

MESURE DES OBJECTIFS D'AMÉLIORATION DE L'INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DE 2022

Indicateurs N°1 – « écart de rémunération ».

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

1. Aussi, pour la population des consultants, il est décidé, à compter de l'année 2021, de plafonner 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 ;

- > **Nombre de CIOA en 2021 : 300**
- > **Nombres de CIOA supérieurs à 165 jours en 2021 : 37**
- > **Nombre de CIOA en 2022 : 254**
- > **Nombres de CIOA supérieurs à 165 jours en 2022 : 26**

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 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.

> Constat de charge et besoin de régulation/transfert d'activité en S2

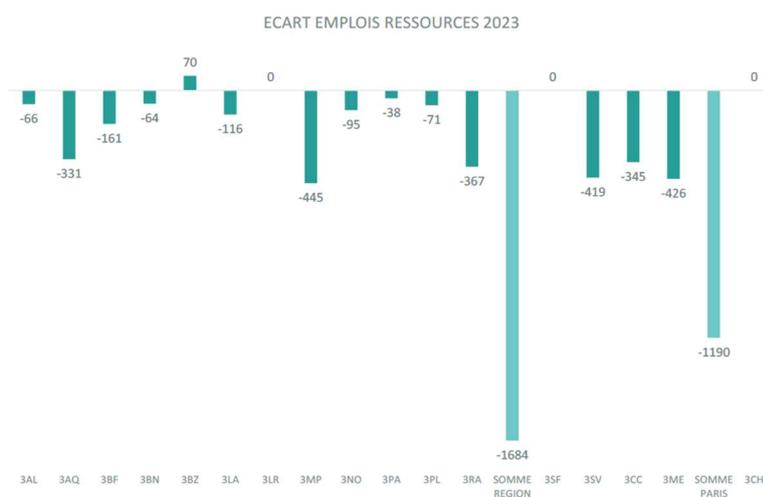
Emploi/Ressources sur S2

Groupe avec Ressources	Groupe en déficit de ressources si nouvelles missions	Groupe plutôt en sous charge	non qualifié
E2C	BFC	HDF	Aqui
Métaux	GE	OP	BFC
Norm	PACA		SF
OM	Pdl		
RA	Services		
	Services Financiers		

Ressources disponibles	Période	Risque de CIOA négatifs (hors départs)	Nb de jours
Aquitaine	nov-déc	Aquitaine	20
E2C	dès sept	E2C	110
Hauts de France	dès sept	Hauts de France	20
Métaux	mi--oct	Métaux	150
Normandie	dès sept	Normandie	50
OM	dès sept	OP	100
OP	oct	RA	50
Pdl	nov-déc	Total	500
RA	dès sept		

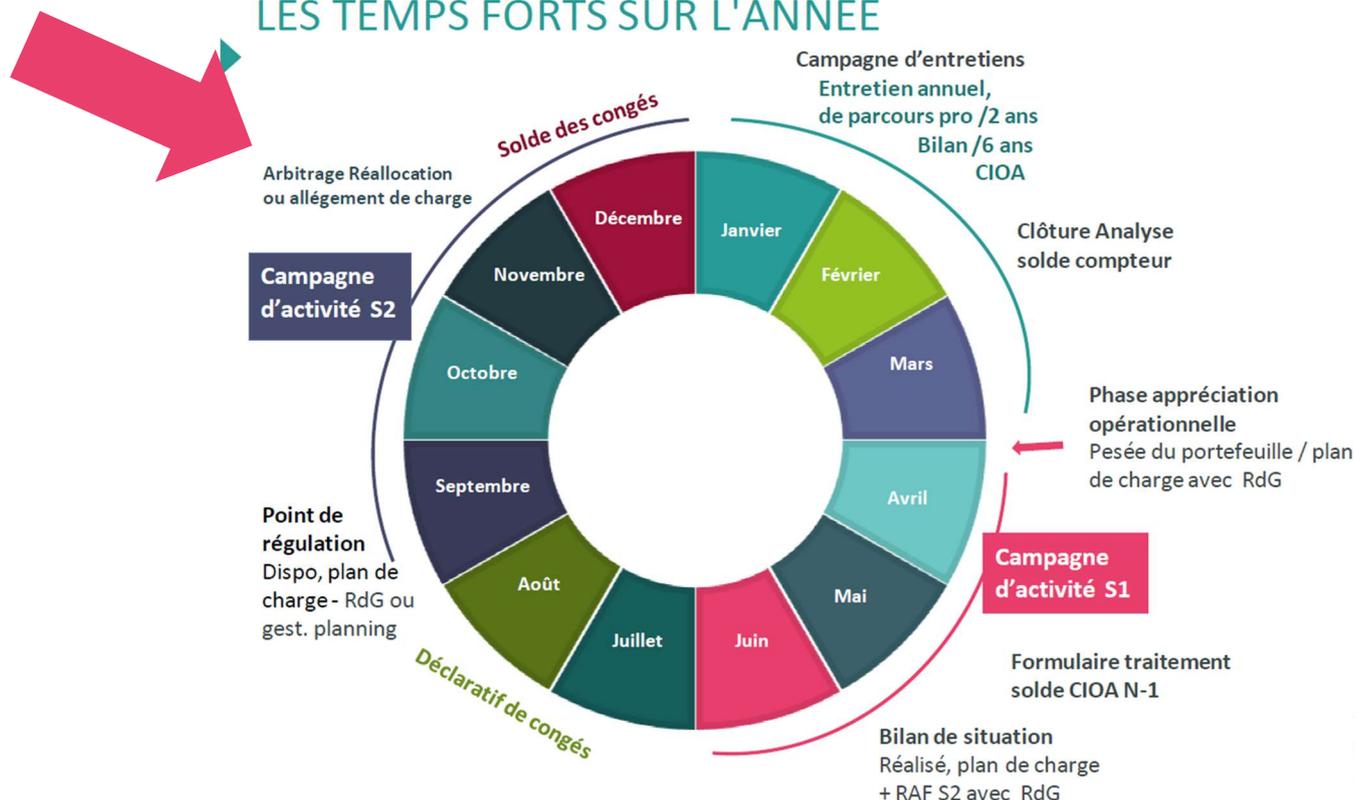
> Besoins de ressources humaines ou de régulation de l'activité estimés pour 2023?

▶ ECARTS EN 2023 PAR GROUPE



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.

LES TEMPS FORTS SUR L'ANNÉE



4. 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 de la grille salariale;
 - définir une politique salariale (règles de progression, etc.) et d'un processus de validation des augmentations salariales, impliquant RdS, 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.

- > En réflexion avec la construction d'un Comop des rémunérations
- > En projet de consolidation sur 2023

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 va contribuer à combler les possibles écarts de rémunération entre la population des Fonctions Support et du personnel Intervenants dans un égal traitement du genre.

- > **Montant global de la part travail allouée en 2022 au titre de l'exercice 2021 : 1 124 859€**
- > **Montant global de la part travail allouée en 2023 au titre de l'exercice 2022 : NC**
- > **Montant global versé en prime exceptionnelle : 5 400€ bruts pour une ETP**
- > **Nombre de femmes et d'hommes ayant perçu cette prime exceptionnelle : 35 femmes et 11 hommes**

- > **Reconduction d'une modalité de versement d'une prime exceptionnelle : oui**
- > **Nombre de femmes et d'hommes susceptibles d'être concernés par cette prime exceptionnelle : 35 femmes et 15 hommes**

Indicateur 5 « Nombre de salariés du sexe sous-représentés parmi les 10 plus hautes rémunérations »

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 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 du genre parmi les plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Nonobstant, l'entreprise a décidé lors de sa dernière Assemblée générale (nov 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 :
 - *recensement des pratiques et règles des temps internes, la facturation, les butoirs, les coûts de structure des collectifs de travail;*

- mise à plat et compréhension des modèles économiques des collectifs ;
 - à 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*

Ouverture des candidatures internes permettant de suivre le genre

> **Groupe projet non lancé sur 2022, et reporté sur 2023**

3. L'Entreprise s'attache dans la construction des parcours professionnel de ses membres à ouvrir des mandats électifs et des appels à candidatures internes ouverts 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.

> **18 appels à candidatures internes en 2022**

> **De nouveaux appels à candidatures prévus en 2023**

