

Égalité Femmes Hommes 2022

Index moyen Groupe de 89

Index SUEZ CONSULTING de 84

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

L'index égalité a progressé de 7 points par rapports à 2021 (index de 84 en 2022 vs 77 en 2021 et 82 en 2020).

Les écarts ont pu être rattrapés sur certains indicateurs.

Indicateur 1 - Ecart de rémunération :

- 37/40 en 2020
- 37/40 en 2021
- 39/40 en 2022

Indicateur 2 – Ecart augmentations :

- 10/20 en 2020
- 05/20 en 2021
- 10/20 en 2022

Indicateur 3 – Ecart promotions :

- 15/15 en 2020
- 15/15 en 2021
- 15/15 en 2022

Indicateur 4 – AI Maternité

- 15/15 en 2020
- 15/15 en 2021
- 15/15 en 2022

Indicateur 5 – 5-10 + hautes rémunérations

- 05/10 en 2020
- 05/10 en 2021
- 05/10 en 2022

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 pondéré est de 3,96% (7,54% en 2021, et 4,53% en 2021) en faveur des hommes et nous pouvons constater une diminution certaine par rapport à 2021. En 2022, nous avons fixé pour objectif d'atteindre la note de 10/20 à cet indicateur d'ici à 2024. Cet objectif a donc été atteint dès 2023. Il mérite néanmoins une analyse complémentaire et une poursuite des efforts.

Analyse de l'indicateur 2 sur la catégorie Employés

Les employés sont représentés par une grande majorité de femmes.

L'écart pondéré avait nettement diminué entre 2021 et 2020, en passant à - 0,33% en faveur des femmes. En 2022, sur 76 femmes, 68% ont été augmentées (contre 33% en 2020) (71% pour les hommes en 2022), soit un écart de 0,45% en faveur des hommes. Nous constatons donc une stabilisation sur cette catégorie.

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

L'écart est de 1,50% 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, ici, seules les augmentations individuelles (hors promotions) sont comptabilisées dans cet indicateur. Or, une analyse plus fine nous amène à établir le constat suivant :

- 48% des femmes ont bénéficié d'une Augmentation Individuelle (AI) pour 63% des hommes
- 14% des femmes ont bénéficié d'une AI dans le cadre d'une promotion pour 9% des hommes

Aussi, ce sont effectivement 62% (48% + 14%) des femmes (72% pour les hommes) qui ont bénéficié d'une augmentation salariale, avec ou sans promotion. Ainsi, l'écart pondéré passerait de 1,50% à 1,02%. Ceci n'aurait pas modifié la notation.

Analyse de l'indicateur 2 sur la catégorie Cadres

L'écart représente environ 8% en faveur des hommes. Tout comme pour la catégorie Agents de maîtrise, les décisions prises lors de la revue salariale 2022 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 :

- 57,5 % des femmes ont bénéficié d'une Augmentation Individuelle (AI) pour 60% des hommes
- 13% des femmes ont bénéficié d'une AI dans le cadre d'une promotion pour 8 % des hommes

Aussi, ce sont effectivement 70,5% (57,5% + 13%) des femmes (68% pour les hommes) qui ont bénéficié d'une augmentation salariale, avec ou sans promotion. Ainsi, l'écart pondéré passerait de 3,96% à 0,09%, ce qui permettrait d'obtenir une note de 20/20.

Résultats globaux

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 l'indicateur 2 de 10 à 15 points d'ici à fin 2025.

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 :

- Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables ;*
- Ecarts de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes ;*
- Ecarts 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 1er mars, puis aux sociétés comprenant entre 250 et 999 salariés au 1er septembre. Depuis 2020, l'obligation de publication concerne les entreprises de 50 salariés et plus et les index doivent être publiés au 1er mars.