



# Index Égalité Femmes / Hommes Groupe Plastivaloire

	2021	Détails 2021				
	(Fév. 2022)	1- Ecart de rémunération	2- Ecart augmentations	3- AI maternité	4- 10 plus hautes rémunération	5- Ecart promotions
<b>Plastiques du Val de Loire</b> (Et de Langeais et St Lupicin)	<b>86</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>0</b>
<b>Sablé Injection</b>	<b>92</b>	<b>38</b>	<b>35</b>	<b>INCALCULABLE</b>	<b>5</b>	<b>N/A</b>
<b>Amiens Injection</b>	<b>82</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>INCALCULABLE</b>	<b>0</b>	<b>N/A</b>
<b>Creutzwald Injection</b>	<b>85</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>INCALCULABLE</b>	<b>0</b>	<b>N/A</b>
<b>Ouest Injection</b>	<b>92</b>	<b>38</b>	<b>35</b>	<b>INCALCULABLE</b>	<b>5</b>	<b>N/A</b>
<b>ERE Plastique</b>	<b>83</b>	<b>33</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>N/A</b>
<b>BAP Jura</b>	<b>81</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>INCALCULABLE</b>	<b>0</b>	<b>N/A</b>
<b>BAP Chalezeule</b>	<b>84</b>	<b>36</b>	<b>35</b>	<b>INCALCULABLE</b>	<b>0</b>	<b>NA</b>
<b>BAP Morteau</b>	<b>68</b>	<b>33</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>NA</b>
<b>BAP Voujeaucourt</b>	<b>76</b>	<b>40</b>	<b>25</b>	<b>INCALCULABLE</b>	<b>0</b>	<b>NA</b>
<b>BAP Saint Marcellin</b>	<b>98</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>INCALCULABLE</b>	<b>10</b>	<b>NC</b>

# Mesures de correction et de rattrapage

## BAP Morteau

GROUPE Plastivoire	PLAN D' ACTIONS						Plan suivi par	Direction et Service RH	
	OBJET : INDEX EGALITE PROFESIONNELLE FEMMES HOMMES 2022 sur période de référence année 2021						Société	BAP MORTEAU	
SM4141-2c 17/02/16							PAGE	-1	
Réunion du : 01/03/2022	-	Modalité de publication : CSE - BDESE - site Internet - Affichage salariés -www.index-egapro.travail.gouv.fr							
SUJET	Dysfonctionnement constaté	Cause de dysfonctionnement	ACTIONS - MESURES DE CORRECTION ET OBJECTIFS DE PROGRESSION			Responsable	Délai	Date réalisation	Mesure efficacité
<p align="center">Nous tenons à rappeler la note publiée le 01/03/2021 sur la base chiffrée 2020, à savoir : 88/100            Les résultats au 01/03/2022 sur la base 2021 sont conditionnés à des éléments de conjoncture qui amènent au résultat de 68/100</p>									
Note INDEX inférieur à 75/100	Indicateur 1 - Ecart de rémunération 33/40	Gel des salaires en 2021 cause situation économique et sanitaire	Politique salariale 2022 : Augmentation générale de 2,3% avec un talon de 50 euros. Augmentation des primes de paniers et tickets restaurants. Avantage mutuelle revalorisé.			Mesure de correction	VdC	31/12/2022	
Note INDEX inférieur à 75/100	Indicateur 1 - Ecart de rémunération 33/40	Gel des salaires en 2021 cause situation économique et sanitaire	Politique salariale 2022 : Prime de cooptation. Volonté dans la politique sociale du groupe PVL de développer l'individualisation des augmentations pour les cadres et non cadres.			Objectif de progression	VdC	31/12/2023	
Note INDEX inférieur à 75/100	Indicateur 2 - Ecart d'augmentations Individuelles 15/35	Les augmentations sont conditionnées : - soit à un changement de fonction - soit à une augmentation prévue dans le contrat de travail  Constat 2021 il y a d'avantage d'hommes concernés avec des profils techniques par rapport aux femmes.	- Encourager en interne le personnel féminin à postuler et à demander des formations technique. (People Review, plan de succession, ...)			Mesure de correction	AP/FRM	31/12/2022	
Note INDEX inférieur à 75/100	Indicateur 2 - Ecart d'augmentations Individuelles 15/35	Les augmentations sont conditionnées : - soit à un changement de fonction - soit à une augmentation prévue dans le contrat de travail  Constat 2021 il y a d'avantage d'hommes concernés avec des profils techniques par rapport aux femmes.	<b>Il faudra orienter nos actions 2022 à 2024 sur le personnel féminin :</b> - Identifier, former, promouvoir les collaborateurs par rapport aux compétences clés de l'entreprise ((People Review, plan de succession, promotion parcours de carrière, ...)  <b>Politique salariale 2022 :</b> Volonté dans la politique sociale du groupe PVL de développer l'individualisation des augmentations pour les cadres et non cadres.			Objectif de progression	AP/FRM	01/03/2024	
Note INDEX inférieur à 75/100	Indicateur 4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations 5/10	Perte d'une collaboratrice cadre	Réaliser une analyse systématique des classifications lors de chaque mobilité professionnelle.			Mesure de correction	AP/FRM	31/12/2022	
Note INDEX inférieur à 75/100	Indicateur 4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations 5/10	Perte d'une collaboratrice cadre	Favoriser l'accès des salariés à un niveau de qualification supérieur dans des proportions F/H équilibrées en adéquation avec les métiers repères et les besoins de l'entreprise.			Objectif de progression	AP/FRM	01/03/2025	