

> INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES - OBJECTIFS DE PROGRESSION 2022

POUR L'ANNEE 2021, SYNDEX A OBTENU UNE NOTE GLOBALE DE 83 SUR LES CINQ INDICATEURS. ELLE PUBLIE EN CONSÉQUENCE DES OBJECTIFS DE PROGRESSION POUR LES DEUX INDICATEURS POUR LESQUELLES ELLE N'A PAS OBTENU LE NOMBRE DE POINTS MAXIMUM

>>1 INDICATEURS N°1 – « ECART DE REMUNERATION ».

Pour restreindre les écarts de rémunération notamment entre les hommes et les femmes, plusieurs mesures ont été retenues en Assemblées Générales de fin 2021 .

1. Pour la population des consultants, il est décidé, à compter de l'année 2022, de plafonder pour les objectifs d'activité annuels (CIOA) qui sous-tendent la construction de la rémunération de ce personnel. Il n'est dorénavant plus possible de définir un

objectif d'activité structurant la rémunération annuelle supérieure à 165 jours de facturation (hors ancienneté).

- *Pour les membres dont la rémunération plancher se situe au-dessus du plafond fixé, ils seront invités à réduire leurs objectifs CIOA à concurrence de l'augmentation du taux afférent.*
 - *Dans l'éventualité, qu'en fin d'année, certains membres aient produit une activité supérieure au plafond établi, ceux-ci seront incités à verser en CET l'activité réalisée au-delà de 197 jours de facturation ;*
2. Un process interne nommé Emploi/Ressources vise à suivre le volume d'activité de la population des consultants afin de réguler et répartir plus équitablement la charge d'activité entre les différents collectifs de travail et les membres les composant. Ce mécanisme marque la volonté de l'entreprise de s'engager vers une amélioration des conditions de travail et de la protection de la santé au travail, tout en assurant plus d'équité de rémunération entre les personnes, notamment entre les femmes et les hommes.
 3. Une réaffirmation du caractère exceptionnel de tout dépassement d'activité de plus de 197 jours s'accompagne d'une décision de planifier un entretien de régulation avec le/la consultant-e concerné-e au cours du troisième trimestre de l'exercice considéré.
 4. Par ailleurs, un état des lieux des rémunérations des Fonction Support, centrales et groupes, est programmé sur 2022 pour :
 - *tenir compte des référentiels du marché ;*
 - *mettre à jour la grille salariale;*
 - *définir une politique salariale (règles de progression, etc.) et un processus de validation des augmentations salariales, impliquant les Responsables de service, les Responsables de pôle au sein des services et CD.*

Ce dispositif permettra de consolider une politique de rémunération basée sur des critères objectifs, palliant les possibles effets liés au genre.

5. Des mesures sont projetées sur 2022, pour maximiser la part travail reversée au personnel, tout en définissant des modalités d'accès à une prime exceptionnelle aux Fonctions support Central et de groupe.

Cette décision contribuera à combler les possibles écarts de rémunération entre les genres au sein de la population des Fonctions Support.

>>2 INDICATEUR 5 « NOMBRE DE SALARIES DU SEXE SOUS-REPRESENTES PARMIS LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS »

La population de l'entreprise, représentée parmi les 10 plus hautes rémunérations, est majoritairement constituée de personnel cadre et consultant, dont la structure de rémunération est structurée par un taux horaire identique à tous les membres d'un même collectif de travail, sans distinction de genre. A ce taux unique est ensuite corrélé à un volume d'activité individuel réalisé sur l'année. Ce volume d'activité est à la main de chacun des individus qui peuvent moduler leur engagement et objectif annuel d'activité (CIOA).

Une telle construction de la rémunération des consultants ne flèche pas la politique salariale en fonction du genre, ni ne permet de l'ajuster dans une visée d'équité entre les femmes et les hommes parmi les plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Nonobstant, l'entreprise a décidé lors de sa dernière Assemblée générale en novembre 2021 d'appliquer sur 2022 différentes mesures concourant à « faire tomber les inégalités salariales et de situation » :

1. Un plan d'action prévoit la mise en place d'un groupe de travail pour :
 - *Le recensement des pratiques et règles des temps internes, la facturation, les butoirs, les coûts de structure des collectifs de travail;*
 - *La mise à plat et la compréhension des modèles économiques des collectifs ;*
 - *A la suite de ce travail, proposition de référentiels pour permettre à ces collectifs de se les approprier, d'en débattre et de décider de mesures correctrices.*
2. Une analyse est projetée à compter du second semestre 2022, pour établir un comparatif de situation entre homme et femme se déclinant comme suit :
 - *Suivi des indicateurs clés liés à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes*
 - *Rémunération mensuelle*
 - *Rémunération totale perçue (y compris suractivité et péréquation)*
 - *CIOA, niveau d'activité réel constaté*
 - *Fonctions Support : dispersion salariale par niveau de classification*
 - *Analyse des causes structurantes des écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes*
 - *Définition d'une politique volontariste, articulée avec la négociation en vue d'un accord égalité professionnelle et les NAO pour réduire les écarts de situation entre les femmes et les hommes à Syndex, personnel intervenant comme FSC et FSG, prenant en compte les différents déterminants de la rémunération à Syndex*

- ▶ *Niveau d'activité des intervenant.e.s et capacité à progresser*
- ▶ *Évolution des parcours*
- ▶ *Taux journalier*
- ▶ *Grille salariale des Fonctions support central*

3. Ouverture des candidatures internes permettant de suivre le genre

L'Entreprise s'attache dans la construction des parcours professionnel de ses membres à ouvrir des mandats électifs et des appels à candidatures internes tant aux femmes qu'aux hommes. Autant que possible les équilibres de genres sont à chaque occasion recherchés. Cette préoccupation permet de garantir des prises de fonctions et de responsabilités, conditionnant la construction de la rémunération, sans discrimination par le genre.