

Égalité Femmes Hommes 2023
Index moyen Groupe de 89,0
Index SUEZ CONSULTING de 83

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.

I - Résultats par indicateurs

Avec un résultat de 83 en 2023 vs 84 en 2022, l'index de Suez Consulting reste stable. Au-delà des résultats par indicateurs rappelés ci-après, une analyse plus particulière des deux indicateurs faisant apparaître une évaluation à la moitié de la notation maximale s'impose.

Indicateur 1 - Ecart de rémunération :

- 37/40 en 2021
- 39/40 en 2022
- 38/40 en 2023

Indicateur 2 – Ecart augmentations :

- 05/20 en 2021
- 10/20 en 2022
- 10/20 en 2023

Indicateur 3 – Ecart promotions :

- 15/15 en 2021
- 15/15 en 2022
- 15/15 en 2023

Indicateur 4 – AI Maternité

- 15/15 en 2021
- 15/15 en 2022
- 15/15 en 2023

Indicateur 5 – Dix plus hautes rémunérations

- 05/10 en 2021
- 05/10 en 2022
- 05/10 en 2023

1. Indicateur 2 : Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)

Cet indicateur se comprend des augmentations à titre individuel hors promotions (changement de classification = coefficient et non changement de poste). Cet indicateur fait apparaître un écart de 4,52 % (il était de 3,96% en 2022) en faveur des hommes, avec notamment un écart plus marqué de

5,13% sur la catégorie des ingénieurs et cadres. Cet écart sur la catégorie des cadres, représentant plus de 70% des collaborateurs, nécessite d'être analysé plus précisément :

- Si 66% des femmes pour 73% des hommes ont bénéficié d'une Augmentation Individuelle (AI), 85% des femmes vs 67% des hommes ont bénéficié d'une Augmentation Générale (AG). Aussi, le contexte inflationniste particulier de 2023 a incité à les entreprises dont Suez Consulting à recourir à la pratique de l'AG. Or, cette pratique a globalement davantage bénéficié aux femmes. Cette répartition de distribution du budget des AG et AI n'a toutefois pas eu d'effet de bord au détriment des femmes, dans la mesure où le pourcentage moyen d'augmentation (AG + AI) était supérieur pour les femmes que pour les hommes, soit 6,04% vs 5,55%.
- Une analyse des écarts salariaux par coefficient Cadre hommes-femmes par catégorie fait apparaître que :
 - Les écarts salariaux sont à l'avantage des femmes dans la catégorie des ingénieurs de projet (coefficients 100, 115 et 150) regroupant 185 collaborateurs dont la moitié de femmes (**écart de 3,29% en faveur des femmes**)
 - Les écarts salariaux sont à l'avantage des femmes dans la catégorie des chargés de projet (coefficients 95, 100 et 115) regroupant 38 collaborateurs dont seulement 1/3 de femmes (**écart de 1,32% en faveur des femmes**)
 - Les écarts salariaux sont à l'avantage des femmes dans la catégorie des chefs de projet (coefficients 100, 115 et 150) regroupant 116 collaborateurs dont seulement 1/3 de femmes (**écart de 1,88% en faveur des femmes**)
 - Les écarts salariaux sont à l'avantage des hommes dans la catégorie des ingénieurs de projet confirmés et chefs de projet junior (coefficient 115) regroupant 108 collaborateurs dont 40% de femmes (**écart de 0,91% en faveur des hommes**)
 - Les écarts salariaux sont à l'avantage des hommes dans la catégorie des chefs de projet senior (coefficients 130, 15 et 170) regroupant 32 collaborateurs dont 28% de femmes (**écart de 4,08% en faveur des hommes**)
 - Les écarts salariaux sont à l'avantage des hommes dans la catégorie des directeurs d'activité (coefficients 115, 130, 150, 170 et 210) regroupant 60 collaborateurs dont 38% de femmes (**écart de 6,33% en faveur des hommes**)
- Mais si des écarts apparaissent sur certaines fonctions, il convient également de souligner que :
 - Cette comparaison s'effectue souvent sur des échantillons hommes – femmes déséquilibrés
 - Seules les deux dernières catégories font apparaître un écart tout en précisant que :
 - La catégorie des chefs de projet senior n'est composée que de 9 femmes
 - La catégorie des directeurs d'activité ne comprend que 23 femmes et regroupe des coefficients très hétérogènes traduisant également des repositionnements de collaborateurs hommes ayant occupé des fonctions d'adjoint au directeur d'agence (fonction supprimée) ne permettant pas toujours de comparer des catégories objectives
 - La question de la sous-représentation des femmes dans les fonctions à responsabilité constitue davantage l'enjeu.

2. Indicateur 5 : Les dix plus hautes rémunérations

Il s'agit du nombre de femmes percevant une rémunération faisant partie des dix plus hautes de l'entreprise. Suez Consulting comptait deux 2 femmes dans cet indicateur en 2022 et trois en 2023. Malgré une progression d'une femme dans cet indicateur, la notation reste à 5.

Avec trois femmes pour sept hommes dans cet indicateur des dix plus hautes rémunérations, la progression d'une unité cette année nécessiterait d'être poursuivie pour atteindre a minima quatre femmes au sein des dix meilleures rémunérations, ce qui nous permettrait d'atteindre une note de 10.

II - Perspectives

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 en octobre 2022.**

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

- Traitant les AI accompagnant des évolutions de carrière associée à une extension importante du périmètre de responsabilités en dehors de enveloppes d'augmentations
- 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
- Travailler sur les parcours professionnels des filières Assistantes et Management de projet

Par la mise en place de ces actions, Suez Consulting se fixe l'objectif de faire progresser plus particulièrement l'indicateur 2 d'ici le terme de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle.

III - 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^{er} mars, puis aux sociétés comprenant entre 250 et 999 salariés au 1^{er} septembre. Depuis 2020, l'obligation de publication concerne les entreprises de 50 salariés et plus et les index doivent être publiés au 1^{er} mars.