

**FIXATION DES OBJECTIFS DE PROGRESSION DANS LE
CADRE DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE**

2025

Préambule	2
1 – Index égalité professionnelle 2024	2
2 – Indicateur relatif à l'écart de rémunération.....	3
3 – Indicateur relatif au pourcentage de salarié augmentés au retour d'un congé maternité.....	4
4 – Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations.....	4
5 – Entrée en vigueur, durée et publicité	5



AR

Préambule

Créé par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'index égalité professionnelle, qui permet aux entreprises d'au moins 50 salariés de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en exergue les axes de progression sur lesquels agir lorsque ces disparités sont injustifiées, a été renforcé par la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021.

Il découle de cet index égalité professionnelle une note globale sur 100 points (plus la note est proche de 100, plus l'entreprise est « vertueuse » en matière d'égalité professionnelle). La note globale sur 100 points se calcule par l'agrégation de différents critères dont la pondération est la suivante (pour les entreprises d'au moins 250 salariés) :

- **Ecart de rémunération (sur 40 points) ;**
- **Ecart de taux d'augmentations individuelles (sur 20 points) ;**
- **Ecart de taux de promotions (sur 15 points) ;**
- **Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (sur 15 points) ;**
- **Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations (sur 10 points).**

Il résulte des nouveaux articles L.1142-9-1 et D.1142-6-1 du Code du travail que lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs de l'index se situent en-deçà de 85 points sur 100 possibles, l'employeur a l'obligation de fixer et de publier des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Conformément aux dispositions du Code du travail, ces objectifs de progression seront publiés sur le site internet de la Société. Une fois publiés, ces objectifs de progression demeureront consultables jusqu'à ce que la Société obtienne une note globale au moins égale à 85 points au titre du(des) prochain(s) index égalité professionnelle.

1 – Index égalité professionnelle 2024

Dans le cadre de sa politique RH, Synetis s'est toujours attachée à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de ses métiers et s'est toujours engagée à faire de la parité professionnelle et de la lutte contre toutes formes de discrimination, tant à l'embauche que tout au long du parcours professionnel, une de ses priorités.



Ainsi, au titre de l'année 2024, Synetis a obtenu une note globale de 78/100 décomposée comme suit :

	points obtenus	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	38	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10
INDEX (sur 100 points)	78	100

Pour cette année, trois indicateurs sont en-deçà du nombre de points maximum :

- **L'écart des rémunérations** : Bien que cet indicateur ait gagné un point par rapport à l'année dernière (38/40 contre 37/40 en 2023), et que les points obtenus se rapprochent du maximum de points possibles sur cet indicateur, Synetis conserve une marge de progression en matière d'écart de rémunération.

- **Le pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité** : Cet indicateur est en baisse sur cette année mettant en avant la nécessité pour Synetis de mettre en place un outil de suivi des retours de congés maternité ou d'adoption.

- **Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations** : Cet indicateur est en augmentation par rapport à l'année dernière (5/10 contre 0/10 en 2023) et reste l'indicateur avec la plus grande marge de progression.

Par conséquent et dans la continuité des actions déjà mises en place, Synetis concentrera ses efforts sur ces trois indicateurs où une marge de progression subsiste.

2 – Indicateur relatif à l'écart de rémunération

L'égalité salariale est une constituante essentielle de toute politique visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Synetis rappelle que les rémunérations de ses salariés résultent de la grille salariale de la Société définie selon les spécificités du métier et du secteur d'activité. Aucune discrimination n'est faite selon le genre du salarié.

Synetis est consciente, bien qu'elle veille à la neutralité dans la détermination des rémunérations, qu'il subsiste toujours une marge de progression existante en matière d'égalité salariale, notamment pour ses salariés de la tranche 40-49 ans.

La Société s'engage donc à poursuivre les actions engagées afin de réduire cet écart (indicateurs de suivi à l'embauche et lors de l'exercice de rémunération) et à renforcer sa communication sur les carrières rôle model de nos salariées afin d'en promouvoir l'accessibilité.

3 – Indicateur relatif au pourcentage de salarié augmentés au retour d'un congé maternité

Synetis s'engage à revaloriser chaque année la rémunération des salariés de retour de congé maternité ou d'adoption. Par conséquent, les salariées ne subiront aucun désavantage dû à leur absence par rapport aux autres salarié(e)s.

Pour mener à bien cet objectif, une liste des salariées concernées sera éditée et étudiée lors de chaque exercice de revalorisation salariale.

4 – Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations

La sous-représentation des femmes parmi les dix rémunérations les plus élevés met en évidence que les caractéristiques du secteur d'activité de la Société sont majoritairement masculines.

En effet 80% des effectifs de la société sont des hommes contre uniquement 20% de femme.

Bien que l'équilibre entre les femmes et les hommes soit en permanence recherché par la société, Synetis s'engage à ce que la proportion de candidat(e)s embauché(e)s reste le reflet de la diversité et de la mixité des candidatures proposées.

Synetis a également pour objectif sur les trois prochaines années, de recruter (par le biais d'actions écoles ciblées) et de promouvoir plus de femmes dans son TOP management.



5 – Entrée en vigueur, durée et publicité

Les présents objectifs de progression entreront en vigueur à compter du 1er mars 2025.

Ils sont préalablement soumis à l'information et à la consultation du Comité Social et Economique.

Les objectifs de progression sont déposés auprès de l'autorité administrative compétente, à savoir la DREETS (ex-DIRECCTE) Ile-de-France. Lesdits objectifs sont établis pour une durée de douze mois à compter de leur date d'entrée en vigueur. Ils répondent aux règles légales et jurisprudentielles applicables en matière d'établissement, de modification et de dénonciation des décisions et engagements unilatéraux de l'employeur.

L'ensemble du personnel de Synetis est destinataire des objectifs de progression via notre intranet.

Par ailleurs, conformément à l'article R. 2242-2-1 du Code du travail, les présents objectifs seront déposés sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

Aline ROY

Directrice des Ressources Humaines

