

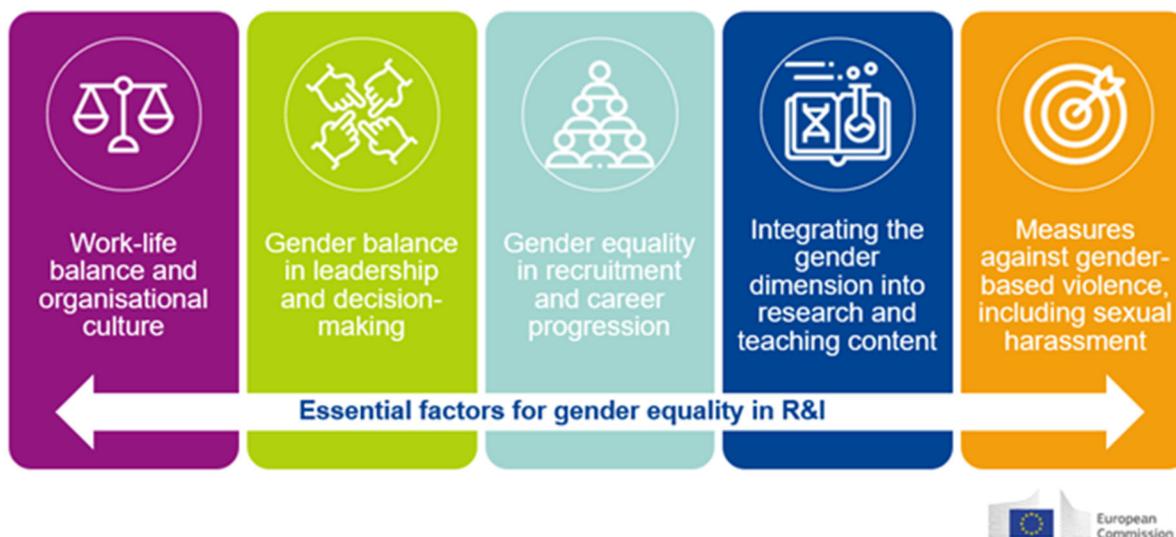
PLAN EGALITE HOMME – FEMME 2022 - 2025

L'égalité professionnelle entre femmes et hommes est un axe social et sociétal important. Le CTP a toujours placé l'égalité Homme-Femme au centre de ses préoccupations.

Le « Gender Equality Plan » (GEP) ou plan d'égalité Homme-Femme est un document rédigé par les entreprises favorisant les actions en faveur de l'égalité des genres ; Il s'appuie sur les nombreux travaux qui ont été réalisés par différentes instances sur ces sujets.

Cinq facteurs essentiels pour l'inclusion de la dimension du genre en R&D ont été déterminés grâce au rapport « *She Figures* » et sont recommandés par la Commission Européenne dans un Plan Egalité Homme-Femme :

1. Équilibre entre travail, culture d'entreprise et vie personnelle,
2. Équilibre entre les genres dans le leadership et la prise de décisions,
3. Égalité des genres dans le recrutement et dans la progression de carrière,
4. Intégration du genre dans le contenu de recherche et d'enseignement,
5. Mesures contre la violence sexiste et le harcèlement sexuel



Pour mettre en place une politique d'égalité des genres dans la recherche et l'innovation, deux niveaux d'approche sont nécessaires : d'une part aider les directions et les acteurs de la recherche à remédier à toute inégalité entre les genres, et d'autre part soutenir les changements structurels en faveur de l'égalité des genres.



Le Plan d'Égalité Homme-Femme du Centre Technique du Papier vise :

- à renforcer la participation de chacun à la vie et aux activités du Centre,
- à valoriser les contributions individuelles et collectives en promouvant l'égalité des sexes et une culture de respect et d'inclusion,
- à lutter contre les discriminations de genre.

Dans cette optique, une série d'objectifs précis ont été identifiés pour consolider un ensemble d'actions cohérentes initiées depuis de nombreuses années. Elle est déclinée en actions, suivie régulièrement chaque année et partagée avec les partenaires sociaux de l'entreprise au travers d'un index égalité Homme-Femme.

Le Centre Technique du Papier a pour volonté de poursuivre sa démarche visant à garantir l'égalité des genres, l'équité, la diversité, l'inclusion, la parité et la progression des individus. Toutes les actions sont présentées en fonction des cinq domaines susmentionnés qui sont interconnectés.

Le Plan d'égalité Homme-Femme du CTP :

- Est un document public disponible sur le site internet du CTP, validé et signé conjointement par notre directeur général et la responsable des ressources humaines.
- Engage des ressources dédiées, en particulier pour la mise en place de formations et d'actions de sensibilisation.
- Permet de collecter et suivre les données démographiques : des indicateurs chiffrés ont été mis en place afin de pouvoir suivre les données sur les genres sur les différents axes développés dans le cadre de ce plan. Ces indicateurs permettent en effet de suivre les progrès, de continuer de mettre en place des actions en faveur de l'égalité des genres et d'identifier les axes d'amélioration.
- Intègre la formation : le CTP a formé une référente harcèlement moral, il prévoit d'organiser des sessions de sensibilisation autour de l'égalité des genres et notamment autour du thème de la violence sexiste et du harcèlement sexuel afin que l'ensemble des collaborateurs soient impliqués dans la mise en œuvre du plan.

Le plan de progrès du CTP se décline selon les cinq actions suivantes :



1- AMELIORER L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE ET MIEUX ACCOMPAGNER LA PARENTALITE

Pourquoi : L'attente en matière d'innovation sociale concerne l'ensemble du personnel du CTP. La recherche d'un équilibre entre le travail et la vie personnelle contribue à de meilleures conditions de travail. Cela peut conduire à des améliorations significatives de la productivité, à un risque moindre d'épuisement et à un plus grand sentiment de bien-être.

Comment :

- Accord sur le temps de travail,
- Charte du droit à la déconnexion,
- Mise en place d'un accord durable de télétravail,
- Réflexion et évolution de l'aménagement du temps de travail (plage horaires fixes et variables),
- Proposer systématiquement à chaque parentalité un entretien pré et post natal avec le manager et le RH.

Indicateurs :

- Pourcentage de l'effectif bénéficiant du télétravail
- Pourcentage de demandes de temps partiel Hommes Femmes acceptées
- Nombre d'entretiens pré et post natal par an
- Nombre de pères prenant un congé paternité, Nombre de mère / père prenant un congé parental.

Objectifs :

- Reconduction de l'accord télétravail en 2023

2- CREER LES CONDITIONS D'UN ACCES EGAL ENTRE LES GENRES AUX RESPONSABILITES ET AUX EVOLUTIONS DE CARRIERES

Pourquoi : Les biais potentiels de genre dans l'évaluation, la détection, la valorisation s'inscrivent dans le cadre général de notre système social et constituent une problématique complexe et diffuse. Afin de s'assurer que chacun et chacune puisse au CTP bénéficier d'une carrière et d'une reconnaissance uniquement basée sur ses qualités et activités professionnelles, il nous faut nous assurer de l'égalité des chances à des moments clés, d'élargir notre mode de détection et de reconnaître et valoriser les parcours.

Comment :

- Privilégier et faciliter la mixité / parité des personnes intervenants lors de conférences / évènements organisés par le CTP
- Tendre vers la parité dans les organes de gouvernance internes
- Encourager la mobilité interne, favoriser la promotion interne tous genres confondus

Indicateurs :

- Nombre hommes et de Femmes / Evènements au CTP / An
- Nombre de femmes occupant des postes dans les organes de gouvernance internes (CODIR)
- Nombre de promotions, de changements de postes H/F par an



Objectifs :

- Renforcer la mixité / parité intervenants

3- EGALITE DES GENRES DANS LE RECRUTEMENT

Pourquoi : *La façon de présenter un poste ou le manque de transparence des offres peuvent être discriminants et avoir un impact sur les candidatures (certains noms de poste sont publiés uniquement au masculin / manque de détails concernant l'accessibilité, les déplacements)*

Comment :

- Rédiger les offres d'emploi en intégrant les bonnes pratiques contre les discriminations et garantissant l'égalité des chances,
- Veiller à diversifier les réseaux de diffusion pour s'assurer de la diversité des publics touchés

Indicateurs :

- Nombre Hommes et de Femmes recrutés / An

Objectifs :

- Maintenir au mieux la parité de l'effectif au global entre les Hommes et les femmes.

4- INTEGRATION DE LA DIMENSION DU GENRE DANS LA CONCEPTION DES PROJETS DE RECHERCHE ET D'INNOVATION

Pourquoi : *L'intégration de la dimension genrée dans la conception des projets de recherche et d'innovation peut être source de plus d'innovations, et conduire à des recherches d'une qualité optimisée et différenciée.*

Comment :

- Constituer des équipes projets mixtes en fonction des compétences et expertises disponibles

Indicateurs :

- Nombre d'hommes et de femmes par équipe / projet / an
- Nombre d'hommes et de femmes auteur(e-s) de publications et de brevets par an

Objectifs :

- Parité des genres dans la constitution de l'équipe projet d'ici à 2025

5- LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Pourquoi : *Les agissements sexistes, ainsi que les situations de harcèlement sexuel sont des questions complexes qui peuvent survenir dans tous les environnements de travail. Il est important d'accompagner les victimes, de libérer la parole, d'expliquer les dispositifs mis en place pour identifier et corriger ces situations.*



Comment :

- Mise en place d'un référent harcèlement au sein de l'entreprise
- Mise à disposition d'un module e-learning de sensibilisation sur ces thématiques
- Suivi obligatoire de ce module à l'ensemble du personnel du CTP

Indicateurs :

- Nombre de salariés sensibilisés par an
- Nombre de signalements par an

Objectifs :

- Sensibiliser les collaborateurs à une tolérance zéro en termes de violences sexistes, sexuelles et discriminations – 100 % des collaborateurs à fin 2025

RESPONSABILITES ET RESSOURCES ALLOUEES

La mise en œuvre du plan d'égalité Homme-Femme s'impose à tous les responsables hiérarchiques du Centre Technique du Papier. Ils seront chargés à l'échelle de leurs responsabilités de décliner les objectifs et les actions pour que le CTP puisse atteindre les objectifs globaux définis. Les responsables hiérarchiques recevront un soutien dans l'exercice de leurs responsabilités grâce à des ressources dédiées.

SUIVI DE L'AVANCEMENT DU PLAN

Nous utiliserons notre système d'information déjà établi pour suivre et documenter les progrès de l'équilibre Homme-Femme dans le temps.

Chaque année, un index égalité Homme-Femme est présenté et discuté avec les partenaires sociaux de l'entreprise.

Ce bilan permettra d'évaluer les progrès dans la direction souhaitée et permettra d'ajuster les objectifs.

Laurence GIRONDE
Responsable Ressources Humaines

Gilles LENON
Directeur Général

