



Plan d'égalité professionnelle de RITTMO Agroenvironnement

L'égalité professionnelle entre les êtres humains est un enjeu essentiel pour notre société ; elle inclut notamment l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action qui suit détaille cet engagement.

Tous les membres du personnel de RITTMO sont informés et doivent s'approprier cette politique d'égalité, afin d'en garantir le succès.

L'égalité hommes-femmes à RITTMO en quelques chiffres

71% de femmes pour 29% d'hommes sur l'effectif global

71% de femmes pour 29% d'hommes sur le personnel impliqué dans les actions de recherche

0 différence significative entre les salaires des hommes et des femmes à compétence équivalente

A RITTMO Agroenvironnement, depuis sa création en 2001, les seuls facteurs pris en considération pour le recrutement, la rémunération ou l'avancement, sont les compétences, l'implication dans la vie de RITTMO et la réalisation de ses objectifs et la motivation pour les enjeux couverts par RITTMO.

Afin de suivre les recommandations de la Commission Européenne, RITTMO a donc décidé de formaliser ces principes dans un plan d'égalité professionnelle.

[Tapez ici]



L'égalité professionnelle dans le recrutement et l'embauche

Prévenir les risques de discrimination, notamment liée au genre, dans les actions de recrutement

Les fiches de postes sont établies sans faire apparaître un genre spécifique pour le personnel à recruter.

Les critères d'évaluation des candidatures sont fixés :

Pour la sélection des personnes à recevoir en entretien

- 1- Sur les compétences des candidats, attestées par leurs diplômes et leurs expériences professionnelles
- 2- Sur la qualité de la lettre de motivation, tant sur le fond que sur la forme (qualité rédactionnelle ainsi que la qualité de l'orthographe et de la grammaire)

Pour la sélection des personnes lors de l'entretien

- 1- Sur les compétences techniques
- 2- Les besoins affichés dans l'annonce en lien avec le poste à pourvoir
- 3- Sur l'alignement avec les valeurs de RITTMO

Ces évaluations sont consignées dans un « guide de l'entretien » sur la base des échanges avec le/la candidate au cours de l'entretien sur des questions déterminées avec l'équipe dans laquelle s'insèrera la personne recrutée.

Afin de garantir un maximum d'impartialité, plusieurs personnes de RITTMO participent à l'entretien, dont, la directrice et du personnel membre de l'équipe dans laquelle s'insèrera la personne recrutée.

Communication sur la diversité à RITTMO Agroenvironnement et favorisant l'égalité professionnelle

Le présent plan d'action d'égalité sera mis en ligne sur le site internet de RITTMO et sera fourni à tous les partenaires de RITTMO qui le demanderont.

[Tapez ici]



La carrière

Veiller à l'égalité d'accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes

Un travail coopératif avec l'ensemble du personnel a été réalisé en 2018 afin de traduire les indices de classements de la convention collective en lien avec les métiers qui sont exercés à RITTMO.

Dans le cadre de ce travail, il a été défini pour chaque métier de RITTMO, des critères objectifs permettant de juger quand une personne peut changer d'indice de classement, en fonction des tâches qu'elle assume et des responsabilités qu'elle prend. Ces critères objectifs ne prennent en compte que le travail réalisé et les responsabilités assumées par chacun, à l'exclusion de tout autre critère.

Soutenir la mixité des métiers

A RITTMO la répartition de l'équipe entre hommes et femmes n'est pas équilibrée avec 29% d'hommes et 71% de femmes. Ce déséquilibre n'est pas modifié si on se focalise sur le personnel en charge de la recherche. Il est le résultat de la politique de recrutement qui ne se fonde que sur les compétences et les motivations des candidats afin d'éviter tout risque de discrimination. Ainsi, les personnes les plus compétentes, motivées et alignées avec les valeurs de RITTMO se trouvent être des femmes.

RITTMO poursuivra sa stratégie de recrutement uniquement basée sur des critères objectifs de compétences et d'alignement avec les valeurs portées par notre association et ne peut qu'espérer que plus d'hommes répondant à ces critères manifestent leur intérêt pour rejoindre notre équipe.

Soutenir la mixité des fonctions managériales

L'équipe impliquée dans la direction stratégique de RITTMO est constituée de un homme et trois femmes autour d'une directrice. Cette représentation est conforme à la répartition hommes-femmes globale sur l'ensemble du personnel de RITTMO.

RITTMO veillera à maintenir cet accès équitable entre les hommes et les femmes dans l'équipe stratégique en poursuivant sa stratégie de recrutement uniquement basée sur des critères objectifs de compétences et d'alignement avec les valeurs portées par notre association.

[Tapez ici]



La rémunération effective

Assurer l'équité de traitement entre les femmes et les hommes lors de l'embauche en matière de rémunération

La rémunération est fixée à l'embauche uniquement en fonction de :

- L'indice de classement des personnes et
- Des années d'expérience dans un poste équivalent

RITTMO s'assure ainsi que la rémunération de chaque nouvelle personne embauchée soit cohérente avec celle de l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, lorsque des augmentations ont lieu elles sont soit :

- Équivalentes en montant pour chaque ETP
- Équivalentes en pourcentage

Ainsi, RITTMO s'assure que le salaire soit le même pour toutes les personnes ayant les mêmes tâches et les mêmes niveaux d'expérience.

Grâce à l'application de cette stratégie, à compétence et expérience égale, il n'y a pas de différence significative entre les salaires des hommes et des femmes travaillant à RITTMO.

[Tapez ici]



L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Afin de s'adapter aux contraintes de la vie privée de chacun, la Direction de RITMO étudie chaque demande d'aménagement du temps de travail qui lui est présentée et lui donne une suite favorable chaque fois que celle-ci n'est pas préjudiciable à la qualité du travail.

Cette politique s'applique aussi bien pour l'attribution des congés que les demandes de télétravail ou les demandes de travail à temps partiel.

[Tapez ici]



La prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Le risque de harcèlement et les risques psychosociaux de manière générale, sont pris en compte dans le Document Unique d’Evaluation des Risques. Ils font l’objet de rappel régulier dans les réunions d’équipe mensuelles, au même titre que les différents risques liés à l’activité de RITMO.

Afin de renforcer ce point, des actions de sensibilisation seront menées au moins une fois par an dans le cadre de communications internes.