

1. PRÉAMBULE

Le CTTC compte actuellement environ **30 collaborateurs**, répartis principalement entre des fonctions de personnels administratifs et supports, technicien.ne, ingénieur.e, chef.fe de projet et chef.fe de service.

La répartition actuelle des effectifs est de :

- **52 % de femmes ;**
- **48 % d'hommes.**

Cette répartition globalement équilibrée constitue un point positif. Elle ne doit toutefois pas conduire à considérer l'égalité comme acquise. L'analyse périodique porte sur la répartition des femmes et des hommes selon les métiers, les niveaux de responsabilité, les recrutements, les évolutions de carrière, les rémunérations et l'accès aux fonctions de décision.

2. FINALITÉ DU PLAN D'ÉGALITÉ DES GENRES

Le Plan d'Égalité des Genres du CTTC poursuit six objectifs principaux :

1. Garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.
2. Prévenir les discriminations, les stéréotypes et les biais liés au genre.
3. Favoriser l'égalité dans les recrutements et les évolutions professionnelles.
4. Garantir un accès équitable aux responsabilités et aux fonctions d'encadrement.
5. Favoriser un environnement professionnel respectueux et compatible avec l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
6. Intégrer progressivement la dimension de genre dans les activités de R&D, d'innovation et de transfert technologique lorsque celle-ci est pertinente.

Cette dernière dimension est cohérente avec l'approche d'Horizon Europe, qui considère l'intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'innovation comme un enjeu distinct de la seule représentation des femmes et des hommes dans les équipes.

3. GOUVERNANCE

Le Plan d'Égalité des Genres est placé sous la responsabilité de la Direction qui garantit sa mise en œuvre, alloue les ressources nécessaires, examine périodiquement les résultats et veille à son intégration dans la démarche RSE du CTTC.

La/le Responsable RSE est en charge du Plan. Elle/il le coordonne, organise la collecte des indicateurs, propose les actions, assure le suivi, prépare le bilan périodique, et est le point de contact pour les collaborateurs.

Le comité de suivi de la démarche RSE est également en charge du suivi du Plan d'Égalité des Genres.

4. DÉROULEMENT DU PLAN

Les axes de travail sont les suivants :

- Égalité dans le recrutement
- Égalité dans l'évolution des carrières et l'accès aux responsabilités
- Égalité salariale
- Développement des compétences
- Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Prévention des discriminations, du sexisme et du harcèlement
- Cartographie des dispositifs existants
- Sensibilisation du personnel aux biais
- Genre et activités de R&D / transfert technologique
- Communication et culture interne

Pour chaque axe de travail des actions sont planifiées et des indicateurs de suivi pertinents et mesurables sont consignés périodiquement. Ces indicateurs sont corrélés à des objectifs préalablement définis et des actions correctives sont déployés en cas d'écarts significatifs.

Un reporting est réalisé et intégré au reporting RSE.

5. PLANIFICATION

Le Plan d'Égalité des Genres est construit sur une période de 3 ans, de 2027 à 2029. Il est mis en place à compter du mois de novembre 2026. Il est déployé en trois phases et fait l'objet d'un suivi annuel :

1. Diagnostiquer et structurer
2. Déployer
3. Évaluer et améliorer