

Rémunération effective

Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales	Mobiliser les responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrière, avant l'attribution des augmentations individuelles, rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale	Nombre de responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrière mobilisés avant l'attribution des augmentations individuelles
	Analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiel, notamment établir des bilans sexués des augmentations individuelles, par filière, durée du travail	<p>Nombre de bilans sexués des augmentations individuelles réalisées</p> <p>Analyse des augmentations individuelles, par sexe</p> <p>Analyse des salaires de base, par niveau de classification et par sexe</p> <p>Durée moyenne entre deux augmentations par sexe</p>
	Etablir un bilan sexué des rémunérations à la performance et prendre en compte le temps de travail (notamment temps partiel)	Nombre de bilans sexués des rémunérations à la performance
	Mener chaque année une étude périodique des éventuels écarts de rémunération liés au genre, par CSP	Résultats chiffrés de l'étude

	Analyser les rémunérations complémentaires	Nombre d'analyses des rémunérations complémentaires
	Fixer une enveloppe spécifique de rattrapage, en plus de l'enveloppe allouée pour la négociation annuelle obligatoire	Montant de l'enveloppe spécifique de rattrapage
	Contrôler la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions	Répartition des augmentations individuelles, par sexe et par niveau de classification
	Veiller à l'absence de discrimination dans l'attribution des éléments variables de rémunération	% de féminisation des salariés ayant bénéficié de l'attribution d'éléments variables de rémunération Montant moyen par sexe d'attribution des éléments variables de rémunération
S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes	Déterminer lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre	Nombre d'offres déposées
	Réaliser un bilan annuel portant sur les embauches pour vérifier que, sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération proposée à l'embauche a été analogue	Bilan annuel présenté à l'occasion du RSC

	Réaliser une analyse systématique des rémunérations lors de chaque mobilité professionnelle	Nombre d'analyses menées Ecart de rémunération entre le poste initialement occupé et le poste obtenu à l'issue de la mobilité professionnelle
	Contrôler les enveloppes salariales pour s'assurer que les augmentations de salaires bénéficient dans les mêmes proportions aux femmes et aux hommes	Evolution de la moyenne des rémunérations versées aux femmes et aux hommes occupant des fonctions similaires sur la base de la situation respective des hommes et des femmes par rapport au salaire médian
Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation)	Droit, au retour de congé, aux augmentations générales et aux éventuelles primes exceptionnelles attribuées au cours d'un congé parental	Salaire moyen par catégorie de salariés revenant de congé parental par rapport au salaire moyen des autres salariés de la catégorie
	Ouvrir aux salariés en congé parental d'éducation, le bénéfice du régime « frais de santé/prévoyance » de l'entreprise	Nombre de salarié-es ayant bénéficié du maintien de la cotisation
	Attribuer la prime contractuelle/conventionnelle/de participation/d'intéressement, le cas échéant, sans prorata des périodes de travail effectif en cas d'année incomplète liée à un congé familial	Nombre de salarié-es bénéficiaires et coût

	Fixer la part variable, en cas de congé maternité ou d'adoption, en tenant compte du travail et des objectifs réalisés durant la seule période de présence, sans abattement pour la période d'absence liée au congé familial	Nombre de salarié-es bénéficiaires et coût
	Indemniser à 100% du salaire réel les salariés en congé paternité, y compris pour la part dépassant le plafond annuel de la sécurité sociale	Nombre de salariés bénéficiaires
	Assurer la subrogation dans le cadre des congés maternité, adoption, paternité, donnant lieu à maintien de salaire	Nombre de salarié-es concerné-es par type de congés
Favoriser l'exercice équilibré de la parentalité entre les femmes et les hommes	Maintenir 100% du salaire net en cas de congé de paternité	Nombre de salarié-es bénéficiaires du maintien de la rémunération