

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} janvier 2023 au 31 décembre 2023 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	146	52	94
TOTAL	168	60	108

- 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	9	2	7
Contrats à durée indéterminée conclus au cours des 12 derniers mois	22	9	13
TOTAL	31	11	20

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

	Effectif global	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Temps partiel	12	9	3
Temps plein	156	51	105
TOTAL	168	60	108

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

	TOTAL	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Nombre de stagiaires	13	3	10

- Répartition des alternants lors des 12 derniers mois par genre

	TOTAL	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Nombre d'alternants	10	3	7

- 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	22	11	11	36	16	20	33	8	25	27	8	19	118
Employés et AM	21	9	12	7	2	5	7	1	6	7	2	5	42
Ouvriers	8	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
TOTAL	51	23	28	43	18	25	40	9	31	34	10	24	168

- Répartition de l'ancienneté moyenne par genre et par catégorie professionnelle

	Ancienneté moyenne (en année)		
	TOTAL	Femmes	Hommes
Cadres et assimilés	7.1	5.53	8.66
Employés et AM	4.3	3.87	4.68
Ouvriers (apprentis)	1.84	1.54	2.14
TOTAL		3.65	5.16

- Répartition de l'effectif selon les services par genre

	TOTAL	Femmes	Hommes
Fonctions support	30	16	14
Opération	113	34	79
Recherche	25	10	15
TOTAL	168	60	108

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

	TOTAL	Femmes	Hommes
Sans management	138	51	87
Ayant entre 1 et 3 salariés à manager	13	6	7
Ayant entre 4 et 10 salariés à manager	10	2	8
Ayant 11 salariés et plus à manager	7	1	6
TOTAL	168	60	108

- 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	39%	61%
	80 formations	31	49

- 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)	10.87	10.63	11,11

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

	TOTAL	Femmes	Hommes
Cadres et assimilés	61	22	39
Employés et AM	26	12	14
Ouvriers (apprentis)	1	1	0
TOTAL	88	35	53

- Répartition des congés parentaux (congés maternité/paternité/parental) ayant eu lieu au cours des 12 derniers mois par genre

	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de congés parentaux	2	2	0

- 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)	14.75	8.25	6.5

- 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	3 368.71	3 388,84	3 348.58
Employés	2 107.31	2 231.77	1 982.86
Techniciens et AM	2 402.99	2 532.85	2 273.13
Ouvriers (apprentis)	1 723.24	1 544.11	1902.37

- 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	4 236.38	4 119.86	4 352.90
Employés	2 604.34	2 551.96	2 656.73
Techniciens et AM	2 992.39	2 792.81	3 191.97
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		3 766.88	4 091,74
Employés et AM		2 337.84	2 567.26
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	30%	70%

Les constats sont les suivants :

- L'effectif de CT-IPC est composé à 64% d'hommes.
- L'effectif d'IPC a augmenté depuis 2022, l'effectif total est passé de 157 à 168 en moins d'un an,
- La tendance s'inverse par rapport à 2022 sur le fait que les femmes concluaient plus globalement des contrats à durée déterminée que les hommes. Ce qui peut s'expliquer par le fait que la majorité des doctorants et des apprentis sont des hommes.
- Sur 2023 IPC a recruté majoritairement des hommes
- 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 majoritairement des hommes.
- Dans la catégorie des moins de 30 ans et catégorie professionnelle cadre, nous obtenons un équilibre d'effectif parfait avec 11 femmes et 11 hommes. Les hommes sont encore surreprésentés au-delà de 40 ans. Néanmoins, par rapport à 2022 nous comptons 6 femmes de plus dans la catégorie professionnelle cadre entre 30 et 40 ans.
- L'ancienneté moyenne homme/femme a légèrement augmenté, les femmes ont une ancienneté qui reste cependant inférieure à celle des hommes.
- Nous pouvons constater une augmentation du nombre de femmes dans l'encadrement +3 par rapport à 2022, dont une qui encadre une équipe de plus de 11 salariés.
- Le nombre de femmes formées sur 2023, correspond à la répartition globale de l'effectif d'IPC, avec 39% de femmes formées et 61% d'hommes. La durée moyenne d'une formation a augmenté en comparaison à 2022, nous passons de 5.75 heures pour les femmes à 10,63 heures et de 7.25 heures pour les hommes à 11,11 heures.
- Les postes liés aux fonctions supports sont occupés de façon similaire par les hommes et les femmes. A une grande majorité, les postes opérationnels sont occupés par des hommes.
- Plusieurs augmentations ont eu lieu au cours de l'année 2023 afin d'effectuer un rééquilibrage de la politique salariale. Nous pouvons ainsi constater par rapport à l'année précédente que la différence salariale entre les hommes et les femmes s'amenuise peu à peu. Sachant que pour les rémunérations

mensuelles moyennes des salariés ayant moins de 30 ans, les femmes ont une rémunération plus élevée. Au-delà de 30 ans par contre, les hommes ont une rémunération mensuelle moyenne supérieure, même si l'écart est de moins en moins grand. Cela est dû à plusieurs circonstances. La première est que l'ancienneté moyenne des hommes à IPC est supérieure à celle des femmes, la seconde est que les hommes ont des postes à responsabilités plus élevés (poste de responsables/managers) que les femmes. Concernant le pourcentage des salariés ayant les 10 rémunérations les plus importantes, nous constatons une légère évolution avec 30% de femmes et 70% d'hommes sur 2023, contre 20% de femmes et 80% d'hommes en 2022. Cela s'explique par l'arrivée d'une Directrice administrative et financière et membre du COMEX courant 2023 ;

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 2 actions (réunions, campagnes de sensibilisation...) sont menées. L'objectif sera reconduit pour 2024.

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 augmenter le taux de représentation des femmes dans l'encadrement.

Enfin, CT-IPC entend atteindre une égalité dans la durée des formations entre femmes et hommes. Cet objectif a été atteint sur l'année 2023, avec une durée moyenne pour les femmes de 10.63h de formation, contre 11.11h pour les hommes. Ce dernier sera reconduit pour 2024.

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.

Les objectifs concernant les conditions de travail, sécurité et santé au travail seront reconduits sur 2024.

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 15/04/2024.

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 26/03/2024

La Direction

