

GROUPE Plastivaloire		PLAN D' ACTIONS					Plan suivi par Direction et Service RH	
SM 4141-2c 17/02/16		OBJET : INDEX EGALITE PROFESIONNELLE FEMMES HOMMES 2024 sur période de référence année 2023					Société BAP CHALEZEULE	
Réunion du : 01/03/2024		Modalité de publication : CSE - BDESE - site Internet - Affichage salariés -www.index-egapro.travail.gouv.fr						PAGE -1
SUJET	Dysfonctionnement constaté	Cause de dysfonctionnement	ACTIONS - MESURES DE CORRECTION ET OBJECTIFS DE PROGRESSION	Responsable	Délai	Date réalisation	Mesure efficacité	
Nous tenons à rappeler la note publiée le 01/03/2023 sur la base chiffrée 2022, à savoir : 71/100 Les résultats au 01/03/2024 sur la base 2023 sont conditionnés à des éléments de conjoncture qui amène au résultat de 71/100								
Note INDEX inférieur à 75/100	Indicateur 1 - Ecarts de rémunération 35/40	Un seul homme dans la catégorie employé. Dans la catégorie ouvrier certains emplois sont des emplois techniques occupés à 100% par des hommes.	Politique salariale 2024 : Réajuster la politique de rémunération pour éliminer les écarts	Mesure de correction	VdC	31/12/2024		
Note INDEX inférieur à 75/100	Indicateur 1 - Ecarts de rémunération 35/40	Pas de femmes cadre et effectif masculin supérieur pour les agents de maîtrise	Analyser et suivre la répartition par genre des augmentations, primes et avantages individuels	Objectif de progression	VdC	31/12/2024		
Note INDEX inférieur à 75/100	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.	Renforcer la qualification de salarié-e-s dans les métiers non mixtes et peu qualifiés	Mesure de correction	AP/VdC	31/12/2024		
Note INDEX inférieur à 75/100	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 2023, il y a d'avantage d'hommes concernés avec des profils techniques par rapport aux femmes.	Favoriser le départ en formation qualifiante et/ou l'accès à la VAE	Objectif de progression	AP/VdC	31/12/2024		
Note INDEX inférieur à 75/100	Indicateur 4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations 0/10	Pas de collaboratrice cadre	Réduire les écarts de représentation Femmes/Hommes dans l'encadrement en fonction des besoins de l'entreprise	Mesure de correction	AP/VdC	31/12/2024		
Note INDEX inférieur à 75/100	Indicateur 4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations 0/10	Pas de collaboratrice cadre	Promouvoir la promotion ou le recrutement de femmes aux postes d'encadrement en fonction des besoins de l'entreprise	Objectif de progression	AP/VdC	31/12/2024		