

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

PREAMBULE

Le Cabinet s'engage en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Il reconnaît que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

A ce titre, nous souhaitons marquer une nouvelle fois notre attachement à ce principe et plus largement au principe général figurant à l'article L. 1132-1 du Code du travail prohibant toute forme de discrimination, notamment en matière de recrutement ou de l'accès à un stage, à une formation, de rémunération, de qualification ou encore d'évolution professionnelle.

Au cours des années précédentes, le cabinet a mis en place un grand nombre d'actions visant à améliorer la qualité de vie au travail, parmi lesquelles :

- Une charte de la déconnexion mise en place en mai 2021 souligne l'importance de respecter les temps de vie professionnelle et personnelle de chacun.
- En déménageant dans des nouveaux bureaux en décembre 2021, l'entreprise a eu une attention particulière pour aménager des espaces conviviaux et des installations de bureaux confortables.
- Une organisation hybride du travail a été mise en place et les salariés ont la possibilité de télétravailler à leur domicile jusqu'à trois jours par semaine. Cette charte de télétravail a été mise en place unilatéralement par la Direction de l'entreprise en septembre 2021.
- L'ensemble des salariés et stagiaires bénéficient d'un abonnement à une salle de sport pris en charge par le cabinet. Cette disposition a été mise en place en septembre 2021.
- Un partenariat a été signé avec le réseau Babilou en octobre 2022 permettant à l'ensemble des salariés de bénéficier d'un certain nombre de places en crèche.

D'autres actions concernent la promotion du cabinet en matière d'embauche :

- Multiplication des actions de relations écoles par notre présence à des forums (3 forums en 2021 et 4 forums en 2022)
- Organisation d'événements spécifiques dans nos locaux ou dans nos écoles cibles, à destination d'étudiants, pour les préparer aux études de cas (5 événements en 2021 et 12 événements en 2022)
- Organisation d'un événement en octobre 2022 pour favoriser le recrutement d'étudiantes sorties de grandes écoles

En 2021, l'index égalité hommes/femmes était de 77/100 :

- Indicateur n°1, « écart de rémunération (en %), avec une note de 37/40
- Indicateur n°2, « écart d'augmentations individuelles », avec une note de 35/35
- Indicateur n° 3, « pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité (%) », avec une note de 0/15
- Indicateur n° 4, « nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations, avec une note de 5/10

Les mesures prises jusque-là par le cabinet ont donc permis d'améliorer globalement l'index en 2022 avec une note de 84/100 :

- Indicateur n°1, « écart de rémunération (en %), avec une note de 39/40
- Indicateur n°2, « écart d'augmentations individuelles », avec une note de 25/35
- Indicateur n° 3, « pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité (%) », avec une note de 15/15
- Indicateur n° 4, « nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations, avec une note de 5/10

La Direction du cabinet entend poursuivre ses actions pour continuer à améliorer ses résultats sur les indicateurs suivants :

- Indicateur n°1 « écart de rémunération (en %)
- Indicateur n°2, « écart de rémunération individuelles
- Indicateur n° 3, « pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%) »
- Indicateur n°4, « nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations »

Au regard de ces éléments, nous mettons en place un plan d'action unilatéral relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément au décret 2022-243 du 25 février 2022.

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L 2242-3 et R 2242-2 du Code du travail.

L'objet de ce plan d'action est de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise en fixant des objectifs de progression et en déterminant des actions permettant d'atteindre ces objectifs en y associant des indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'effet des actions mises en œuvre.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent plan d'action s'applique à l'ensemble des établissements de la société SIMON KUCHER & PARTNERS SAS.

ARTICLE 3 – ANALYSE DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE RESPECTIVE DES HOMMES ET DES FEMMES

Dans le but d'établir un diagnostic préalable de la situation professionnelle des femmes et des hommes, la Direction a analysé la situation des femmes et des hommes en matière d'embauche, de gestion de la performance et de promotion professionnelle, de formation, de rémunération effective et de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

3.1 Embauche

En matière de recrutement, la sélection des candidat(e)s se base sur une série d'entretiens permettant d'apprécier leur capacité à résoudre des études de cas qui visent à les mettre en situation et à challenger objectivement leur réflexion.

Pour les fonctions supports, les candidat(e)s sont également challengé(e)s sur leurs compétences métier au cours d'une série d'entretiens. La prise de références permet de conforter une décision.

3.2 Gestion de la performance

Les cycles d'évaluation de la performance sont biannuels pour les consultant(e)s et annuels pour les fonctions support.

Pour les consultant(e)s, chaque grade dure a minima 2 ans (éventuellement 18 mois si la performance le justifie). Une évaluation semestrielle permet de mesurer la performance du collaborateur sur la base des évaluations faites à chaque fin de projet. Celles-ci sont objectivées par différents acteurs :

- Le collaborateur/collaboratrice lui/elle-même qui s'auto évalue à chaque fin de projet et sur le semestre évalué
- Les évaluations de ses pairs à chaque fin de projet
- Les évaluations de son management à chaque fin de projet

Pour assurer un accompagnement opérationnel du développement des collaborateurs, chaque consultant(e) est suivi régulièrement par un « career development advisor ».

Le modèle d'évaluation de la performance en vigueur au sein du cabinet s'appuie sur un principe de transparence et d'objectivité.

Les promotions obéissent à des règles Groupe qui tiennent compte du temps passé à chaque grade pour assurer un niveau d'expérience minimal, du niveau de performance du collaborateur/de la collaboratrice et de sa capacité à démontrer son potentiel dans le grade suivant.

3.3 Rémunération

L'allocation globale annuelle d'augmentation est décidée par le Groupe et communiquée au management de Simon-Kucher France pour la revue de performance du premier semestre chaque année.

La rémunération fixe des consultant(e)s obéit à une grille salariale basée sur les changements de grade qui permet d'aligner les rémunérations par grade et assure une progression de celle-ci en fonction de l'expérience. Cette grille est revue périodiquement pour tenir compte des tendances du marché, des résultats du cabinet et des perspectives d'évolution.

La rémunération fixe des Associé(e)s et celle des fonctions support (6 collaborateurs hommes et 11 femmes) ne s'appuie pas sur une grille prédéfinie.

Les augmentations des fonctions support sont décidées par le Groupe.

La rémunération variable s'appuie sur l'évaluation du niveau de performance du collaborateur/de la collaboratrice.

Pour les grades expérimentés de la population des consultant(e)s, et à plus forte raison encore pour la catégorie des Associés, une part importante de la rémunération s'appuie sur des résultats commerciaux.

La part de rémunération variable est croissante avec le niveau hiérarchique du collaborateur/de la collaboratrice.

3.4 Formation

Le modèle de gestion de la performance des consultant(e)s a été construit en lien avec les plans de formations. Ces plans de formation compilent des formations accessibles selon les grades et ont vocation à aborder des softs skills comme des hard skills. Certaines de ces formations sont obligatoires, d'autres optionnelles, et sont accessibles en présentiel ou/et à distance selon les sujets.

Une bibliothèque d'auto-formations digitales sont également disponibles via LinkedIn Learnings et Bookboon eBooks.

3.5 Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

La Cabinet promeut une culture forte qui s'appuie sur :

- Des valeurs incarnées, elles-mêmes évaluées dans les évaluations de la performance de chacun(e)
- Un accompagnement bienveillant du développement professionnel des collaborateurs/collaboratrices qui s'appuie sur la confiance et la responsabilisation de chacun
- Un management à l'écoute des besoins des collaborateurs et collaboratrices et qui est favorable au temps partiel

A ces éléments s'ajoute une organisation hybride de l'organisation du travail. Les salariés peuvent télétravailler jusqu'à trois jours par semaine, voire plus souvent dans certaines situations (grossesse ou situation ad hoc).

Une attention particulière est également portée sur le rythme et l'équilibre du temps de temps de travail. Pour s'en assurer, des questionnaires mensuels permettent aux équipes projets de s'exprimer et de faire remonter de possibles surcharges de travail.

3.6 Diagnostic

Le diagnostic réalisé au travers des indicateurs précédemment énoncés laisse apparaître certaines situations où existe un déséquilibre entre la situation professionnelle des femmes et celle des hommes.

La population des consultants représente 84 % des effectifs au 31/12/2022, les 16% restants représentent l'ensemble des fonctions support (comptabilité, marketing & événementiel, assistantes de direction, IT, services généraux et ressources humaines).

Il a été ainsi constaté que :

- Les femmes représentent en moyenne 40 % des effectifs du Cabinet réparties comme suit : 33% de la catégorie Associés, 66 % des Employés, 50 % des Techniciens Agents de Maîtrise et 39 % des Cadres. L'enjeu est donc d'augmenter la part de femmes dans la catégorie Cadres.
- A l'indicateur 1, la part de collaboratrices dans la catégorie Cadres tend à diminuer avec l'expérience (dans la tranche d'âge moins de 30 ans les femmes représentent 42%, dans la catégorie 30 à 39 ans, elles représentent 37% et dans la catégorie 40 à 49 ans elles représentent 25%). L'enjeu est donc de fidéliser une population dans un métier où, de manière générale, le turnover peut être important.
- Un écart du taux d'augmentation favorable aux femmes est constaté en raison de la proportion plus importante de femmes à avoir reçu une augmentation en 2022. Cet écart est lié à la performance et/ou l'éligibilité liée à une expérience dans le grade plus favorable aux femmes qu'aux hommes et en aucun cas à une volonté de discrimination positive souhaitée en faveur des femmes, nos process étant neutres en termes de genre. L'enjeu n'en demeure pas moins que nos processus doivent être appliqués avec équité.
- Dans la catégorie Associés en 2022, il y avait 4 femmes sur 12 Associés, dont 2 étaient à temps partiel. La rémunération des Associés s'appuyant essentiellement sur leur capacité commerciale, ceci explique la faible représentativité des femmes dans l'indicateur 4. Néanmoins, nous considérons comme une avancée sociale que des Associées s'autorisent à travailler à temps partiel. Dans un secteur d'activité où l'équilibre de vie peut être difficile à respecter et le turnover souvent important après 3 à 6 ans d'expérience (tranche d'âge 28-32 ans), leur exemple aide de plus jeunes collaboratrices à se projeter.

Les dispositions du présent plan d'action ont donc pour objectif de supprimer, ou à défaut de réduire, dans la mesure du possible, les différences constatées entre hommes et femmes.

ARTICLE 4 – OBJECTIFS DE PROGRESSION ET ACTIONS PERMETTANT D'ASSURER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

En vue de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il a été convenu que les objectifs d'égalité et les actions permettant de les atteindre portent sur les domaines ci-dessous.

4.1. *Embauche*

L'entreprise s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(e)s et les compétences requises pour l'emploi proposé. A cet effet, les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées de manière qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Indicateur de suivi :

- Nombre de candidatures reçues/sexe et par catégorie, offres faites et offres acceptées (en valeur absolue et en pourcentage sur le nombre de candidatures reçues)
- Comparaison en pourcentage des femmes/hommes embauchés par catégorie et par type d'école (commerce, ingénieur, université, autre) sur une période d'un an

La Société s'engage à développer des actions d'information auprès des étudiants, notamment au cours des relations qu'elle entretient avec ses écoles cibles (notamment écoles d'ingénieurs et de commerce) et lors des forums afin d'attirer ses futurs talents, en rappelant que ses métiers sont ouverts à tous, hommes et femmes. La Société s'attachera à promouvoir la présence de collaboratrices lors des présentations dans les établissements d'enseignement supérieur et plus généralement dans le cadre des «relations écoles».

Indicateurs de suivi :

- Nombre de forums auxquels la Société participe
- Nombre d'événements ciblés auprès d'étudiantes

4.2. *Evolution professionnelle*

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise, celle-ci s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Les critères d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et pour les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

Indicateur de suivi :

- Pourcentage de salariés promus par rapport au nombre de salariés, par métier et par catégorie professionnelle et par sexe (en valeur absolue et en pourcentage par rapport à sa catégorie)

4.3. Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale - Congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental

L'entreprise s'engage à promouvoir des actions en faveur du congé maternité, d'adoption, du congé parental du/de la salarié(e) et du congé paternité et d'accueil de l'enfant sans qu'ils ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière.

Elle prévoit les mesures suivantes :

- Promouvoir la parentalité par des actions concrètes visant à faciliter l'équilibre de vie
- Développer des mesures pour faciliter l'articulation du temps de travail (télétravail/hybride)
- 1 mois après le retour du/de la salarié(e) de congé, un entretien sera réalisé avec son supérieur hiérarchique et/ou un responsable des ressources humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes : modalités de retour au sein de l'entreprise, besoins de formation, souhaits d'évolution ou de mobilité.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans l'année par rapport au nombre de jours théoriques (avec une répartition par catégorie professionnelle)
- Liste des actions concrètes mises en place pour faciliter l'équilibre de vie professionnelle et familiale

La Société procède et continuera de procéder systématiquement à un rattrapage salarial pour tout(e) salarié(e) de retour de congé de maternité ou d'adoption lorsque des augmentations générales ont été pratiquées et/ou des augmentations individuelles ont été perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariées de retour de congés maternité bénéficiant d'augmentations générales et d'augmentations individuelles, sur deux ans

4.4. Rémunération

4.4.1. Egalité salariale

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences et de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Ainsi, l'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétence requis pour le poste.

4.4.2. Réduction des écarts de rémunération

Dans le cadre du calcul de l'index égalité femmes hommes, un écart de rémunération à hauteur de 6,9 % a été constaté en faveur des femmes. Le regroupement des salariés a été effectué par les catégories socioprofessionnelles (CSP) : ouvriers/employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Au sein de la catégorie « Cadre » qui est la catégorie prépondérante, on constate un écart d'augmentations individuelles de 7,9% en faveur des femmes :

- Tranche de moins de 30 ans : un écart pondéré de 9,5 % ;
- Tranche de 30 à 39 ans : un écart pondéré de 1,7 % ;
- Tranche de 40 à 49 ans : incalculable
- Tranche de plus de 50 ans : incalculable

Les écarts constatés au sein de cette catégorie sont liés au fait qu'on mélange des consultants, dont les salaires évoluent selon une grille, et des Fonctions Support dont les salaires sont moins encadrés. A titre d'exemple dans la catégorie cadres, la rémunération de salariés relevant de fonctions support est comparée au salaire de consultants de la même tranche d'âge.

En conséquence, des mesures individuelles seront mises en place pour chaque exercice afin de procéder à la résorption des écarts.

Indicateurs de suivi :

- Cartographie des rémunérations par fonction dans l'entreprise (fonctions support et consultants), par catégorie professionnelle (coef/poste) et par sexe

En outre, la société s'engage à ce que :

- La grille de salaires des consultants soit revue régulièrement et appliquée avec équité pour les consultants
- Les salaires des fonctions support soient revus régulièrement pour s'ajuster au marché
- Les règles établies par le Groupe en matière d'évaluation, de promotion, d'augmentation et de politique salariale soient appliquées avec équité
- Des écarts de rémunération entre hommes et femmes ne se créent pas dans le temps en raison d'évènements personnels

ARTICLE 5 – ENTREE EN VIGUEUR DU PLAN D'ACTION

Le présent plan d'action s'applique à compter du 15 mai 2023.

ARTICLE 6 – DUREE DU PLAN D’ACTION

Le plan d’action est prévu pour une durée d’un an à compter du 15 mai 2023.
Il sera réactualisé chaque année.

ARTICLE 7 – PUBLICITE ET DEPOT

Le présent plan d’action fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l’article L 2231-6 du Code du Travail.

Le présent accord sera déposé, à la diligence de la Direction :

- En 2 versions, sur la plateforme en ligne du Ministère du Travail <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>.
Le dépôt de l’accord sur cette plateforme vaut dépôt auprès de la DREETS ;

Fait à Paris, le 10 mai 2023



David Vidal
Directeur Général