminations.

10 – SUIVI

Rapport annuel sur la situation comparée

En application de l'article L. 2323-57 du Code du travail, un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'Institut de l'Élevage est établi chaque année. Les représentants du personnel peuvent, à tout moment, interpellé la Direction lorsqu'ils constatent des manquements dans l'application des principes du présent plan.