



PLAN D'ACTION

PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

CENTRE TECHNIQUE INDUSTRIEL DE LA PLASTURGIE ET DES COMPOSITES (CT-IPC)

SIREN : 353 969 348

ARTICLE 1. PREAMBULE

A défaut de disposer d'une représentation syndicale en son sein lui permettant d'engager une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, telle que prévue par les dispositions de l'article L.2242-1 du Code du travail, CT-IPC établit le présent plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le prolongement des dispositions de l'article L.2242-3 du Code du travail.

Le plan d'action ainsi élaboré a été soumis à l'avis du Comité Social et Economique, selon procès-verbal ci-après annexé.

ARTICLE 2. RAPPEL DU PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT ET OBJET DU PLAN

CT-IPC réaffirme que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. Il dénonce tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des salariées.

Sur la base de ce principe et après avoir évalué la situation actuelle de CT-IPC en identifiant les éventuels déséquilibres qui pourraient exister dans ses pratiques, sources des écarts de situation entre les femmes et les hommes, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût.

CT-IPC entend agir sur les huit domaines suivants :

- Embauche ;
- Formation et promotion professionnelle ;
- Qualification ;
- Classification ;
- Conditions de travail
- Sécurité et santé au travail ;
- Rémunération effective ;
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

ARTICLE 3. CHAMP D'APPLICATION

Le présent plan concerne l'ensemble des établissements de CT-IPC et l'ensemble de ses salariés.

Centre Technique Industriel de la Plasturgie et des Composites

Forme juridique : CTI

Siège administratif IPC

2, rue Pierre et Marie Curie • CS 70006 • Bellignat
 01117 OYONNAX CEDEX • France

Tél : +33 (0)4 74 81 92 60 - Fax : +33 (0)4 74 81 92 61
info@ct-ipc.com - www.ct-ipc.com

Siret 353 969 348 00021 • Code Ape 7219Z

Siège social IPC

125 Rue Aristide Briand

92300 LEVALLOIS PERRET • France

Siret 353 969 348 00054

ARTICLE 4. DIAGNOSTIC

CT-IPC établit le diagnostic qui suit du 1^{er} septembre 2021 au 31 août 2022 en fonction des huit domaines susmentionnés :

- Répartition de l'effectif selon le type de contrat par genre

	Effectif global	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Contrats à durée déterminée	22	8	14
Contrats à durée indéterminée	135	47	88
TOTAL	157	55	102

- Répartition des recrutements opérés lors des 12 derniers mois selon le type de contrat par genre

	Effectif global	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Contrats à durée déterminée conclus au cours des 12 derniers mois	18	5	13
Contrats à durée indéterminée conclus au cours des 12 derniers mois	25	14	11
TOTAL	43	19	24

- Répartition de l'effectif selon la durée du travail par genre

	Effectif global	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Temps partiel	9	7	2
Temps plein	148	48	100
TOTAL	157	55	102

- Répartition des stagiaires accueillis lors des 12 derniers mois par genre

	TOTAL	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Nombre de stagiaires	17	5	12

- Répartition des alternants lors des 12 derniers mois par genre

	TOTAL	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Nombre d'alternants	10	2	8

- Répartition de l'effectif selon l'âge par genre et par catégorie professionnelle

Age	Moins de 30 ans			Entre 30 et 40 ans			Entre 40 et 50 ans			Plus de 50 ans			TOTAL
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	
Cadres et assimilés	20	12	8	32	10	22	31	9	22	25	7	18	108
Employés et AM	24	11	13	6	2	4	5	0	5	6	2	4	41
Ouvriers	8	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
TOTAL	52	25	27	38	12	26	36	9	27	31	9	22	157

- Répartition de l'effectif selon l'ancienneté par genre et par catégorie professionnelle

	Ancienneté moyenne (en année)		
	TOTAL	Femmes	Hommes
Cadres et assimilés	6.90	5	8
Employés et AM	5	2.80	6.30
Ouvriers (apprentis)	1.50	1.40	1.50
TOTAL	6.10	4.30	7.20

- Répartition de l'effectif selon les services par genre

	TOTAL	Femmes	Hommes
Fonctions support	25	12	13
Opération	92	27	65
Recherche	40	16	24
TOTAL	157	55	102

- Répartition de l'effectif en fonction du nombre de salariés à manager par genre

	TOTAL	Femmes	Hommes
Sans management	131	50	81
Ayant entre 1 et 3 salariés à manager	14	3	12
Ayant entre 4 et 10 salariés à manager	8	2	6
Ayant 11 salariés et plus à manager	4	0	4
TOTAL	157	55	102

- Pourcentage et nombre des salariés femmes et hommes ayant bénéficié d'une formation au cours des 12 derniers mois (nombres de stagiaires)

	% TOTAL	% de femmes	% d'hommes
Formation	100	33 %	67 %
	145 nombres de formations	47	98

Soit 85 % des femmes ont eu une formation au cours de la période de référence et 96 % des hommes.

- Durée moyenne d'une formation toutes formations confondues en heures par genre (nombres de stagiaires)

	TOTAL	Femmes	Hommes
Durée moyenne d'une formation (en heures)	6.76	5.73	7.25

- Répartition des augmentations intervenues au cours des 12 derniers mois par genre et par catégorie professionnelle

	TOTAL	Femmes	Hommes
Cadres et assimilés	106	38	68
Employés et AM	40	15	25
Ouvriers (apprentis)	0	0	0
TOTAL	146	53	93

- Répartition des congés parentaux ayant eu lieu au cours des 12 derniers mois par genre

	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de congés parentaux	0	0	0

Pendant la période de référence, 8 naissances parmi les collaborateurs IPC.

- Répartition des absences enfant malade ayant eu lieu au cours des 12 derniers mois par genre

	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre des absences enfant malade (en jours)	5	1	4

- Rémunération mensuelle moyenne des salariés à temps plein par genre et par catégorie professionnelle moins de 30 ans :

	Rémunération mensuelle moyenne		
	TOTAL	Femmes	Hommes
Cadres et assimilés		3300	3226
Employés		2110	1988
Techniciens et AM		2264	2377
Ouvriers (apprentis)		-	-

- Rémunération mensuelle moyenne des salariés à temps plein par genre et par catégorie professionnelle plus de 30 ans :

	Rémunération mensuelle moyenne		
	TOTAL	Femmes	Hommes
Cadres et assimilés		3859	4478
Employés		2073	2298
Techniciens et AM		-	2886
Ouvriers (apprentis)		-	-

L'écart s'explique par le fait que les hommes ont une ancienneté supérieure aux femmes.

- Rémunération mensuelle médiane des salariés à temps plein par genre et par catégorie professionnelle

	Rémunération mensuelle médiane		
	TOTAL	Femmes	Hommes
Cadres et assimilés		3534	4100
Employés et AM		2073	2351
Ouvriers (apprentis)		-	-
TOTAL			

- Pourcentage des salariés femmes et hommes parmi les 10 plus importantes rémunérations

	% de femmes	% d'hommes
Présence parmi les 10 plus importantes rémunérations	20 %	80 %

Les constats sont les suivants :

- L'effectif de CT-IPC est composé à 65% d'hommes.
- En proportion et globalement, les femmes concluent légèrement plus de contrats de travail à durée déterminée que les hommes.
- Mais, au cours des 12 derniers mois, les tendances s'inversent fortement : plus de recrutements de femmes en contrat de travail à durée indéterminée que d'hommes et moins de femmes ont conclu de contrats de travail à durée déterminée en proportion aux embauches totales.
- A une grande majorité, les femmes concluent plus de temps partiel que les hommes.
- Au cours des 12 derniers mois, les stagiaires et les alternants accueillis par CT-IPC étaient très majoritairement des hommes.
- Si le nombre d'hommes et de femmes âgés de moins de 30 ans est quasiment identique, les hommes sont surreprésentés au-delà de 30 ans.
- Sauf chez les Apprentis où les chiffres sont quasiment identiques, les femmes ont une ancienneté inférieure à celles des hommes chez les cadres et assimilés, les employés et les agents de maîtrise.
- Les postes liés aux fonctions support sont occupés de façon similaire par les hommes et les femmes. A une grande majorité, les postes opérationnels sont occupés par des hommes.

Enfin, les salariés affectés à la recherche sont majoritairement des hommes, mais en proportion par rapport à l'intégralité des salariés, les femmes sont plus représentées.

- Les femmes managent moins que les hommes : moins de 20% des postes avec du management sont occupés par des femmes.
- Les femmes bénéficient de formations plus courtes que les hommes.
- En proportion de l'effectif total, les femmes ont bénéficié de plus d'augmentation que les hommes.
- A une grande majorité, les absences enfant malade ont été demandées par des hommes au cours des 12 derniers mois.
- Les femmes sont en moyenne moins bien payées que les hommes, tant chez les cadres et assimilés que chez les employés et agents de maîtrise.

-
- Enfin, les femmes sont sous-représentées au sein des 10 plus importantes rémunérations.

ARTICLE 5. OBJECTIFS ET ACTIONS POUVANT ETRE MISES EN OEUVRE

CT-IPC prend les engagements chiffrés suivants dans les huit domaines susmentionnés pour les 12 prochains mois :

5.1. EMBAUCHE

CT-IPC s'engage à ne pas tenir compte de critères liés au sexe lors de ses procédures de recrutement qui sont identiques pour les hommes et pour les femmes.

Dans cette optique, toutes les offres de postes tant internes qu'externes portent la mention « H/F » et sont rédigées à l'intention des deux sexes.

L'atteinte de cet objectif s'effectuera au regard de toutes les offres publiées.

Des actions de formation, d'information et de communication sont organisées au sein de CT-IPC afin de sensibiliser à l'égalité des sexes, aux risques de discrimination, notamment du fait de préjugés sexistes inconscients, et à l'intérêt de la mixité les différents intervenants dans les procédures de recrutement.

Cet objectif sera atteint si 4 actions (réunions, campagnes de sensibilisation...) sont menées.

Par ailleurs, CT-IPC s'engage à favoriser la mixité d'emploi et donc à rechercher des candidatures féminines pour les emplois dans lesquels il est constaté qu'elles sont sous-représentées, notamment aux postes opérationnels. Pour ces emplois, CT-IPC fixe comme objectif de faire évoluer le taux de recrutement féminin comme suit : 35% des embauches à ces postes.

Enfin, CT-IPC entend atteindre l'égalité en matière de recrutement et donc atteindre un taux de 50% de femmes sur les embauches totales.

5.2. FORMATION, PROMOTION PROFESSIONNELLE, QUALIFICATION ET CLASSIFICATION

CT-IPC s'engage à maintenir un taux d'accès en formation comparable pour les hommes et pour les femmes.

Cet objectif sera atteint si le taux d'accès est identique sur la prochaine période de référence.

Des entretiens seront systématiquement réalisés avec les femmes après un congé de maternité, et avec les hommes et les femmes après un congé parental, pour déterminer si l'absence n'a pas généré une perte de compétence et si des actions de formation ou de professionnalisation ne sont pas nécessaires.

Cet objectif sera atteint si chaque congé maternité et parental amène à la réalisation d'un entretien

Le service chargé de la formation au sein de CT-IPC s'engage à adapter les modalités d'organisation des formations pour les rendre accessibles aux salariés qui ont des personnes à charge et plus globalement pour permettre une conciliation harmonieuse entre vie professionnelle et vie familiale.

Lorsque la formation se déroule sur une période habituellement non travaillée, générant une dépense pour garde d'enfants, le salarié peut prétendre à une indemnité, sur justificatifs, d'un montant de 100 euros destinée à couvrir tout ou partie des frais de garde. Les mêmes dispositions sont applicables aux formations qui imposent un déplacement et des nuits en dehors du domicile.

En application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les décisions relatives à la gestion des carrières, mobilités et promotions doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

CT-IPC veille à ce que le pourcentage de femmes promues soit proportionnel au pourcentage de femmes occupant les emplois concernés.

Pour que les maternités n'affectent pas la carrière professionnelle des salariées, un entretien sera systématiquement réalisé au retour du congé maternité pour déterminer les conditions de neutralisation des effets de l'absence.

La même procédure est applicable au congé parental.

CT-IPC s'engage à porter le taux de représentation des femmes dans l'encadrement à 25 %.

Enfin, CT-IPC entend atteindre une égalité dans la durée des formations entre femmes et hommes.

5.3. CONDITIONS DE TRAVAIL, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Dans un souci de féminisation des emplois plus particulièrement exposés aux risques professionnels et à la pénibilité, CT-IPC s'engage à améliorer les conditions de travail.

Dans le cadre de sa démarche globale de prévention, CT-IPC, en concertation avec les représentants du personnel et la médecine du travail, s'engage à adapter et aménager les postes de travail les plus exposés et à aménager le temps de travail des salariés concernés afin de limiter leur exposition.

Par ailleurs, CT-IPC entend limiter, la fixation, des réunions au-delà de 18 heures.

Cet objectif sera rempli si 80% des réunions sont fixées avant cet horaire (action de sensibilisation).

Enfin, CT-IPC s'engage à mener des actions d'information, de sensibilisation et de formation contre la violence notamment sexiste, incluant le harcèlement sexuel.

Cet objectif sera atteint si 4 actions (réunions, campagnes de sensibilisation...) sont menées.

5.4. REMUNERATION EFFECTIVE

En application du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les décisions relatives à la gestion des rémunérations, doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

Pour un même niveau de responsabilités, de formations, d'expériences professionnelles et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés quel que soit leur sexe.

Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération est constaté par la direction, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons. En l'absence de justification sur la base des éléments susvisés, une action spécifique correctrice doit être engagée.

Enfin, CT-IPC fera bénéficier les salariés absents dans le cadre de la maternité ou du congé parental d'une évolution de leur rémunération correspondant à la moyenne des évolutions individuelles constatées du fait de la performance au travail, les évolutions générales étant intégralement applicables.

5.5. ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

CT-IPC s'engage à faciliter une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

À cette fin, CT-IPC favorise le travail à temps partiel choisi. Les salariés qui souhaitent travailler à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'accès aux postes concernés. Il en va de même pour les salariés à temps partiel qui souhaitent travailler à temps plein seront prioritaires. CT-IPC diffuse les postes disponibles en interne avant toute procédure de recrutement externe.

En outre, les femmes enceintes pourront bénéficier d'un aménagement de leur poste de travail et de leur charge de travail, ainsi qu'une réduction d'horaires dans les conditions à définir avec le manager (convention collective de la plasturgie).

IPC a mis en place une charte télétravail qui permet une meilleure articulation entre vie personnelle et familiale.

ARTICLE 6. ROLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Dans le cadre de leurs compétences respectives, les représentants du personnel ont la possibilité de contribuer à affiner le diagnostic de CT-IPC sur cette situation comparée et de proposer des mesures qui seraient de nature à réduire les éventuels écarts constatés. CT-IPC s'engage à apporter une réponse à ces propositions.

ARTICLE 7. COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Considérant que le respect de l'égalité professionnelle et salariale passe aussi par une évolution des mentalités, CT-IPC s'engage :

- A communiquer auprès des managers et des salariés sur le contenu du présent plan, ses objectifs et les moyens mis en œuvre ;
- A inclure dans la communication de CT-IPC les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- A ne pas prendre de décision de gestion qui pourrait constituer une discrimination directe ou indirecte en défaveur des femmes.

ARTICLE 8. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DU PLAN

Le présent plan prend effet le 1^{er} janvier 2023.

Conformément aux dispositions de l'article L.2242-3 du Code du travail, le présent plan est conclu pour une durée déterminée d'un an.

Une évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée sera effectuée à l'issue de cette durée, dans le cadre de l'établissement du nouveau plan d'action.

ARTICLE 9. DEPOT ET PUBLICITE

Ce plan d'action est déposé auprès de la DREETS via la plateforme de téléprocédure « Téléaccords ».

En outre, ce plan est publié sur le site Internet de CT-IPC.

Fait à Bellignat

Le 22 décembre 2022

La Direction

L. USTTERHAGHE
