Plan d'actions relatif aux mesures applicables en 2022

en raison de la note obtenue par notre société à l'index égalité professionnelle 2022

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

- ⇨ A l'occasion de la revue annuelle des salaires effective au 1er janvier 2022, une enveloppe de 0.3 % de la masse salariale sur un budget global de 2,5% d'augmentation a été consacrée aux mesures de réduction des inégalités salariales en vue de promouvoir l'égalité professionnelle entre les sexes mais aussi au sein de même métiers ou de mêmes catégories professionnelles,

- ⇨ Eligibilité à une augmentation individuelle pour tous les salariés en CDI indépendamment de leur ancienneté dans l'entreprise, en tenant compte de la performance individuelle démontrée

- ⇨ Eligibilité à une augmentation de salaire au 1er janvier 2022 pour les salariés en contrat à durée déterminée – hors alternants : les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté à cette date et dont le terme du contrat était antérieur au 30 juin 2022 ne seront pas éligibles à une augmentation. Leur réévaluation salariale, sur la base de la performance individuelle, sera reportée à la date de renouvellement du contrat si celui-ci se prolonge au-delà du 30 juin 2022.

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, et que les écarts de rémunération ne se creusent pas.

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.