

Siège social

73/77 rue de Sèvres
92100 Boulogne-Billancourt
Tél : +33 (0) 1 81 89 00 20
Fax : +33 (0) 1 47 79 08 50

PLAN D'ACTION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

2022

Société PASTACORP SAS

PREAMBULE

L'index sur l'Egalité entre les femmes et les hommes mesuré à partir des données 2021 et publié en mars 2022 fait ressortir un résultat de 79 points sur 100.

Afin de se mettre en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en cas d'un résultat inférieur à 85 points, l'entreprise Pastacorp SAS a établi un plan d'action et de progrès afin d'atteindre un résultat de 85 points d'ici 2024.

Elle réaffirme par la mise en œuvre de ce plan d'action sa volonté de promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité professionnelle source de richesse pour l'entreprise.

Article liminaire - Objet du plan d'action

L'examen de l'ensemble des indicateurs de l'index sur l'égalité professionnelle publié le 1^{er} mars 2022 au titre de l'année 2021 fait ressortir un résultat de **79** points.

Ce résultat global est obtenu après l'addition des résultats suivants :

1. Ecart de rémunération : **39** points sur un maximum de **40**
2. Ecart d'augmentations individuelles : **15** points sur un maximum de **35**
3. Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité : **15** points sur un maximum de **15**
4. Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : **10** points sur un maximum de **10** points

Il ressort de ces résultats que le travail à engager porte sur le second indicateur.

Le résultat concernant l'écart d'augmentations individuelles est le reflet d'une tendance propre à l'année 2021 et ne constitue pas une tendance structurelle puisque l'index 2021 faisait ressortir un résultat de 35 points pour les augmentations effectuées sur l'exercice 2020. Le résultat 2022 constitue donc seulement un point d'attention qui demande la mise en place de mesures permettant d'éviter la persistance d'une telle dégradation.

Chapitre I – Plan d'action sur la réduction de l'écart d'augmentation individuelle

Article 1 – Analyse de la situation

L'attribution des augmentations individuelles est effectuée au regard de l'évolution des compétences des salariés c'est-à-dire de l'évolution de ses connaissances, de son savoir-faire et de son savoir-être. Elles sont donc attribuées sur la base de critères objectifs et non en fonction du sexe de salariés.

Une analyse des augmentations individuelles ne montre pas de situation salariale nécessitant une action de rattrapage.

Le résultat de 15 sur 35 points est donc le reflet d'une évolution des compétences du personnel féminin proportionnellement plus importante que celle du personnel masculin sur l'exercice 2021.

Au-delà de cette situation conjoncturelle, la mise en œuvre du principe d'un équilibre dans l'attribution des augmentations implique toutefois que l'entreprise renforce, dans une démarche plus volontariste, les outils permettant de garantir un développement des compétences du personnel féminin et masculin d'une manière équitable.

Article 2 – moyens mis en œuvre

Le développement des compétences des salariés s'appuie sur les leviers suivants :

- Le management
- La formation interne et externe
- L'évaluation des salariés

Afin de garantir un accès équitable au développement des compétences des salariés des deux sexes, l'entreprise va mettre en place les moyens suivants :

Moyens mis en place	Objectif	Date
Instauration d'une réunion d'information annuelle pour les managers et encadrants de proximité.	Sensibilisation de la direction et de l'encadrement de proximité sur cet objectif et intégration dans leur pratique managériale	Octobre
Tableau prévisionnel de développement de compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être) susceptible d'engendrer une évolution salariale	Prise en compte du principe d'équité dès la prévision du développement des compétences.	Décembre

Article 3 – objectifs de progrès

Les revalorisations salariales ont lieu sur deux périodes distinctes :

- Boulogne : 1^{er} mars de chaque année,
- Rouen : 1^{er} mars de chaque année
- Chiry-Ourscamp : 1^{er} mars de chaque année pour les cadres et 1^{er} septembre de chaque année pour les ouvriers, techniciens et les agents de maîtrise.

Les moyens mentionnés ci-dessous ne pourront pleinement porter leurs fruits que sur l'indice 2024 basé sur les augmentations individuelles réalisés en mars 2023.

La société se fixe donc comme objectifs :

- 25 points sur l'indice 2023
- 35 points sur l'indice 2024.

Chapitre II – objectif de l'index égalité professionnelle

Le plan d'actions présenté ci-avant permet de se fixer comme objectif de progrès d'obtenir dès 2023, un index supérieur à 85/100.

Chapitre IV – publicité et communication

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, le présent plan d'action sera :

- Transmis au CSE
- Afficher au sein de l'entreprise
- Mis sur le site internet de l'entreprise.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 30 Aout 2022

Emilie VANDERBECQ
Responsable des Ressources Humaines