

**Égalité Femmes Hommes 2021**  
**Index moyen Groupe de 88,8**  
**Index SUEZ CONSULTING de 77**

Dans le cadre de la politique du Groupe relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Suez Consulting agit afin de permettre aux femmes de progresser au même niveau de rémunération et de carrière que les hommes.

**Résultats par indicateurs**

La baisse de 5 points de l'index égalité (Index de 77 en 2021 vs 82 en 2020) se concentre sur l'indicateur 2.

Indicateur 1 - Ecart de rémunération :

- 37/40 en 2020
- 37/40 en 2021

Indicateur 2 – Ecart augmentations :

- 10/20 en 2020
- 05/20 en 2021

Indicateur 3 – Ecart promotions :

- 15/15 en 2020
- 15/15 en 2021

Indicateur 4 – AI Maternité

- 15/15 en 2020
- 15/15 en 2021

Indicateur 5 – 5-10 + hautes rémunérations

- 05/10 en 2020
- 05/10 en 2021

**Analyse de l'indicateur 2**

Cet indicateur correspond aux augmentations à titre individuel hors promotions (changement de classification = coefficient). Aussi, les évolutions correspondant à des changements de poste sans changement de coefficient ne sont pas prises en considération.

**Il ne s'agit pas d'un écart sur le pourcentage d'augmentation mais sur le nombre de personnes ayant été augmenté.**

L'écart est de 9,06, % (4,53% en 2021) en faveur des hommes. Un doublement de l'écart nécessite d'être analysé dans le détail :

### **Analyse de l'indicateur 2 sur la catégorie Employés**

Les employés sont représentés par une grande majorité de femmes.

L'écart pondéré a nettement diminué comparé à 2020. Sur cette catégorie, il passe en effet de 1,66% à - 0,33% en faveur des femmes. Sur 79 femmes, 33% ont été augmentées (31% pour les hommes), soit un écart de 2% en faveur des femmes.

### **Analyse de l'indicateur 2 sur la catégorie Agents de maîtrise**

L'écart est de 1,14% en faveur des hommes. Cet écart ne correspond toutefois pas à la réalité des actions mises en œuvre mais davantage à la logique de calcul de l'indicateur. En effet, les augmentations de 3 femmes parmi les 10 dans cette catégorie n'ont pas été comptabilisées car elles ne répondaient pas au critère de présence de plus de 6 mois imposé par la méthodologie de calcul de l'indicateur.

En intégrant ces 3 personnes, l'écart serait passé de 1,14% à 0,40%, ce qui n'aurait toutefois pas modifié pour autant l'évaluation de l'indicateur.

### **Analyse de l'indicateur 2 sur la catégorie Cadres**

L'écart représente environ 8% en faveur des hommes. Les décisions prises lors de la revue salariale 2021 démontrent en revanche une intention réelle de vigilance et d'ajustement des écarts injustifiés.

En effet, ici, seules les augmentations individuelles (hors promotions) sont comptabilisées dans cet indicateur. Or, une analyse plus fine nous amène à établir le constat suivant :

- 24 % des femmes ont bénéficié d'une Augmentation Individuelle (AI) pour 34% des hommes
  - 8% des femmes ont bénéficié d'une AI dans le cadre d'une promotion pour 5 % des hommes
- Aussi, ce sont effectivement 32% (24% + 8%) des femmes (39% pour les hommes) qui ont bénéficié d'une augmentation salariale, avec ou sans promotion. Ainsi, l'écart pondéré passerait de 7,54% à 5,24%, soit très proche de la cible de 5,04% permettant d'obtenir une note de 10.

### **Résultats par indicateurs**

Fort de cette analyse et dans le droit fil des actions engagées, Suez Consulting s'engage en faveur de l'égalité professionnelle et concrétise ses actions, ses objectifs ainsi que sa gouvernance dans le cadre **d'un accord signé le 26/10/2022**.

Plus particulièrement, Suez consulting s'engage à réduire les écarts injustifiés de rémunération en :

- Mettant en place une enveloppe spécifique « écarts H/F » / « écarts marchés »
- Analysant annuellement les augmentations salariales H/F lors de la revue de rémunération
- Prenant en compte le réel niveau de responsabilité et les spécificités métiers dans l'analyse

Suez Consulting s'engage également à :

- Permettre aux femmes d'évoluer et les accompagner dans leur évolution

Par la mise en place de ces actions, Suez Consulting se fixe l'objectif de remonter l'évaluation de cet indicateur de 5 à 10 d'ici fin 2024.

### **Comment est calculé l'index ?**

*Sous la forme d'un résultat sur 100, l'index de l'égalité femmes-hommes, qui fait l'objet d'une méthodologie commune définie par Décret, se compose de cinq indicateurs de mesure suivants :*

- *Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables ;*
- *Ecart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes ;*
- *Ecart de répartition dans les promotions entre les femmes et les hommes (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés) ;*
- *Augmentations au retour de congé de maternité ;*
- *Parité parmi les dix plus hautes rémunérations.*

*Si l'index est inférieur à 75 sur 100, un délai de mise en conformité de trois ans s'ouvre afin de mettre en œuvre les mesures adéquates de correction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes permettant ainsi l'obtention d'un résultat supérieur ou égal à 75.*

*En 2019, pour sa première année de mise en place, l'obligation s'est appliquée aux entreprises d'au moins 1000 salariés au 1<sup>er</sup> mars, puis aux sociétés comprenant entre 250 et 999 salariés au 1<sup>er</sup> septembre. Depuis 2020, l'obligation de publication concerne les entreprises de 50 salariés et plus et les index doivent être publiés au 1<sup>er</sup> mars.*