

OBJECTIFS DE PROGRESSION – SEAQUIST CLOSURES FRANCE SAS

	2021		2024
Indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes	35/40	→	37/40
Indicateur écart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes	25/35	→	35/35
Indicateur pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité	NA	→	10/15
Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5/10	→	10/10
Indicateur global :	76/100	→	92/100

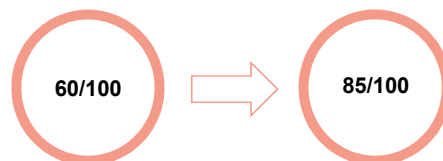
OBJECTIFS DE PROGRESSION – CSP TECHNOLOGIES

	2021		2024
Indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes	29/40	→	35/40
Indicateur écart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes	0/35	→	25/35
Indicateur pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15/15	→	15/15
Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10	→	5/10
Indicateur global :	44/100	→	80/100

OBJECTIFS DE PROGRESSION – REBOUL SAS

Indicateurs	=> 2024	Actions
Indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes	31/40 → 35/40	À compétences égales, favoriser le recrutement de femmes dans les catégories où elles sont sous-représentées 2023
Indicateur écart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes	15/35 → 25/35	Allouer une enveloppe d'AI dédiée aux salariés du genre sous-représenté des catégories concernées 2023
Indicateur pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité	NA → 15/15	Tenant compte de la performance, appliquer une AI d'un pourcentage supérieur à la moyenne des AI versées dans l'entreprise à la campagne d'augmentations de salaire suivant le retour de congé maternité ou d'adoption < 2024
Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5/10 → 10/10	Tendre à rééquilibrer la proportion de femmes et d'hommes dans le top dix des rémunérations les plus élevées de l'entreprise < 2024

Indicateur global :



OBJECTIFS DE PROGRESSION – MBF PLASTIQUES SAS

	2021		2024
Indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes	37/40	→	40/40
Indicateur écart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes	5/35	→	15/35
Indicateur écart promotions entre les femmes et les hommes	15/15	→	15/15
Indicateur pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité	N/A	→	N/A
Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5/10	→	5/10
Indicateur global :	73/100	→	88/100

PLAN D' ACTIONS INDEX EGALITE FEMMES - HOMMES 2022

Lors de la déclaration de l'index égalité Femmes-Hommes en 2022 concernant l'année 2021, le résultat de l'index de la société APTAR CSP TECHNOLOGIES était de 44/100 points.

L'index étant inférieur à 75 points, il est nécessaire de prévoir des objectifs de progression et des mesures de correction.

Ces mesures permettront à terme d'obtenir progressivement un meilleur index égalité Femmes Hommes qui sera le reflet d'une meilleure équité entre les Femmes et les Hommes au sein de l'entreprise.

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

La note obtenue est de 29/40.

Note de progression à 3 ans : 35/40

L'objectif comme stipulé dans l'accord Egalité F-H signé en date du 10 décembre 2021 est le suivant :

L'entreprise réaffirme son attachement au principe général d'équité salariale entre les Femmes et les Hommes. Suite à différentes réorganisations au sein notamment du Département Production, des écarts sont notables concernant la répartition des salaires par coefficient entre les Femmes et les Hommes.

PLAN D' ACTIONS INDEX EGALITE FEMMES - HOMMES 2022

- Cotation des fiches de postes « Production »

Le service RH en collaboration avec le Responsable de production se chargera sur les 3 prochaines années de réaliser une cotation des postes en Production afin de définir le coefficient selon plusieurs critères précisés dans la Convention collective Plasturgie tels que la connaissance à maîtriser, la technicité de l'emploi, l'animation et l'encadrement ; l'autonomie et le traitement de l'information.

Les résultats seront susceptibles de réaliser des ajustements de coefficients et pour ce faire des avenants au contrat de travail seront produits.

En parallèle, une nouvelle analyse de la répartition des salaires selon les coefficients pourra être réalisée et donnera lieu à des ajustements si nécessaire.

Pour permettre ces ajustements, la Direction et les partenaires sociaux s'engagent réciproquement à prévoir un budget lors des NAO sur les 3 prochaines années.

Indicateur de suivi :

- 100 % des postes en « Production » seront analysés selon les critères de classement définis par la Convention Collective de la Plasturgie.

PLAN D' ACTIONS INDEX EGALITE FEMMES - HOMMES 2022

- Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes devront être en deçà des 3 % pour la population travaillant en Production d'ici 2024.

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles

La note obtenue est 0/35.

Note de progression à 3 ans : 25/35

Cette note s'explique par l'embauche de 11 salariés entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2021. En effet, la campagne des augmentations générales et individuelles des salaires est prévue chaque année en décembre. Les augmentations sont réalisées sur la paie du mois de janvier.

Les salariés embauchés entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2021 n'ont donc pas d'augmentations de salaire, la campagne de révision des salaires étant réalisée sur le mois de décembre.

Par ce calendrier, l'index calculé ne reflète donc pas la situation réelle au sein de l'entreprise. En complément, nous souhaitons souligner que 9 femmes ont été embauchées entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2022 sur un total de 11 recrutements sur cette même période.

PLAN D' ACTIONS INDEX EGALITE FEMMES - HOMMES 2022

Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congés maternité

La note obtenue est 15/15.

Note de progression à 3 ans : 15/15

L'objectif est de maintenir les augmentations des salariées à leurs retours de congés maternité.

Pour renforcer cette action, ci-dessous les actions qui ont été prises lors de l'accord Egalité F/H du 10 décembre 2021 :

- Aménagement d'horaires pour les femmes enceinte

Toute salariée enceinte pourra, à sa demande, et en respectant un délai de 15 jours ouvrés minimum, arrêter le travail de nuit à compter du 4ème mois de grossesse.

L'entreprise s'engage à verser une prime de 5 % par mois complet travaillé pour les femmes enceintes arrétant les nuits soit les postes de nuits de 21 h 50 à 6 h à compter du 4ème mois de grossesse. Ce bénéfice court dès l'arrêt des nuits jusqu'au congés maternité.

PLAN D' ACTIONS INDEX EGALITE FEMMES - HOMMES 2022

Indicateurs de suivi :

- Nombre de demande d'arrêt du travail de nuit / nombre de congés maternité.

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

La note obtenue est 0/10.

Note de progression à 3 ans : 5/10

La mixité dans les emplois, est à tous les niveaux, source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. C'est pourquoi, nous souhaitons poursuivre nos actions de formations internes afin de développer les compétences Techniques des femmes au sein de l'entreprise.