

Objectifs de progression pour la période 2023-24

Indicateurs	Résultats 2022	Plan d'actions 2023-24
Indicateur 1 : écarts de rémunération	36/40	Les résultats sont en légère progression. L'action la plus pertinente pour maintenir voire améliorer le score est de se doter d'outils d'analyse en temps réel pour le traitement des Augmentations Individuelles (voir indicateur n°2).
Indicateur 2 : écarts de taux d'augmentations individuelles	10/20	L'action la plus pertinente pour maintenir voire améliorer le score est de se doter d'outils d'analyse en temps réel, notamment au moment des campagnes de révision salariale mais aussi pour toute décision de réajustement en cours d'année.
Indicateur 3 : écarts de taux de promotion	15/15	Pas d'action obligatoire. Mais il serait sans doute pertinent d'englober le suivi des promotions avec les outils d'analyse à mettre en place pour le suivi de l'indicateur n°2.
Indicateur 4 : augmentations au retour de congé maternité	15/15	Pas d'action envisagée.
Indicateur 5 : répartition des 10 plus hautes rémunérations	5/10	Pas de leviers identifiés à court terme à part des embauches de femmes sur les postes de direction. Les opportunités sont et continueront d'être étudiées (soit via le recrutement externe, soit via la promotion interne).
TOTAL	81/100	



Objectifs de progression pour la période 2023-24

Indicateurs	Résultats 2022	Plan d'actions 2023-24
Indicateur 1 : écarts de rémunération	31/40	Non applicable
Indicateur 2 : écarts de taux d'augmentations individuelles	35/35	Non applicable
Indicateur 4 : augmentations au retour de congé maternité	15/15	Non applicable
Indicateur 5 : répartition des 10 plus hautes rémunérations	5/10	Non applicable
TOTAL	86/100	

