

GROUPE Plastivaloire <small>SM 4141-2c 17/02/16</small>	PLAN D'ACTIONS						Plan suivi par Direction et Service RH	
	OBJET : INDEX EGALITE PROFESIONNELLE FEMMES HOMMES 2023 sur période de référence année 2022						Société	BAP MORTEAU
Réunion du : 01/03/2023 -						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 01/03/2022 sur la base chiffrée 2021, à savoir : 68/100 Les résultats au 01/03/2023 sur la base 2022 sont conditionnés à des éléments de conjoncture qui amène au résultat de 76/100</p>								
Note INDEX inférieur à 85/100	Indicateur 1 - Ecarts de rémunération 35/40	Plus d'hommes dans la catégorie employé. D'avantage de technicien et agents de maîtrise hommes. Pas suffisamment de femmes dans la catégorie ingénieur et cadre.	Politique salariale 2023 : Augmentation générale de 3,6% avec un talon de 75 euros. Avantage mutuelle revalorisé. Prime de partage de la valeur d'un montant de 500€ pour les non cadres et 250€ pour les cadres et agents de maîtrise	Objectif de progression	VdC	31/12/2023		
Note INDEX inférieur à 85/100	Indicateur 1 - Ecarts de rémunération 35/40	Plus d'hommes dans la catégorie employé. D'avantage de technicien et agents de maîtrise hommes. Pas suffisamment de femmes dans la catégorie ingénieur et cadre.	Politique salariale 2022 : Prime de cooptation. Volonté dans la politique sociale du groupe PVL de développer l'individualisation des augmentations pour les cadres et agents de maîtrise	Objectif de progression	VdC	31/12/2023		
Note INDEX inférieur à 85/100	Indicateur 2 - Ecarts d'augmentations Individuelles 25/35	Les augmentations sont conditionnées : - soit à un changement de fonction - soit à une augmentation prévue dans le contrat de travail Constat 2022 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.	Objectif de progression	AP/FRM	31/12/2023		
Note INDEX inférieur à 85/100	Indicateur 2 - Ecarts d'augmentations Individuelles 25/35	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.	Il faudra orienter nos actions 2022 à 2024 sur le personnel féminin : - Identifier, former, promouvoir les collaborateurs par rapport aux compétences clés de l'entreprise Politique salariale 2023 : Politique salariale d'individualisation sur le personnel agent de maîtrise	Objectif de progression	AP/FRM	01/03/2024		
Note INDEX inférieur à 85/100	Indicateur 4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations 5/10	Sur les 10 plus hautes rémunérations seulement 2 personnes sont des femmes	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	31/12/2023		