Objectifs de progression applicables en 2024

en raison de la note obtenue par notre société à l'index égalité professionnelle 2023

Concernant les critères 1 et 2 relatifs aux écarts de rémunération et d'augmentations individuelles :

Les mesures appliquées depuis le 1er janvier 2022 en matière de politique salariale (éligibilité, mesures de rattrapage notamment) ont porté leur fruit en matière de réduction des écarts d'augmentation individuelles pour lesquelles la note maximale a été obtenue en 2023.

Au titre de ce 1er critère, aucun objectif de progression n'est donc requis.

Pour le 2ème critère relatif aux écarts de rémunération, la note atteinte étant de 31/40 depuis 2 ans consécutifs, l'entreprise se fixe un objectif de progression de 2 points pour l'année 2024.

Concernant le critère 3 relatif au pourcentage de salariées augmentées après un retour de congé de maternité :

la Direction veillera à ce que les augmentations des salariées en congé de maternité au moment de l'application de la politique d'augmentations annuelles aient bien lieu au plus tard à leur retour.

L'indicateur n'étant pas calculable en 2023, aucun objectif de progression n'est requis.

Toutefois, l'entreprise se fixe pour objectif est d'atteindre une note maximale sur ce critère calculable en 2024.

Concernant le critère 4 relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :

La Direction mettra tout en œuvre pour obtenir une progression sur ce critère en cas de renouvellement de certains membres de l'équipe de Direction en place.