

**PLAN D'ACTION PORTANT SUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE ET SALARIALE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Le présent plan d'action Egalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes est mis en place au profit du **Centre Technique Industriel ITERG**,

Immatriculé au répertoire SIRENE sous le numéro 77566488100122, dont le siège social est situé 11, rue Gaspard Monge, ZA PESSAC-CANEJAN, 33610 CANEJAN

Représenté par Monsieur Denis CHEREAU agissant en qualité de Directeur Général, dénommé ci-dessous «ITERG»,

Après avoir consulté et informé préalablement le CSE ITERG, représenté par Monsieur François CYRUS, Secrétaire, élu titulaire et référent harcèlement sexuel et agissements sexistes, en la présence de ses membres élus titulaires ainsi que de ses membres suppléants à titre consultatif :

Chloé PIROT, élue titulaire
Sophie GELIN, élue titulaire
Marie REULIER, élue titulaire
Anaïs MICHAUD, élue suppléante
Christophe VINGHES, élu suppléant

Au cours des réunions suivantes :

- Réunion préparatoire du 26 septembre 2024
- Réunion préparatoire du 06 novembre 2024
- Réunion du CSE portant avis favorable du 11 décembre 2024

Il a été arrêté ce qui suit :

PRÉAMBULE

ITERG et le CSE d'ITERG confirment leur engagement en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Ces enjeux nécessitent la mobilisation de tous les acteurs d'ITERG afin d'œuvrer à la réussite de cette politique sociale déjà impulsée de manière soutenue ces dernières années, notamment sur le volet de l'amélioration de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle avec l'objectif de promouvoir un environnement de travail plus épanouissant pour chacun et pour tous.

ITERG, comme de nombreuses autres entreprises du secteur de la chimie, demeure cependant confronté à une forme de déséquilibre dans la mixité de certains emplois comme le relève le diagnostic égalité professionnelle (les postes au sein du laboratoire sont plus féminins, à l'inverse les postes au sein des ateliers sont plus masculins).

La difficulté majeure de ce constat réside dans le fait qu'il procède de l'environnement extérieur à ITERG, et certainement de représentations socioculturelles qui perdurent indépendamment des leviers d'actions déployés en interne. ITERG et le CSE d'ITERG sont toutefois soucieux de tenter d'améliorer cette situation.

Dans ce cadre, au regard des éléments de diagnostic fournis en annexe, ITERG convient de mettre en place des actions concrètes afin de poursuivre sa politique d'égalité professionnelle autour des axes suivants :

- la mixité des emplois dès l'embauche,
- les dispositifs permettant l'articulation des temps de travail vie privée/vie professionnelle,
- l'égalité salariale femmes-hommes.

Toute action visant à corriger les disparités de traitement supposant une connaissance précise et factuelle des différentes situations, les données seront intégrées chaque année au sein de la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE).

I. CHAMP D'APPLICATION

Le présent plan d'action s'applique à l'ensemble des salariés d'ITERG, quel que soit leur statut et la nature de leur contrat de travail.

II. DISPOSITIONS DU PLAN D'ACTION

ARTICLE 1 - MIXITÉ DES EMPLOIS DÈS L'EMBAUCHE

ITERG rappelle qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins.

Bien que la parité soit respectée sur l'ensemble des effectifs ITERG (53 % de femmes et 47% d'hommes), le diagnostic égalité professionnelle a mis en exergue un certain déséquilibre entre les femmes et les hommes au sein de plusieurs départements.

Les déséquilibres marqués sont considérés au-delà de la proportion 60% - 40%, en considération de la répartition globale femmes - hommes au sein d'ITERG, sur la base de l'ensemble des effectifs (alternants et stagiaires exclus).

Ils concernent à date des présentes les départements suivants :

- Le département Industrialisation et R&D qui compte 38% de femmes pour 62% d'hommes, les métiers au sein des ateliers procédant de filières techniques plus masculines dans les parcours scolaires,
- Le département Analyse Expertise (62% de femmes pour 38% d'hommes) qui concentre les métiers en laboratoire pour lesquels les femmes sont sur représentées,
- Le département DG et services supports qui compte une large majorité de femmes (72%) sur les métiers administratifs, certains emplois (RH, comptabilité, qualité) demeurant plus féminins sur le marché de l'emploi.

Actions mises en place :

ITERG souhaite continuer à s'engager à faire progresser la mixité des emplois au vu des constats ci-dessus rappelés en concentrant leur vigilance dès le processus d'embauche.

- ⇒ ITERG s'engage par conséquent à veiller à ce que le pourcentage d'embauches de personne d'un même sexe reflète celui des candidatures reçues. A cet effet, il a été décidé de mettre en place un indicateur de suivi de l'évolution du ratio entre la part de candidatures femmes-hommes reçues et la part de recrutement féminin et masculin réalisée, par catégorie socio-professionnelle.

Il est toutefois rappelé ici que le recrutement doit prioritairement se fonder sur les compétences et la capacité d'adaptation de la personne au poste de travail à pourvoir.

⇒ ITERG s'engage également à sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs, notamment les managers en charge du recrutement, sur l'égalité des sexes et sur les préjugés sexistes inconscients, dès l'embauche et tout au long des parcours professionnels.

Indicateurs de suivi :

- Embauches de l'année : répartition par département et par sexe
- Nombre de candidatures reçues par ITERG dans l'année : répartition par sexe
- Nombre d'actions de sensibilisation sur l'égalité des sexes et les préjugés sexistes inconscients

Objectifs :

- ⇒ Respecter le ratio candidatures reçues / recrutements femmes-hommes
- ⇒ Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs contre toute discrimination liée au genre dans les parcours professionnels

ARTICLE 2 – LES DISPOSITIFS FAVORISANT L'ARTICULATION VIE PRIVÉE/ VIE PROFESSIONNELLE

ITERG a mis en place des horaires de travail comportant des plages d'arrivée et de départ flexibles pour l'ensemble des salarié(e)s relevant d'un temps de travail décompté en heures. L'objectif d'ITERG s'inscrit ainsi depuis plusieurs années dans une dynamique favorable à une meilleure articulation entre la vie privée et la vie professionnelle. Afin de poursuivre son action en ce sens, ITERG a choisi les deux mesures suivantes :

1 - Temps partiel choisi

ITERG offre depuis plusieurs années la possibilité à l'ensemble de ses salariés d'opter pour la mise en place d'un temps partiel choisi afin de mieux répondre à leurs besoins de conciliation vie privée, vie professionnelle.

Dans ce cadre, ITERG applique strictement le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Il ressort du diagnostic égalité professionnelle qu'une large proportion de femmes ont souhaité bénéficier de ce dispositif (13% de femmes à temps partiel choisi sur l'effectif total, pour 1% des hommes), amenant ainsi à constater que les hommes ne sollicitent que très peu le temps partiel choisi.

ITERG convient, à défaut de disposer de leviers d'actions propres à réduire cet écart du fait du caractère individuel de la démarche, que les engagements ci-dessus doivent être réitérés et formalisés au titre du présent plan d'action.

Actions mises en place :

- ⇒ ITERG maintient son engagement à ce que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salariés à temps plein.
- ⇒ ITERG s'attache également à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail.

Indicateurs de suivi :

- ▷ Nombre de salariés à temps partiel choisi par sexe et par catégorie professionnelle au cours de l'année considérée
- ▷ Nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe).

Objectifs :

- ⇒ Suivre l'évolution du nombre de salariés à temps partiel choisi par statut et par sexe

2- Aménagement des conditions de travail dans l'exercice des droits liés à la parentalité

ITERG poursuit son engagement afin de favoriser l'aménagement des conditions de travail lors de la mise en place d'un congé maternité, congé d'adoption, congé parental du/de la salarié(e) et congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Actions mises en place :

- ⇒ ITERG s'engage à garantir au salarié la tenue de 2 entretiens liés à la parentalité :
 - Au moins deux mois avant le départ en congé du/de la salarié(e), un entretien sera réalisé avec son supérieur hiérarchique et/ou la responsable des ressources humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes : organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé ; remplacement du/de la salarié(e) ; souhaits d'évolution ou de mobilité au retour du congé.
 - Dans les 15 jours après le retour de congé du/de la salarié(e), un entretien sera réalisé avec son supérieur hiérarchique et/ou la responsable des ressources humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes : modalités de retour au sein d'ITERG ; besoins de formation ; souhaits d'évolution ou de mobilité ; information sur les événements et actions intervenus durant son absence.

Il est par ailleurs rappelé que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures à inscrire chaque année dans le compte personnel de formation (CPF).

- ⇒ De même, ITERG s'engage à poursuivre ses campagnes d'information auprès de l'ensemble des salariés sur les droits liés à la parentalité.

Indicateurs de suivi :

- ▷ Nombre de salariés (avec une répartition par sexe) en congé parental (pour une durée supérieure à six mois)
- ▷ Nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans l'année avec une répartition par catégorie professionnelle

Objectifs :

- ⇒ Favoriser l'accès égalitaire aux congés liés à la parentalité

ARTICLE 3 – RÉMUNÉRATION ET ÉGALITÉ SALARIALE

ITERG rappelle que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Le diagnostic égalité professionnelle a montré un léger écart sur les rémunérations des catégories professionnelles TAM et Ingénieurs et Cadres en faveur des hommes, compensé par un faible écart du taux d'augmentation individuelle et de promotion en faveur des hommes, ce qui démontre la volonté d'ITERG de ne pas favoriser l'un ou l'autre des sexes dans l'affectation des promotions et augmentations individuelles.

Actions mises en place :

- ⇒ ITERG s'engage à garantir l'application de ce principe d'égalité fondamentale dans l'ensemble des étapes de la vie du salarié au sein de la structure.
- ⇒ Dès l'embauche, ITERG applique la grille de classification conventionnelle de manière strictement égalitaire. Par suite, les évolutions de carrières sont exclusivement traitées sur la base des entretiens dont les salariés bénéficient tout au long de leurs parcours au sein d'ITERG.

Indicateurs de suivi :

- ▷ Rémunérations annuelles moyennes par âge, par catégorie professionnelle et sexe
- ▷ Ecart de rémunérations annuelles moyennes en % par âge, par catégorie professionnelle et par sexe
- ▷ Ecart de taux d'augmentations individuelles par sexe et en % de la répartition femmes-hommes au sein de la structure
- ▷ Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Objectifs :

- ⇒ Garantir le principe d'égalité de rémunérations entre les femmes et les hommes

III. SUIVI DU PLAN D'ACTION

ARTICLE 4 – VALIDITÉ DU PLAN D'ACTION

La validité du plan d'action est subordonnée à la consultation préalable des membres du CSE.

ARTICLE 5 – DURÉE D'APPLICATION

Le présent plan d'action s'applique à date de signature des présentes pour une durée d'1 an.

Avant le terme du présent plan d'action, ITERG présentera aux élus du CSE un bilan général des actions et des progrès réalisés dans le cadre d'une information consultation issus des données implémentées dans la BDESE.

Le présent plan d'action pourra par suite être renouvelé avant son échéance à l'issue de cette consultation s'il ressort de l'avis du CSE que les mesures qui y sont souscrites doivent être poursuivies telles que présentement rédigées. Dans ce cas, ITERG formalisera un acte de réitération dudit plan d'action auquel sera adjoint l'avis favorable du CSE et accomplira les formalités de dépôts s'y afférent.

A défaut, un nouveau plan d'action annuel sera mis en place.

ARTICLE 6 - NOTIFICATION ET DÉPÔT

Le présent plan d'action sera notifié à la DREETS par dépôt sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords accompagné du procès-verbal du résultat de la consultation (C. trav., art. R. 2232-10).

Il sera également transmis au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux, porté à la connaissance des salariés avec accès permanent sur l'intranet d'ITERG.

Fait à Canéjan le 11 décembre 2024 en 2 exemplaires originaux,

Pour ITERG,

Denis CHEREAU

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Indicateurs généraux de situation comparée

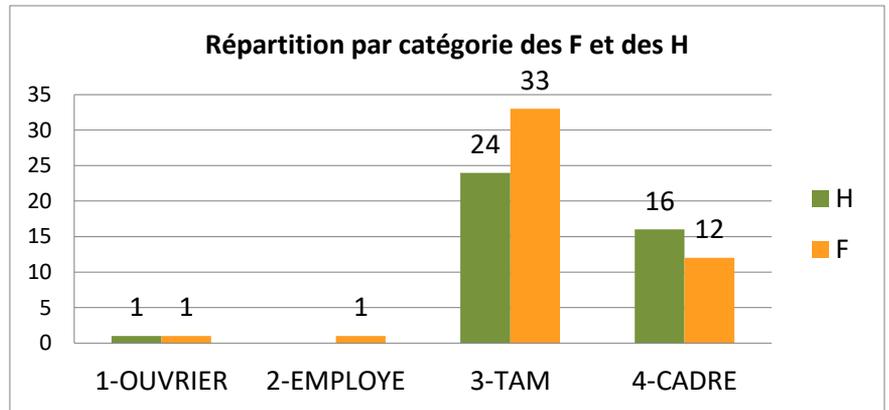
Effectifs

Effectif global par sexe (source ADP au 31/12/2023 hors alternants)

Femmes	Hommes
47	41
53 %	47 %

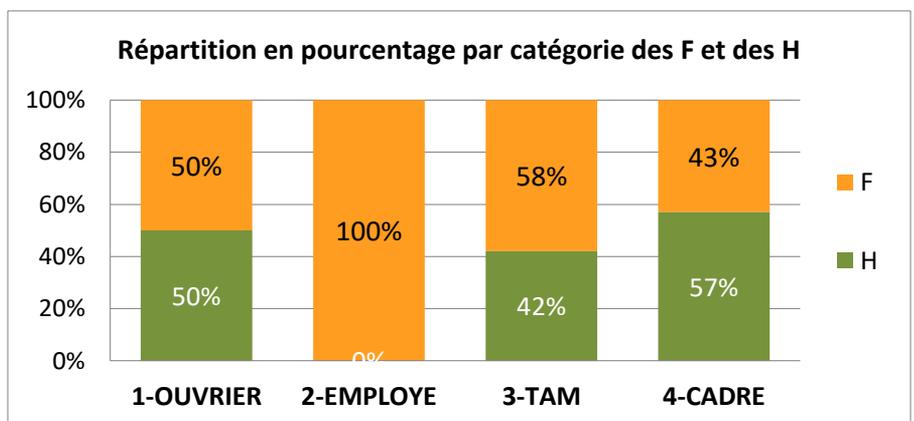
Effectif par sexe par catégorie professionnelle (source ADP au 31/12/2023) :

CSP	H	F	Total
1-OUVRIER	1	1	2
2-EMPLOYE		1	1
3-TAM	24	33	57
4-CADRE	16	12	28
Total général	41	47	88



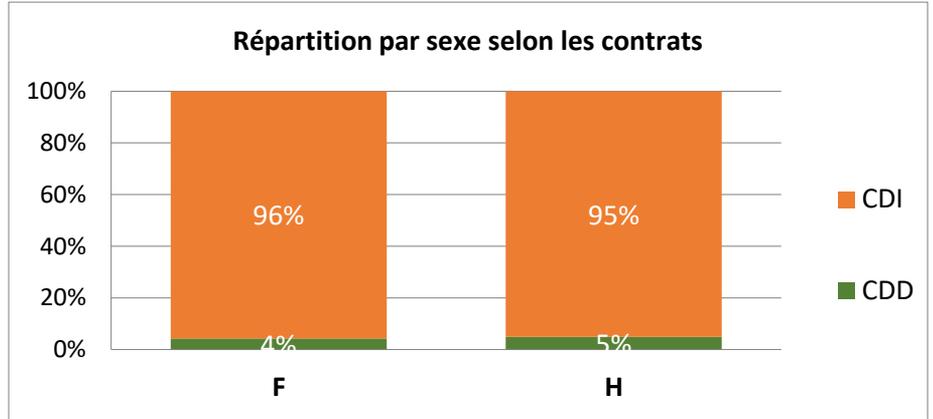
Répartition par classification et par sexe (source ADP au 31/12/2023) :

CSP	H	F	Total
1-OUVRIER	50%	50%	100%
2-EMPLOYE	0%	100%	100%
3-TAM	42%	58%	100%
4-CADRE	57%	43%	100%
Total général	47%	53%	100%

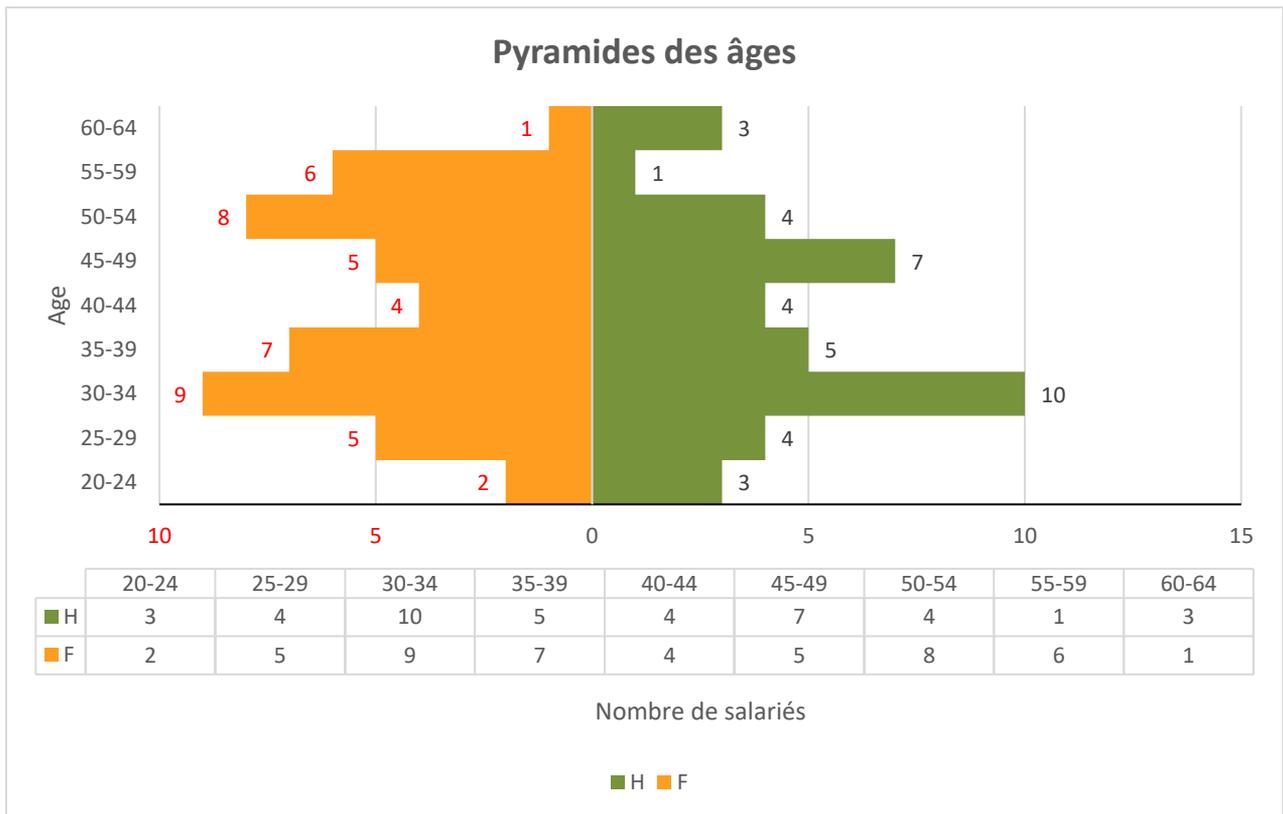


Effectif en CDD et CDI par sexe (source ADP au 31/08/2023) :

Nature de contrat	H	F	Total
CDD	2	2	4
CDI	39	45	84
Total général	41	47	88

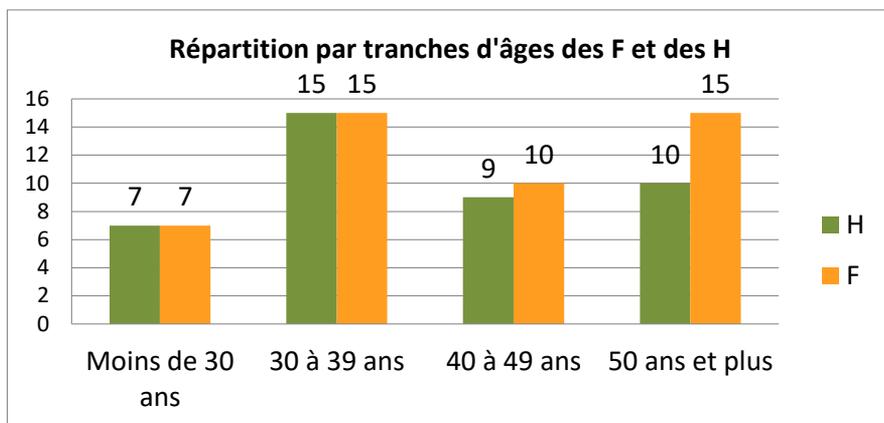


Pyramide des âges par sexe (source ADP au 31/12/2023)

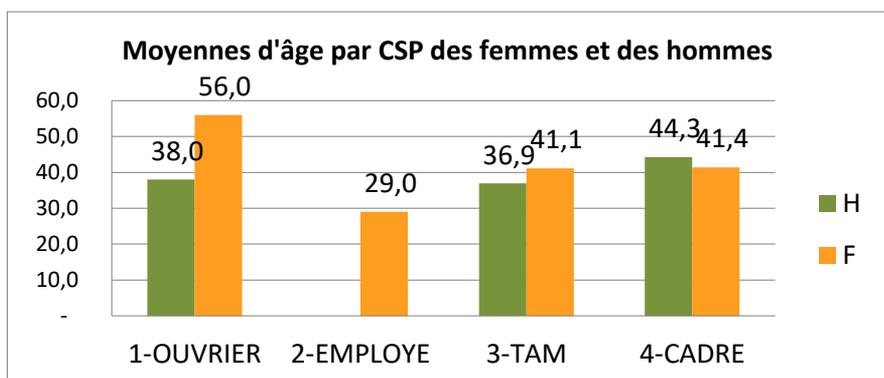


Age moyen par sexe et par catégorie professionnelle (source ADP au 31/12/2023)

Tranches d'âge	H	F	Total
Moins de 30 ans	7	7	14
30 à 39 ans	15	15	30
40 à 49 ans	9	10	19
50 ans et plus	10	15	25
Total général	41	47	88

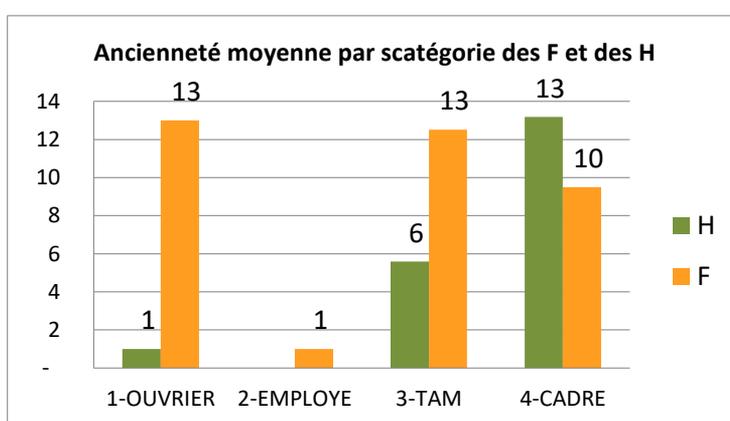


CSP	H	F	Total
1-OUVRIER	38,0	56,0	47,0
2-EMPLOYE		29,0	29,0
3-TAM	36,9	41,1	39,4
4-CADRE	44,3	41,4	43,0
Total	39,8	41,3	40,6

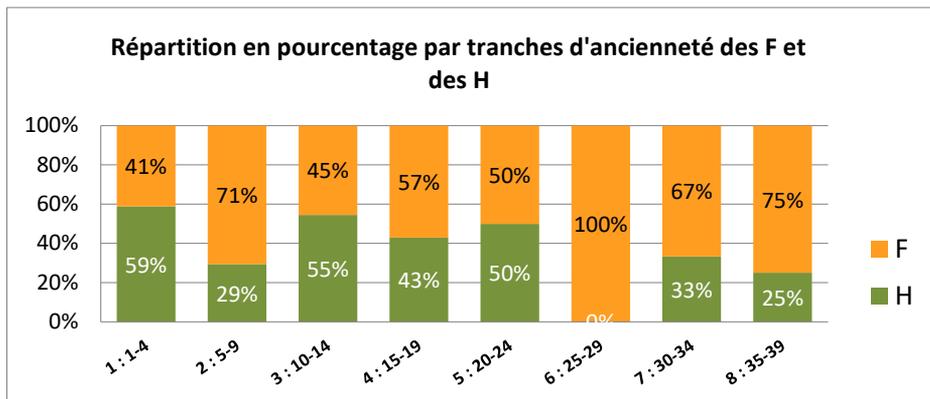


Ancienneté (source ADP au 31/12/2023)

Moyenne CSP	SEXE		Total
	H	F	
1-OUVRIER	1	13	7
2-EMPLOYE		1	1
3-TAM	6	13	10
4-CADRE	13	10	12
Total	8	12	10

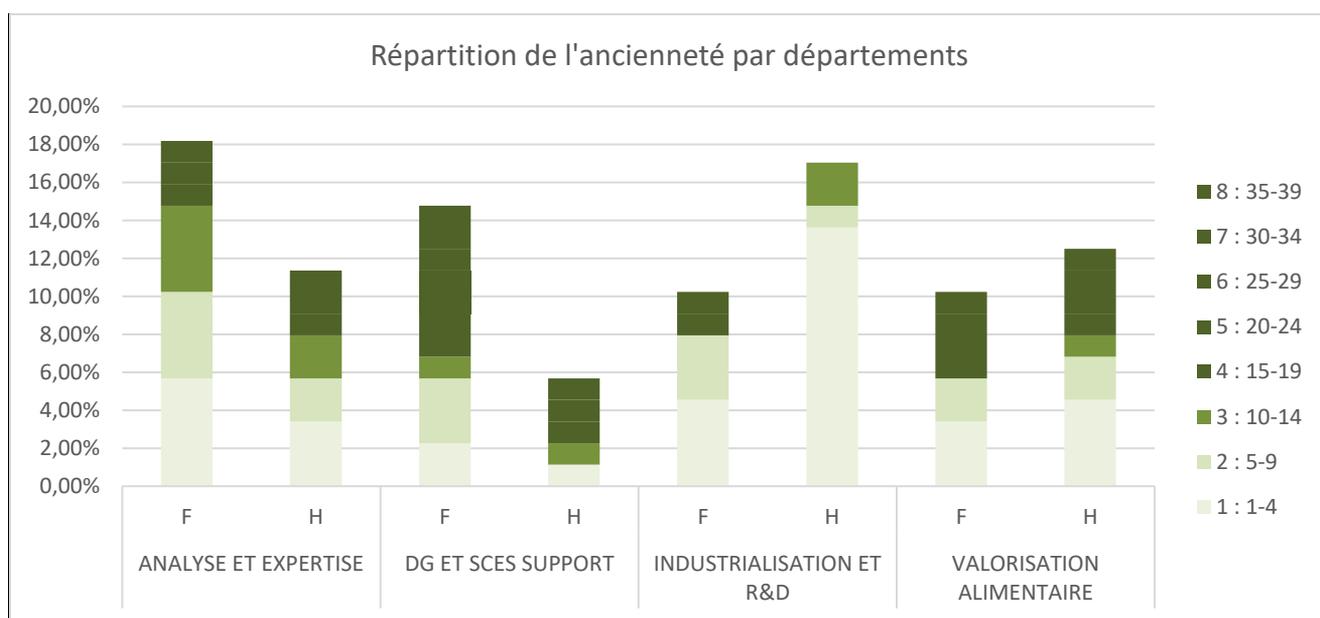


Répartition/Nbre	SEXE		
	H	F	Total
Tranche ancien.			
1 : 1-4	59%	41%	100%
2 : 5-9	29%	71%	100%
3 : 10-14	55%	45%	100%
4 : 15-19	43%	57%	100%
5 : 20-24	50%	50%	100%
6 : 25-29	0%	100%	100%
7 : 30-34	33%	67%	100%
8 : 35-39	25%	75%	100%
Total général	47%	53%	100%



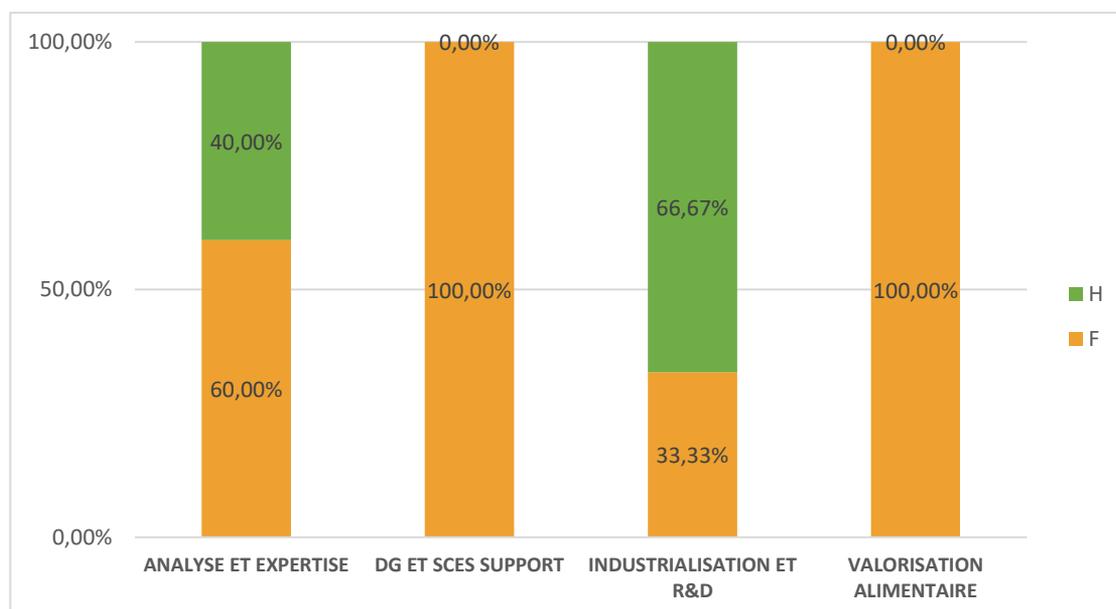
Répartition de l'ancienneté H/F par départements

Département	Sexe	Tranches d'ancienneté								
		1 : 1-4	2 : 5-9	3 : 10-14	4 : 15-19	5 : 20-24	6 : 25-29	7 : 30-34	8 : 35-39	Moyenne
ANALYSE ET EXPERTISE										
	F	5,68%	4,55%	4,55%	1,14%	1,14%	0,00%	1,14%	0,00%	18,18%
	H	3,41%	2,27%	2,27%	1,14%	2,27%	0,00%	0,00%	0,00%	11,36%
DG ET SCES SUPPORT										
	F	2,27%	3,41%	1,14%	0,00%	2,27%	2,27%	1,14%	2,27%	14,77%
	H	1,14%	0,00%	1,14%	1,14%	1,14%	0,00%	0,00%	1,14%	5,68%
INDUSTRIALISATION ET R&D										
	F	4,55%	3,41%	0,00%	0,00%	1,14%	0,00%	0,00%	1,14%	10,23%
	H	13,64%	1,14%	2,27%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	17,05%
VALORISATION ALIMENTAIRE										
	F	3,41%	2,27%	0,00%	3,41%	1,14%	0,00%	0,00%	0,00%	10,23%
	H	4,55%	2,27%	1,14%	1,14%	2,27%	0,00%	1,14%	0,00%	12,50%
	Moyenne	38,64%	19,32%	12,50%	7,95%	11,36%	2,27%	3,41%	4,55%	100,00%



Répartition des embauches par département hors alternants (Source ADP 2023)

Répartition des embauches par Département	Sexe		Total
	F	H	
ANALYSE ET EXPERTISE	60,00%	40,00%	100,00%
DG ET SCES SUPPORT	100,00%	0,00%	100,00%
INDUSTRIALISATION ET R&D	33,33%	66,67%	100,00%
VALORISATION ALIMENTAIRE	100,00%	0,00%	100,00%
Total	53,85%	46,15%	100,00%



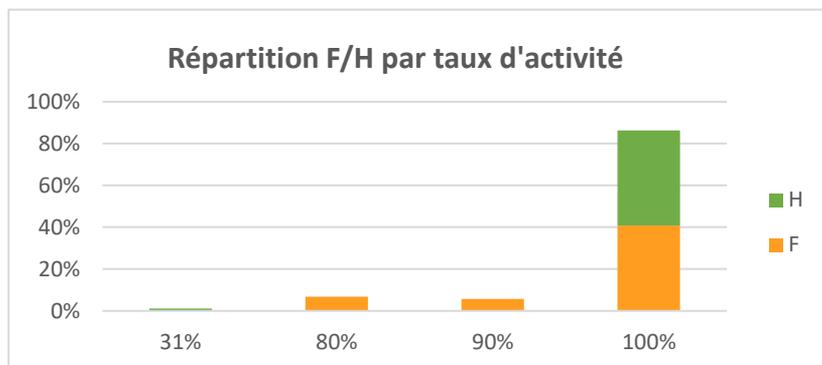
Départs par motif et par sexe (Source ADP 2023)

Nbre de fins de contrat par sexe et motif	Sexe		Total
	F	H	
Démission	1	1	2
Départ retraite init.salarié	1		1
Fin de CDD		2	2
Fin de CDD (suite à refus de CDI)	1		1
Fin de période d'essai à l'init. du salarié		1	1
Rupture ant. CDD faute grave		1	1
Rupture ant. CDD init.salarié	1	1	2
Rupture CDD commun accord		1	1
Total	4	7	11

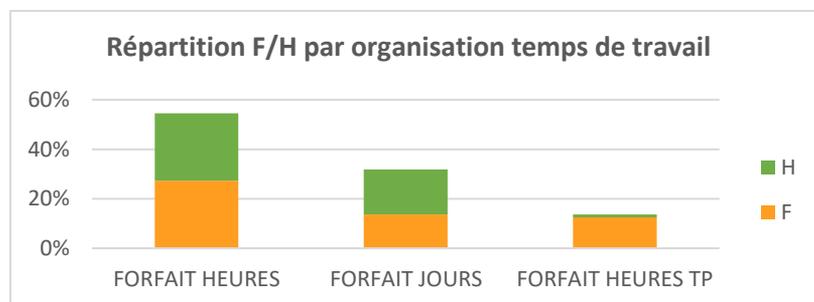
Durée et organisation du travail

Durée du travail par sexe et par catégorie professionnelle (source ADP 31/12/2023)

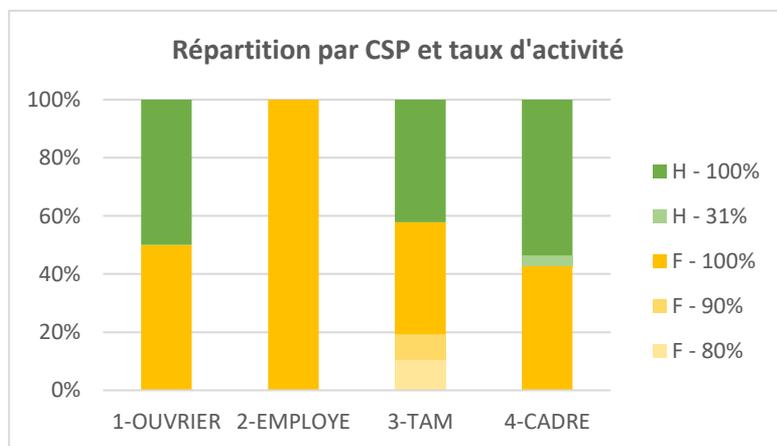
Répartition sur Tx d'activité	Sexe		Total
	F	H	
31%	0%	1%	1%
80%	7%	0%	7%
90%	6%	0%	6%
100%	41%	45%	86%
Total	53%	47%	100%



Répartition par Organisa° tps travail	Sexe		Total
	F	H	
FORFAIT HEURES	27%	27%	55%
FORFAIT JOURS	14%	18%	32%
FORFAIT HEURES TP	13%	1%	14%
Total	53%	47%	100%

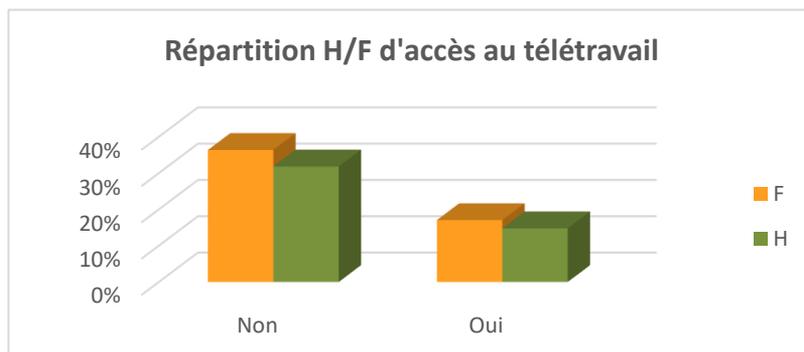


Répartition par sexe et CSP	Sexe					Total
	F		H			
CSP	80%	90%	100%	31%	100%	
1-OUVRIER			1	1		2
2-EMPLOYE			1			1
3-TAM	6	5	22		24	57
4-CADRE			12	1	15	28
Total	6	5	36	1	40	88



Répartition H/F d'accès au télétravail

Télétravail	Sexe		Total
Sexe	F	H	
Non	36%	32%	68%
Oui	17%	15%	32%
Total	53%	47%	100%

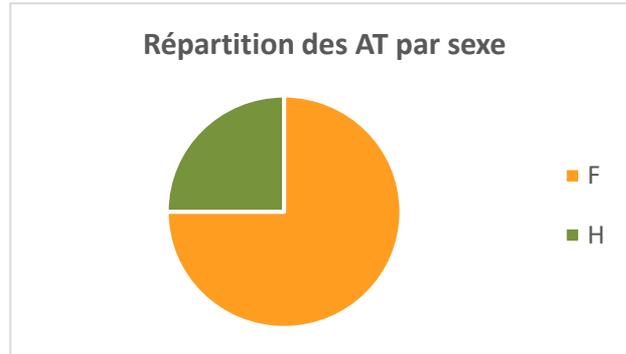


Conditions de travail

Accidents de travail, accidents du trajet et maladies professionnelles

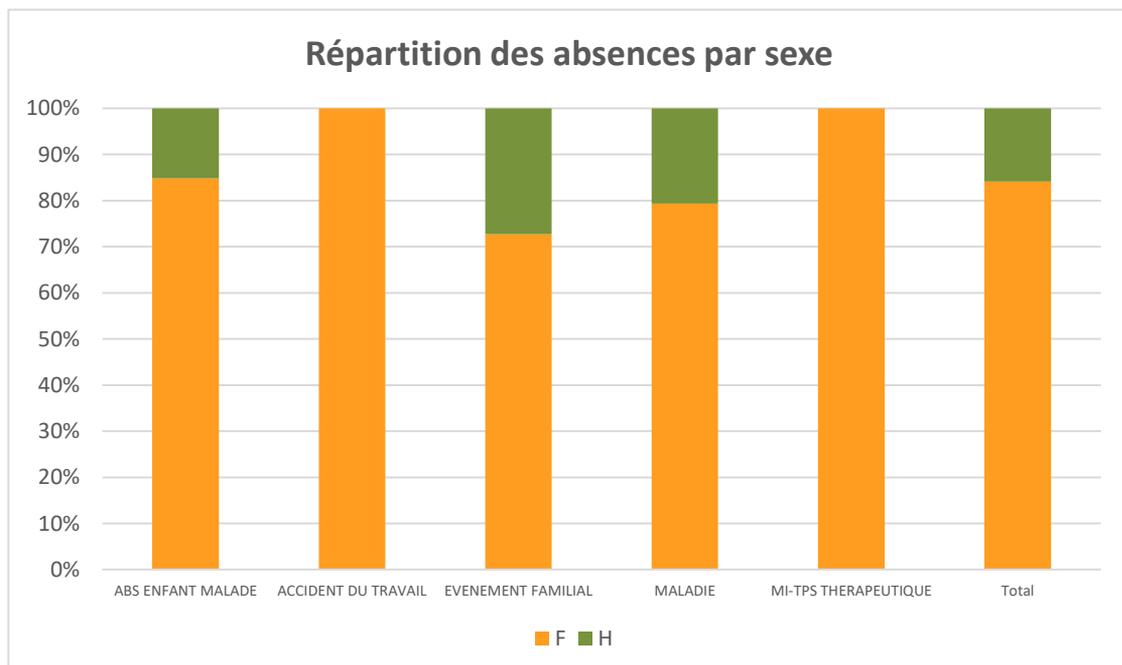
Répartition des AT par sexe

Sexe	Nombre
F	3
H	1
Total général	4



Répartition des absences par motif et par sexe (source ADP 2023 – en jours ouvrés)

Motif	F	H	Total
ABS ENFANT MALADE	28	5	33
ABS NON AUTORISEE		2	2
ACCIDENT DU TRAVAIL	11		11
ENFANT MALADE 1/2J	5	1	6
EVENEMENT FAMILIAL	8	3	11
EVEN FAMIL DECES	9	3	12
EVEN FAMIL MARIAGE		4	4
EVEN FAMIL NAISSANCE		2	2
GREVE	1	7	8
GROSSESSE PATHOL.	18		18
MALADIE	607	158	765
MATERNITE	231		231
MI-TPS THERAPEUTIQUE	156		156
PATERN./ACC.J.ENFANT		18	18
Total	1074	203	1277



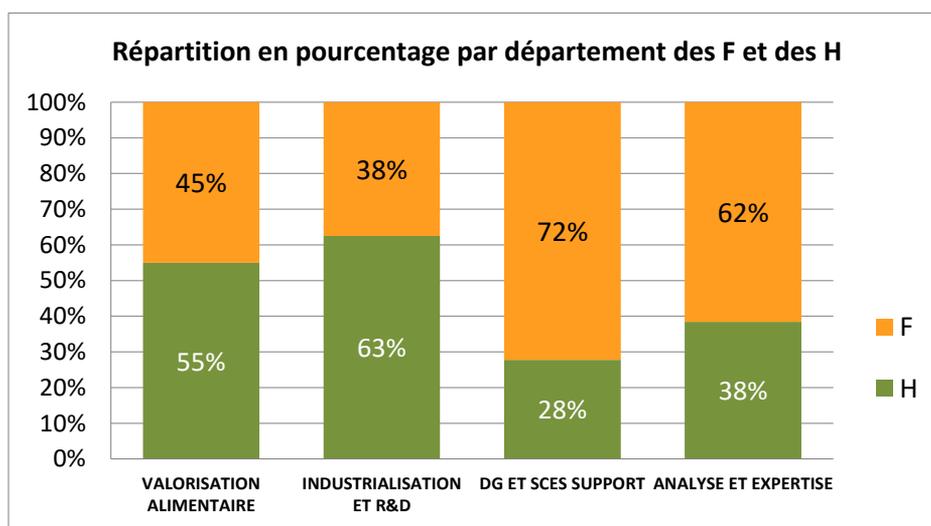
Indicateurs spécifiques de situation comparée

Embauches et effectifs

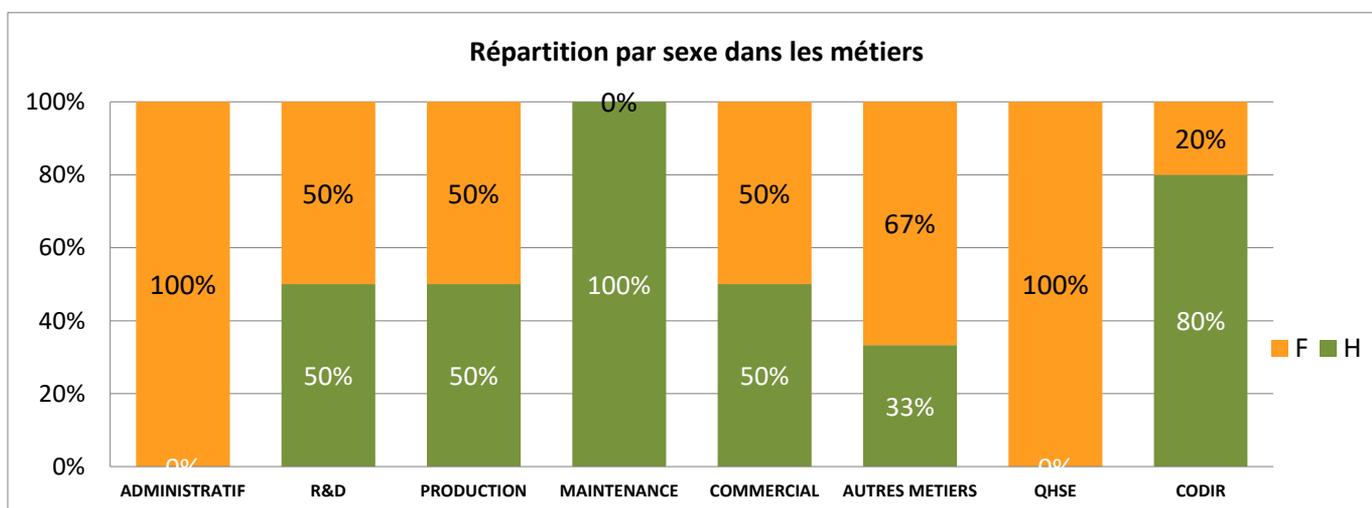
Embauches par type de contrat, par sexe et par département (source ADP 2023)

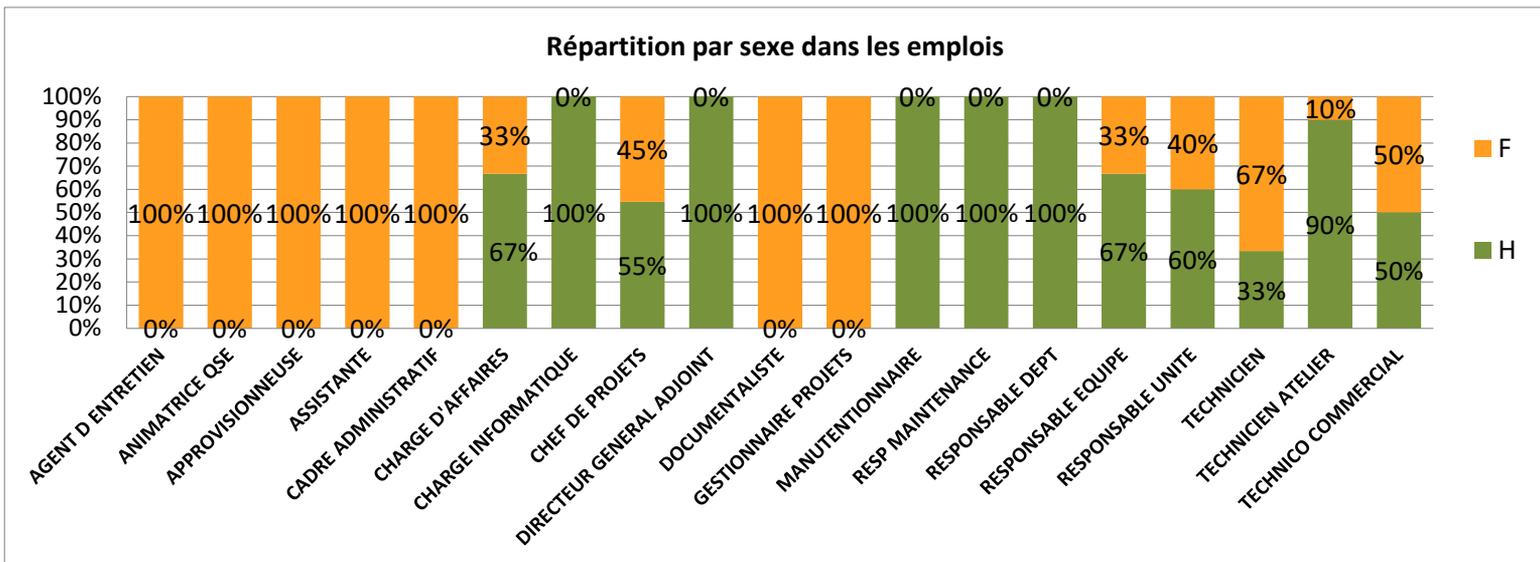
Nombre embauches	Sexe/Nature CdT				Total
	F		H		
	CDD	CDI	CDD	CDI	
Département					
ANALYSE ET EXPERTISE	2	1	2		5
DG ET SCES SUPPORT		1			1
INDUSTRIALISATION ET R&D	2		3	1	6
VALORISATION ALIMENTAIRE	1				1
Total	5	2	5	1	13

Répartition des effectifs par département :



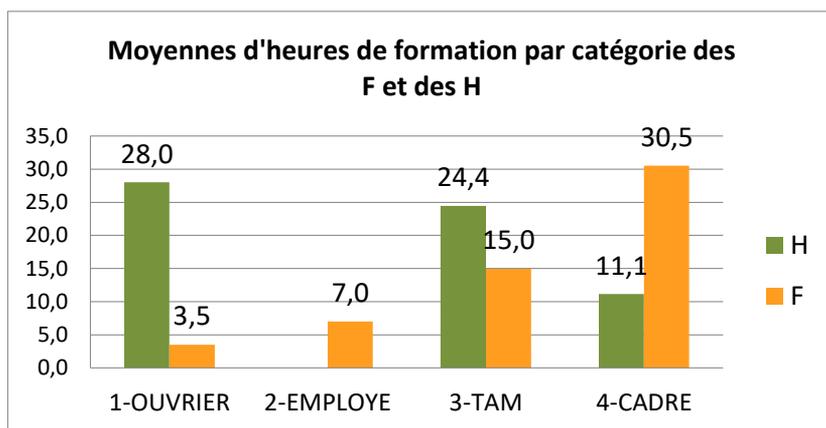
Répartition des métiers et des emplois par sexe :



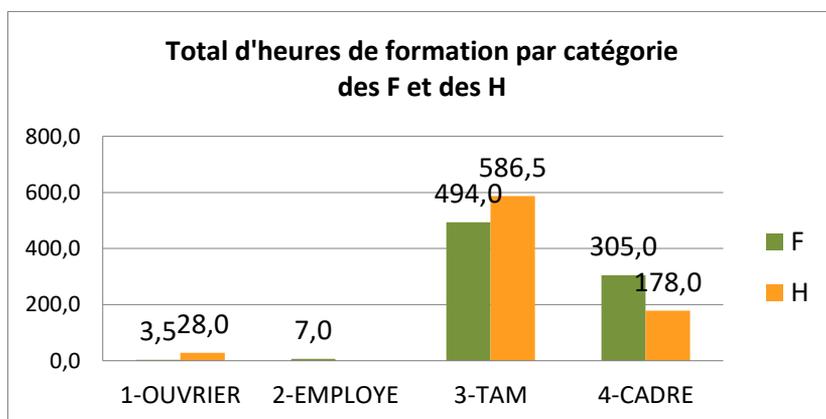


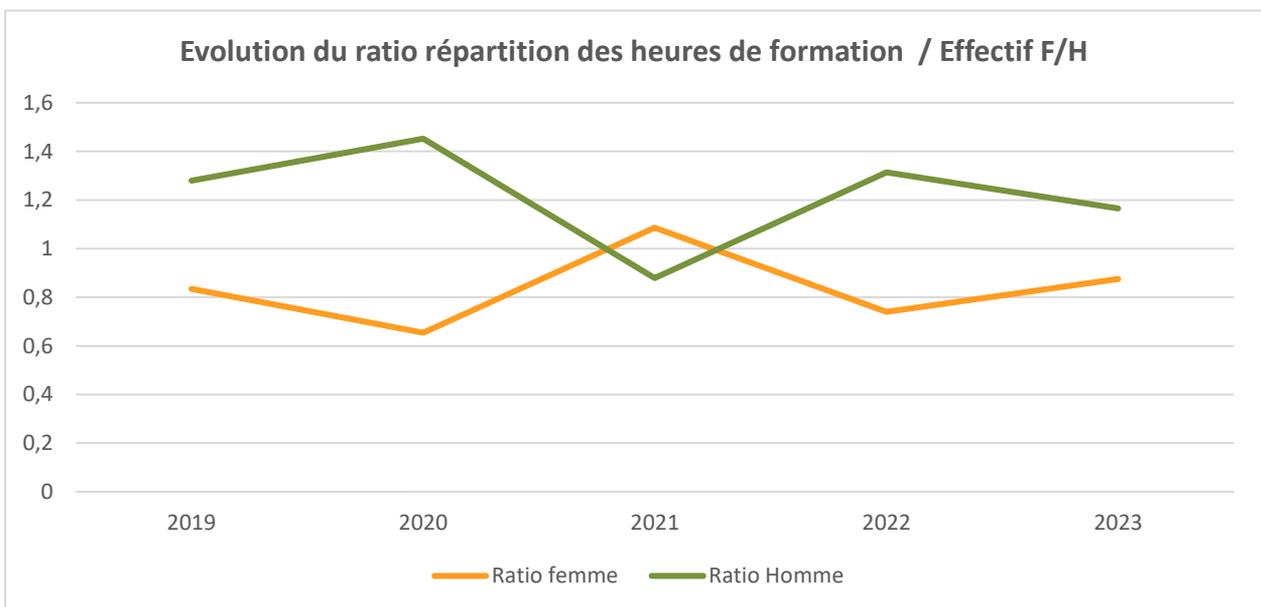
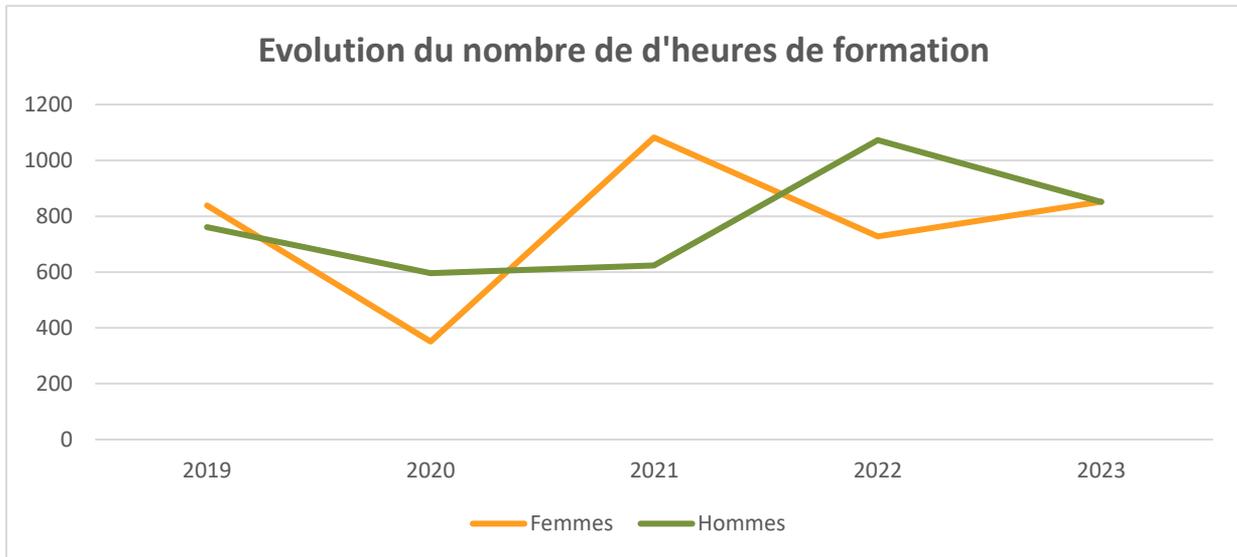
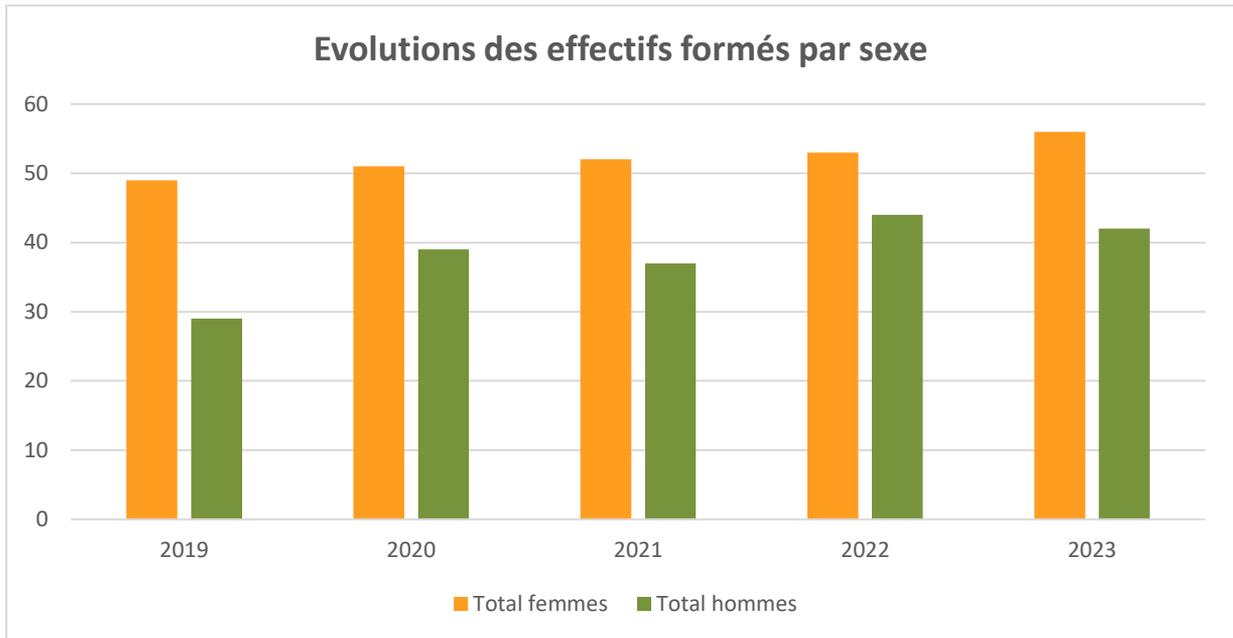
Formation (Source bilan PDC 2023)

Moyenne d'heures de formation par CSP	Sexe		
	H	F	Total
1-OUVRIER	28,0	3,5	15,8
2-EMPLOYE		7,0	7,0
3-TAM	24,4	15,0	19,0
4-CADRE	11,1	30,5	18,6
Total	19,3	18,0	18,6



Total des heures de formation par CSP	Sexe		Total
	F	H	
1-OUVRIER	3,5	28,0	31,5
2-EMPLOYE	7,0		7,0
3-TAM	494,0	586,5	1080,5
4-CADRE	305,0	178,0	483,0
Total	809,5	792,5	1602,0

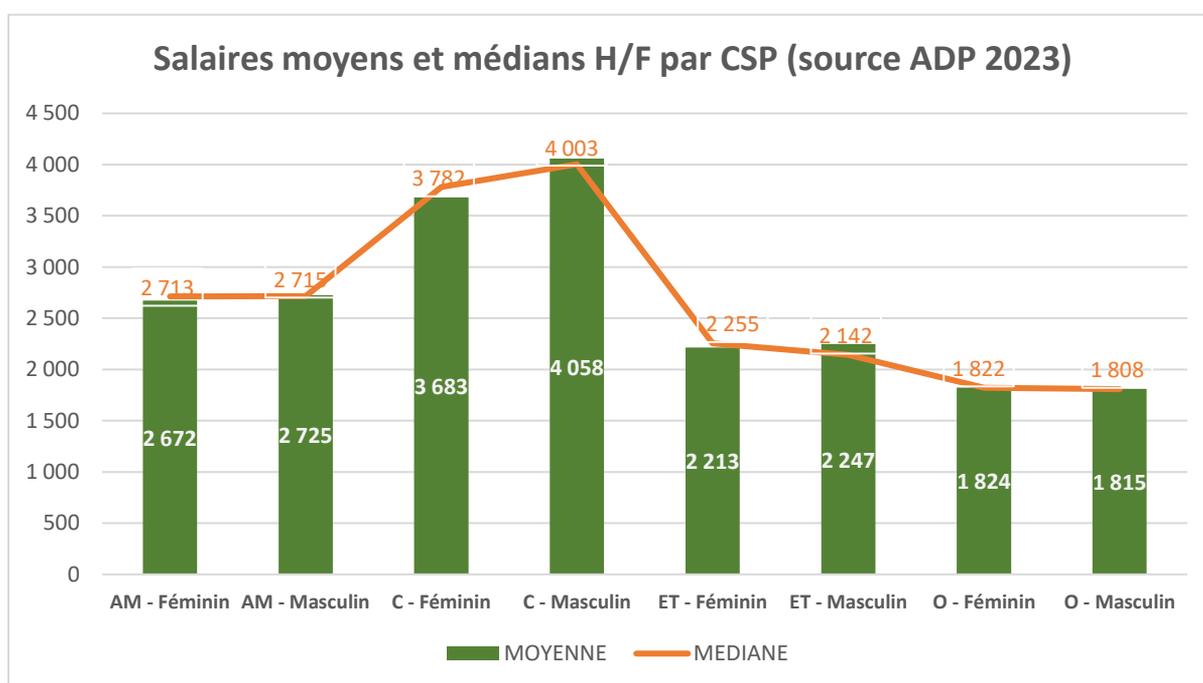




Formation en alternance par sexe (source ADP au 31/12/2023)

Type de contrat	Femmes	Hommes	Total
Contrat de professionnalisation	0	0	0
Apprentissage	3	2	5
Autres types de contrat	0	0	0
Total	3	2	5

Rémunération



Evolution du salaire moyen par catégorie professionnelle et par sexe (source ADP)

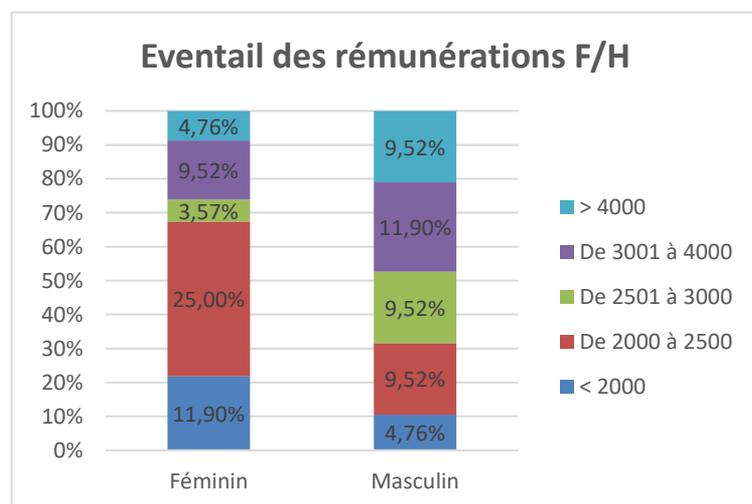
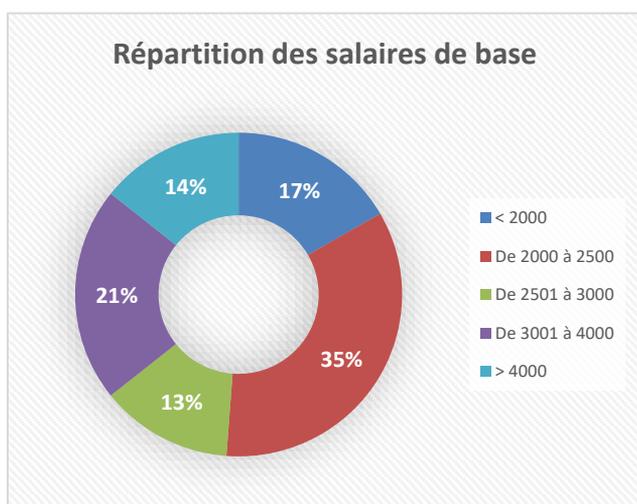
	2018			2019			2020		
	Féminin	Masculin	Moyenne	Féminin	Masculin	Moyenne	Féminin	Masculin	Moyenne
Agent de maîtrise	2 185	2 278	2 232	2 052	2 246	2 144	2 113	2 245	2 170
Cadre	3 653	3 647	3 650	3 607	3 734	3 673	3 661	3 769	3 717
Employé / Technicien	1 943	2 017	1 962	1 976	2 096	2 002	2 029	2 148	2 069
Ouvrier	1 629	1 779	1 684	1 639		1 639	1 656		1 656
Moyenne	2 353	2 778	2 512	2 388	2 897	2 575	2 456	2 831	2 610

	2021			2022			2023		
	Féminin	Masculin	Moyenne	Féminin	Masculin	Moyenne	Féminin	Masculin	Moyenne
Agent de maîtrise	2 535	2 514	2 518	2 557	2 572	2 570	2 672	2 725	2 712
Cadre	3 599	3 796	3 704	3 583	3 924	3 767	3 683	4 058	3 887
Employé / Technicien	2 040	2 116	2 064	2 100	2 120	2 107	2 213	2 247	2 225
Ouvrier	1 667	1 684	1 671	1 746	1 545	1 699	1 824	1 815	1 821
Moyenne	2 441	2 827	2 605	2 484	2 868	2 655	2 615	3 003	2 791

Evolution des salaires moyens en pourcentage (source ADP - A = 2023)

CATBS	SEXE	EVOLUTION A-2/A-1	EVOLUTION A-1/A
Agent de maitrise	Féminin	-0,84%	5,47%
	Masculin	2,31%	5,96%
Cadre	Féminin	-0,60%	4,84%
	Masculin	1,45%	3,89%
Employé / Technicien	Féminin	2,00%	4,97%
	Masculin	0,80%	6,02%
Ouvrier	Féminin	4,74%	0,80%
	Masculin	-8,24%	17,47%

Eventail des salaires de base et répartition H/F (source ADP 12/2023)



Répartition des salariés par avenant CCNIC et coefficients

Nbre de salariés de l'avenant II	Sexe		Total
	F	H	
225	1	3	4
250	13	10	23
275	15	2	17
300	3	5	8
325	1	2	3
360		2	2
Total	33	24	57

Nbre de salariés de l'avenant III	Sexe		Total
	F	H	
350	1		1
400	3	6	9
460	8	6	14
550		3	3
660		1	1
Total	12	16	28

Indicateur d'écart de rémunération par âge et CSP (source index égalité professionnelle F/H 2024 sur données 2023)

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans					0	1	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus					1	0	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans					1	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus		0				0	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	26 955	26 943	0,0%	0,0%	4	7	1	11	0,00%
	30 à 39 ans	29 216	32 039	8,8%	3,8%	12	7	1	19	0,94%
	40 à 49 ans	29 599	34 230	13,5%	8,5%	7	7	1	14	1,55%
	50 ans et plus	31 534	35 315	10,7%	5,7%	10	3	1	13	0,96%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans					2	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	47 554	45 521	-4,5%	0,0%	4	7	1	11	0,00%
	40 à 49 ans					2	4	0	0	0,00%
	50 ans et plus	54 252	62 746	13,5%	8,5%	4	5	1	9	1,00%
ensemble des salariés		34 476	39 978	13,8%		88			77	4,5%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : **1** Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
indicateur d'écart de rémunération (%) : **4,5** Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.
note obtenue sur 40 : **35**

Ecart de taux d'augmentations individuelles par sexe et en % de la répartition femmes-hommes au sein de la structure (source index égalité professionnelle F/H 2024 sur données 2023)

	nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence *		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux d'augmentation	écart absolu de taux d'augmentation	écart en nombre équivalent de salariés
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
ensemble des salariés	15	14	47	41	31,9%	34,1%	2,2%	2,2%	0,9

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, qu'elles correspondent ou non à une promotion.

Il ne faut comptabiliser les salariés augmentés que parmi ceux qui entrent dans le calcul de l'index.

La période de référence retenue pour évaluer la présence d'augmentations peut être allongée à deux ou trois ans. Son caractère pluriannuel peut alors être révisé tous les trois ans

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : **1** Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.
écart absolu de taux d'augmentation (points de %) : **2,2** Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des hommes.
écart en nombre équivalent de salariés : **0,9** Si ce nombre d'hommes n'avait pas reçu d'augmentation parmi les bénéficiaires, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.
note correspondant à l'écart absolu de taux d'augmentation : **25**
note correspondant à l'écart en nombre équivalent de salariés : **35**
note obtenue sur 35 : **35**

Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (source index égalité professionnelle F/H 2021).

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	3	7	10	3

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : **3** Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.
note obtenue sur 10 : **5**

Articulation vie privée vie professionnelle

Congés liés à la parentalité

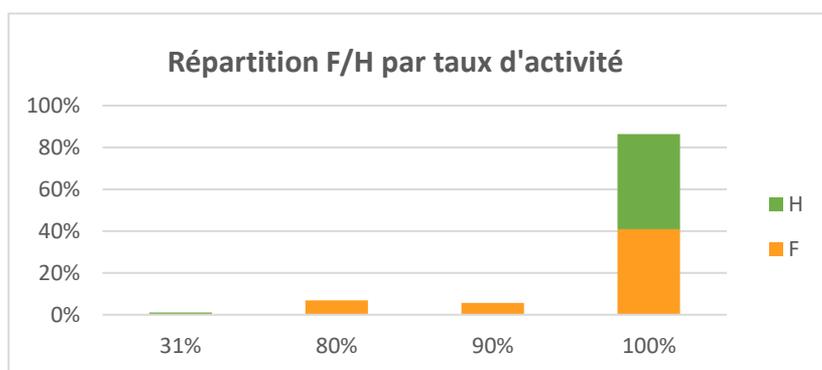
Nombre de jours de congés paternité et d'accueil de l'enfant et congé parental à 100% supérieur à 6 mois par catégorie professionnelle (en 2023, en jours ouvrés)				
	Ouvrier	TAM	Cadres	Total
Nombre de jours pris	-	-	20	20

Organisation du temps de travail dans l'entreprise

Temps partiel choisi par sexe

Durée du travail par sexe et par catégorie professionnelle (source ADP 31/12/2023)

Répartition sur Tx d'activité	Sexe		Total
	F	H	
31%	0%	1%	1%
80%	7%	0%	7%
90%	6%	0%	6%
100%	41%	45%	86%
Total	53%	47%	100%



100 % des temps partiels à ITERG sont des temps partiels choisis.

Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein par sexe

	En 2022	En 2023
Hommes	0	0
Femmes	0	0

Télétravail par sexe et par catégorie professionnelle (Source tableau de suivi TW en 09/2024)

Répartition en nombre de salariés

Sexe	Nombre	%
Femmes	17	57 %
Hommes	13	43 %
Total	30	100 %

Répartition par CSP

CSP / Sexe	F	H	Total
AM	3%	7%	10%
C	30%	37%	67%
T	23%	0%	23%
Total	57%	43%	100%