



SOPRA STERIA GROUP
SOPRA STERIA I2S
SOPRA HR SOFTWARE
SOPRA SOLUTIONS

**Rapport annuel de la CFDT,
organisation syndicale signataire
de l'accord en faveur de
l'égalité professionnelle entre les
Femmes et les Hommes**

Page de référence

Rapport annuel de la CFDT de l'UES SOPRA STERIA, Mai 2025.

[Lien vers l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes](#)

Contacts : Représentants CFDT de la commission de suivi



Notre blog <https://cfdtsoprasteria.blogspot.com/>

Table des matières

| | | |
|----|--|----|
| 1. | CONTEXTE DU RAPPORT | 4 |
| 2. | SYNTHÈSE DU RAPPORT | 4 |
| 3. | RÉMUNÉRATION | 5 |
| a. | Notre démarche | 5 |
| b. | Notre analyse..... | 5 |
| c. | La synthèse..... | 10 |
| 4. | ARTICULATION DES TEMPS DE VIE | 12 |
| a. | Notre démarche | 12 |
| b. | Notre analyse..... | 12 |
| c. | La synthèse..... | 14 |
| 5. | RECRUTEMENT | 15 |
| a. | Notre démarche | 15 |
| b. | Notre analyse..... | 15 |
| c. | La synthèse..... | 15 |
| 6. | PARCOURS PROFESSIONNELS | 16 |
| a. | Notre démarche | 16 |
| b. | Notre analyse..... | 16 |
| c. | La synthèse..... | 17 |
| 7. | SANTÉ DES SALARIÉES ET DES SALARIÉS | 18 |
| a. | Notre démarche | 18 |
| b. | Notre analyse..... | 18 |
| c. | La synthèse..... | 18 |
| 8. | BILAN DU RAPPORT | 19 |
| 9. | ANNEXES | 20 |
| a. | Les informations fournies par la direction..... | 20 |
| b. | Les indicateurs prévus ou à prévoir | 28 |

1. CONTEXTE DU RAPPORT

Ce rapport s'inscrit dans le cadre prévu dans l'accord pour l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes signé pour les années 2025, 2026 et 2027 pour les sociétés de l'UES Sopra Steria (Sopra Steria Group, Sopra HR Software, Sopra I2S et Sopra Solutions).

Il s'agit du premier rapport des membres CFDT de la commission de suivi de l'accord.

La première réunion de la commission de suivi de l'accord pour l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes a eu lieu le 16 avril 2025 à 9h30 sur le site de Paris Kléber. C'est la seule réunion avant la rédaction de ce rapport. Les documents chiffrés (cf. annexes) n'ont pas été fournis par la direction en amont de la réunion.

Ce rapport annuel a pour but d'être annexé aux différents rapports de la situation comparée, des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes chez Sopra Steria Group, Sopra HR Software, Sopra I2S et fourni aux IRP chez Sopra Solutions. Il nous a donc fallu synchroniser la remise de ce document avec celle des rapports prévus à fin juin pour permettre leur diffusion conjointe.

Il est important de noter que la CFDT n'a pas reçu les rapports de situations comparées de ces sociétés pour alimenter ce document. Même si les accords précédents sur l'Égalité Professionnelle prévoyaient un rapport annuel, aucun rapport n'avait été produit. Ce document est le premier édité par une organisation syndicale signataire.

L'accord Égalité Professionnelle en vigueur a débuté au 1er janvier 2025. Le présent rapport concerne uniquement la période de janvier à mai 2025, la CFDT n'ayant reçu aucune information antérieure. L'objectif fixé par l'accord est de permettre que les prochains rapports couvrent la période de juin de l'année N-1 à mai de l'année N.

2. SYNTHÈSE DU RAPPORT

Les analyses de la CFDT portent sur les grands thèmes de l'Égalité Professionnelle que sont les rémunérations, l'articulation des temps de vie, le recrutement, les parcours professionnels et la santé des salariées et salariés.

La principale source de données de ce rapport est un recueil de mesures prises lors du cycle RH et lors du cycle de rattrapage des écarts prévu à l'accord (cf. Annexes a). La finalité du cycle RH est l'attribution des augmentations individuelles et promotions de janvier 2025. Les autres grands thèmes ont été analysés beaucoup moins en détail au vu du manque d'informations pour ce premier rapport.

3. RÉMUNÉRATION

a. Notre démarche

Pour cette première année d'application de l'accord, notre démarche consiste à se focaliser sur les inquiétudes que nous avons émises lors de la négociation de cet accord, à savoir que :

- chaque salariée femme de l'UES puisse faire l'objet d'une comparaison de salaire pour vérifier qu'il n'y ait pas d'écart ;
- l'enveloppe dédiée pour le rattrapage des salariées femmes, négociée à 0,1% de la masse salariale, soit bien utilisée ;
- l'analyse des écarts ne passe pas à côté de cas de discrimination, à cause de justifications trop floues ou trop systématiques ;
- l'augmentation issue des CRH pour les salariées femmes soit égale à celle des salariés hommes.

La CFDT ne s'est pas axée dans ce paragraphe à l'étude des augmentations en retour de congés maternité ou d'adoption, mais a rappelé la direction à ses obligations issues de l'accord « *Augmentations individuelles des salariées ayant bénéficié d'un congé d'adoption ou d'un congé maternité* » signé le 29/03/2007. En effet, la direction se doit d'augmenter les salariées au 1er janvier, qu'elles soient ou non en modalité Forfait jours, ce que la direction a corrigé depuis.

b. Notre analyse

Chaque salariée femme de l'UES a-t-elle fait l'objet d'une comparaison de salaire pour vérifier qu'il n'y a pas d'écart ?

L'inquiétude de la CFDT sur la possibilité de réaliser la comparaison s'est malheureusement vérifiée. En effet, l'analyse via les 7 critères proposée par la direction et prévue à l'accord ne permet pas de tester la rémunération de l'ensemble des salariées femmes de l'UES.

Les critères étant trop nombreux, les salariées femmes se retrouvent très souvent dans des groupes incomplets (contenant 5 salariés hommes ou moins) ne permettant pas la comparaison de leurs rémunérations. Les critères retenus dans l'accord sont :

- Type de contrat (CDI),
- Lieu Paris ou Province,
- La Direction,
- La filière,
- Le niveau du référentiel métier,
- L'étape A ou B du référentiel métier,
- La tranche d'âge.

Au vu de ces critères très sélectifs, la CFDT s'attendait à des cas où la comparaison ne serait pas possible. Avec ce premier accord de 3 ans signé par la CFDT, notre démarche était d'effectuer un constat initial et de l'améliorer lors d'une renégociation future. Force est de constater qu'il faut, dès à présent, trouver une solution en cas de comparaison impossible, au vu du grand nombre cas de salariées femmes non étudiées.

La direction a fourni des fichiers excel donnant le nombre de personnes ayant les mêmes 7 critères dans chacune des sociétés de l'UES. À partir de ces données, la CFDT a effectué un travail de compilation et de calcul pour déterminer le nombre de salariées femmes dont les salaires n'ont pas été regardés.

1793 salariées femmes n'ont pas pu bénéficier d'une comparaison salariale.

- 34% des situations salariales des femmes de SSG n'ont pas été étudiées,
- 49% des situations salariales des femmes de I2S n'ont pas été étudiées,
- 70% des situations salariales des femmes de SHRS n'ont pas été étudiées,
- 100% des situations salariales des femmes de SSOL n'ont pas été étudiées,
- 100% des situations salariales des femmes issues de GALITT intégrées dans SSG au 23 janvier 2025 n'ont pas été étudiées.

De plus, des filières entières n'ont pas été étudiées.

Chez SSG, ce sont **22 filières sur les 29 qui n'ont pas été analysées** (Business Unit Assistant, Communication, Executive Assitant, Administrative and Financial Group Assistant, Fonctionnal Assistant, Facilities, Human Ressources, Finance, Industrialisation, Information systems, Legal, Marketing, Internal Audit, Procurements, Sales, Security, Support, Testing, R&D Project Management, Production, Product Management, Cyber Analysis). Certaines filières très féminisées sont donc totalement ignorées alors que c'est là que se concentre une grande partie de l'effectif féminin et que ces filières sont souvent moins valorisées. Par exemple, les assistantes sont ainsi totalement exclues de l'étude alors que leurs salaires sont dans les plus faibles de l'entreprise.

Une proposition a été évoquée par la direction d'ordonner les critères et de les enlever jusqu'à arriver à une comparaison possible. Pour la CFDT, cela serait en effet une bonne idée afin d'éviter ces écueils.

Des écarts ont tout de même été identifiés puisque **26% des cas des salariées femmes analysées sont sorties en écart**, soit 718 femmes (et 16% de la population de salariées femmes hors les salariées femmes issues de Galitt et intégrées à Sopra Steria Group début 2025)(cf. Annexe a).

- Chez SSG, 589 salariées femmes ont été identifiées comme étant en écart salarial par rapport aux salariés hommes (soit environ 16 % des 3 776 salariées femmes hors celles issues Galitt).
- Chez I2S, 92 salariées femmes ont été identifiées comme étant en écart salarial par rapport aux salariés hommes (soit environ 22 % des 414 salariées femmes).
- Chez SHRS, 37 salariées femmes ont été identifiées comme étant en écart salarial par rapport aux salariés hommes (soit environ 10 % des 374 salariées femmes).

- Chez SSOL, aucune salariée femme n'a pu être identifiée comme étant en écart salarial car avec les 7 critères, aucune case ne comporte plus de 5 salariés hommes.

Chaque enveloppe dédiée pour le rattrapage des salariées femmes, négociée à 0,1% de la masse salariale, est-elle bien utilisée ?

Les chiffres fournis par la direction (cf Annexes a) sont sur-estimés, car les salariées femmes du « Lot 2 », celles en modalité Forfait jours, ne seront augmentées qu'en juillet 2025, soit uniquement pour la moitié de l'année. Malgré tout, elles sont comptabilisées comme si elles avaient été augmentées en janvier dans les chiffres fournis. Par conséquent, le budget réellement dépensé est inférieur au chiffre annoncé et à l'engagement pris par accord.

De plus, même avec cette surestimation, **les chiffres fournis révèlent que l'enveloppe n'a pas été totalement utilisée pour SSG et SHRS. Pour SSOL, l'enveloppe n'a pas du tout été utilisée** pour cette première année de l'accord. Pour I2S, les chiffres fournis sont également surestimés au regard du report des augmentations des salariés en modalité Forfaits jours.

Pour cette première année d'application du nouvel accord qui vise à mettre en place un mécanisme pour corriger les situations anormales, il est inacceptable que le budget de correction de 0,1% de la masse salariale ne soit pas intégralement utilisé.

C'est une mesure forte de l'accord et elle se doit d'être effective. Il est encore moins acceptable que l'une des sociétés ayant signé cet accord, Sopra Solutions, ne le respecte pas en ne faisant aucun rattrapage.

L'analyse des écarts ne passe-t-elle pas à côté de cas de discrimination, à cause de justifications trop floues ou trop systématiques ?

Après avoir effectué l'analyse des données fournies (Annexe a), la CFDT constate que 60% des écarts sont considérés comme justifiés par la direction :

- Chez SSG, 589 salaires de salariées femmes ont été détectés en écart, mais 350 ont été considérés comme justifiés, soit 59%.
Chez I2S, 92 salaires de salariées femmes ont été détectés en écart, mais 51 ont été considérés comme justifiés, soit 55%.
- Chez HR, 37 salaires de salariées femmes ont été détectés en écart, mais 27 ont été considérés comme justifiés, soit 73%.
- Chez SSOL, aucun salaire n'a été étudié, donc aucun écart n'a été détecté du fait de la comparaison impossible avec plus de 5 hommes sur les 7 critères.

La CFDT considère **ce taux inacceptable car il est beaucoup trop important** sachant que la comparaison se fait déjà sur 7 critères différents. Il n'est pas possible qu'autant de cas d'écart soient justifiés. En effet, **cela reviendrait à considérer qu'il est justifié que**

statistiquement les salariées femmes soient moins bien rémunérées que les salariés hommes.

La direction explique ces cas par des incohérences de positionnement qu'elle s'applique à corriger, le taux de justification est voué à diminuer drastiquement et la CFDT y sera vigilante.

Nous constatons que les 7 justifications possibles ne sont pas appliquées de manière identique dans toutes les sociétés et BU. Il apparaît qu'**une révision est indispensable pour s'assurer de l'équité dans l'entreprise.**

Les différentes justifications qui appellent des commentaires sont les suivantes :

« *Date de dernière promotion récente* »

Ce critère est le plus fréquemment cité, représentant une part importante des justifications. Cependant la CFDT note que la situation de la salariée femme est comparée à un panel d'hommes (>5) dont certains ont également eu une promotion récente. Pour la CFDT, la justification n'est donc pas valable et constitue un biais en défaveur des femmes.

« *Ancienneté dans le groupe* »

Ce critère concerne un nombre significatif de cas mais restant inférieur à celui de la promotion récente. La CFDT trouve surprenant qu'une personne nouvellement embauchée ait un salaire inférieur à la moyenne, surtout dans des classifications où il y a une large population (comme I2 ou I3). Selon des informations récentes communiquées en CSE, les salaires à l'embauche sont supérieurs à la moyenne globale, il n'est donc par normal de détecter des écarts en défaveur de salariées femmes nouvellement embauchées. Ce critère est perçu comme peu clair et nécessitant une révision.

« *Ancienneté dans la classification* »

Similaire à l'ancienneté dans le groupe, ce critère a été jugé peu intuitif, la CFDT a demandé des précisions sur son application.

« *Mission exercée* »

Cette justification suscite de vives critiques. La CFDT trouve problématique de justifier un écart salarial par la mission exercée, sachant que la salariée femme n'a pas de contrôle sur la mission qui lui est affectée. De plus, ce critère est qualitatif, ce qui le rend sujet à interprétation. Si la mission exercée est différente, cela peut indiquer un problème de positionnement de la salariée femme, qui doit être corrigé plutôt que de servir de justification à un écart salarial. Une demande a été faite pour obtenir des exemples concrets afin de mieux comprendre ce critère. La CFDT se demande comment peut être comparée la mission d'une salariée femme à toutes les missions des hommes du panel.

« *Performance individuelle* »

Il s'agit d'un critère subjectif qui nécessite des explications sur son utilisation. Cette performance est-elle comparée à la moyenne des performances des salariés hommes du panel ou cherche-t-on dans le panel les salariés hommes avec la même performance ?

Pour la plupart des justifications, la salariée femme est comparée à un panel de salariés hommes (>5) dont certains sont également dans le cas pointé par la justification (embauche récente, promotion récente, niveau de performance, ...). Cela ne devrait pas servir de justification à l'écart. **Par exemple, une salariée femme doit être plus performante que la moyenne des salariés hommes pour être analysée et a fortiori pour avoir le même salaire qu'eux.**

Pour la CFDT, ces justifications ne sont pas acceptables en l'état et constituent des biais en défaveur des salariées femmes. Ajouter 7 justifications possibles à un écart déjà détecté sur 7 critères de regroupement initiaux est bien trop restrictif et introduit beaucoup trop de subjectivité et de biais pour comparer correctement les salaires.

- Chez SSG, 239 salariées femmes ont eu une augmentation pour corriger leurs écarts de salaire, soit 6% de la population féminine hors Galitt.
- Chez I2S, 41 salariées femmes, soit 10% de la population féminine.
- Chez SHRS, 10 salariées femmes, soit près de 3% de la population féminine.
- Chez SSOL, aucune femme n'a eu d'augmentation pour corriger un écart de salaire, les écarts étant indétectables avec les 7 critères de regroupement.

Au total, ce sont 290 salariées femmes soit environ 6% de la population féminine de l'entreprise qui ont été augmentées pour corriger un écart de salaire par rapport à la moyenne des salariés hommes de la même catégorie qu'elles sur les 7 critères de regroupement.

L'augmentation issue des CRH pour les salariées femmes est-elle égale à celle des salariés hommes ?

Chez SSG et I2S, les précédentes revendications et actions permettent de surveiller les résultats des cycles RH afin de constater si l'augmentation médiane est identique ou non entre les salariés hommes et les salariées femmes. Ce qui incite la direction à l'égalité. Nous constatons que ce n'est toujours pas le cas chez SHRS et SSOL où le montant d'augmentation médian pour les salariés hommes est plus important que pour les salariées femmes.

L'accord prévoit « *pour chacun des niveaux de classifications I3.2 et inférieures, le résultat des cycles de révision doit tendre vers une augmentation moyenne, en montant, des femmes qui soit supérieure à celle des hommes.* ». Bonne nouvelle, cet objectif est atteint pour les classifications dont nous avons les chiffres chez SSG. Cependant, nous constatons qu'il subsiste des classifications où cela n'est pas le cas chez HR. Chez I2S, l'augmentation moyenne des salariées femmes est inférieure à celle des salariés hommes dans presque toutes les classifications. Les données chez SSOL ne nous ont pas été

fournies, ce qui ne nous permet pas de vérifier cet objectif. Cet indicateur est indispensable pour toutes les classifications et toutes les sociétés.

La CFDT constate que dans toutes les sociétés, malgré un taux d'augmentation légèrement plus important pour les salariées femmes, **l'augmentation moyenne (en €) est encore et toujours moindre pour les femmes**. Cela traduit une différence de salaire toujours en défaveur des salariées femmes malgré les précédentes actions.

Chez SSG, les salariées femmes sont de moins en moins présentes dans les classifications les plus hautes : elles ne représentent que 14% des DHG alors qu'elles sont très majoritaires chez les non-cadres et encore 75% des I1.1 et 30% des I1.2.

Chez Sopra Solutions, il y a beaucoup plus de femmes (66%) et elles sont présentes dans les hautes classifications, et pourtant, les écarts en leur défaveur sont grands.

En analysant les augmentations en fonction du temps de travail (temps partiel/ temps plein), nous détectons clairement une différence de traitement dans les augmentations et promotions (taux de promotion inférieur, sélectivité et % inférieur, montant moyen inférieur). La CFDT a demandé à avoir le nombre de temps partiel dont le salaire a été détecté en écart et corrigé.

Les temps partiels étant majoritairement des salariées femmes (entre 63 à 99% selon les sociétés), **la correction des promotions et salaires des temps partiels permettrait sans doute de corriger une partie importante des différences** constatées.

A contrario, chez SSOL, la proportion de temps partiel étant très faible, cela ne suffira pas et n'explique pas les différences de salaires homme/femme. La CFDT a demandé les salaires moyens et médians femme/homme de cette société SSOL afin de détecter les anomalies.

c. La synthèse

La CFDT se réjouit des corrections apportées au salaire de 290 salariées femmes de l'UES.

La CFDT regrette que les salariées femmes de Galitt n'aient pas été intégrées aux études alors qu'elles sont arrivées en début d'année chez SSG et que l'enveloppe dédiée SSG n'ait pas été totalement utilisée.

De trop nombreuses salariées femmes n'ont pas bénéficié de la comparaison de leur salaire à cause des regroupements trop fins. En particulier, des filières entières, très féminines, n'ont même pas été analysées. Ceci a pour conséquence un maintien de sous-valorisation des postes majoritairement « féminins ». Une société entière, SSOL, a été écartée de l'analyse bien qu'engagée dans l'accord. **Pour la CFDT, créer un tel mécanisme d'exclusion est inacceptable et il nous apparaît indispensable de revoir l'analyse pour permettre la comparaison de toutes les salariées femmes de l'entreprise**. Une méthode pourrait être de retirer les critères un par un jusqu'à obtenir la comparaison pour chaque salariée femme.

L'enveloppe de rattrapage prévue (0.1% masse salariale) est restée inutilisée chez SSOL, et partiellement utilisée chez SSG et SHRS. Les chiffres ne permettent pas de juger de son utilisation chez I2S. La Cfdt appelle la direction à respecter l'accord et à utiliser l'enveloppe dédiée pour corriger les écarts de salaire entre les salariées femmes et les salariés hommes de l'entreprise.

Les 7 justifications possibles des écarts constituent clairement un biais en défaveur des salariées femmes qui entraîne à considérer beaucoup trop d'écarts de salaire comme « justifiés ». Il n'est pas acceptable qu'une salariée femme doive être plus performante que la moyenne des salariés hommes pour bénéficier d'une analyse de son salaire afin d'obtenir une augmentation pour qu'elle ait un salaire équivalent aux hommes. La révision des justifications est indispensable pour permettre un rattrapage correct des écarts. Enfin, un travail de repositionnement dans le référentiel métier doit être fait rapidement si le positionnement n'est pas correct.

Pour les cycles d'augmentation, au-delà de la vigilance apportée, la promotion et l'augmentation des personnes en temps partiel doit être traitée, car les écarts sont très importants et cette modalité concerne majoritairement les salariées femmes.

4. ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

a. Notre démarche

Notre démarche consiste à analyser les données fournies par la direction concernant, en priorité, les thèmes suivants :

- La parentalité
 - La maternité ou l'adoption : tous les dispositifs facilitant la vie des salariés pendant la période de maternité ou d'adoption et les conditions de leur retour au travail
 - Le congé paternité et le congé parental
 - Les aménagements pour faciliter la parentalité (jours enfants malade, adaptation d'horaires pour la rentrée scolaire, ...)
 - Les dispositifs spécifiques liés à la monoparentalité
 - Le nouveau système de crèche
- Le respect de l'articulation travail/vie privée et du temps libre des salariés

Nous souhaitons pouvoir mesurer l'utilisation des dispositifs, analyser leur promotion dans les entreprises et comprendre leurs évolutions.

b. Notre analyse

Sur la maternité ou l'adoption afin de faciliter la vie des salariés pendant la période de maternité

En ce qui concerne la période de maternité, nous constatons qu'aucun dispositif n'a été mis en place pour permettre des mesures et une traçabilité des demandes de temps partiels. Nous ne pouvons analyser l'écart entre les demandes et les acceptations dans le cas que nous souhaitons étudier. C'est malheureusement aussi le cas pour le télétravail complémentaire.

Le guide de la parentalité doit être remis à chaque salarié réalisant une déclaration de maternité ou d'adoption. Si nous constatons la présence de ce guide sur l'intranet, nous n'avons aucun moyen de constater s'il est remis de façon systématique aux salariés (le processus ne le décrit pas).

Sur la parentalité avec l'accès au congé paternité puis congé parental

Ce dispositif légal (21 ou 28 jours calendaires selon le nombre de naissances, dans les 6 mois suivant la naissance) est en place dans l'entreprise. La prise de ces jours n'est pas une obligation pour les salariés et nous ne pouvons pas mesurer le taux de prise du congé paternité.

Sans statistique nous permettant d'analyser en fonction du nombre de naissances déclarées par des salariés, le nombre de jours de congés parentaux pris, nous sommes dans l'incapacité d'effectuer une analyse visant à établir un plan d'action.

Sur des aménagements pour faciliter la parentalité avec la mise en place de jours enfant malade pour les salariées femmes et les salariés hommes et des facilités d'horaires pour la rentrée scolaire

Le début d'application de l'accord, au 1^{er} janvier 2025, ne laisse pas assez de recul pour analyser correctement le nouveau dispositif des congés enfants malades. Des données par genre seront fournies à la commission l'année prochaine pour 2025. Nous pourrons ainsi constater si sa diffusion auprès des salariés a été suffisante ou non.

Actuellement 21% des salariées femmes qui bénéficiaient de l'ancien dispositif « mère de famille » ont adhéré au nouveau dispositif.

Sur la monoparentalité et ses contraintes

Ce sujet est complexe à analyser dans les entreprises de l'UES Sopra Steria car il n'en résulte que des préconisations ou des bonnes intentions. Il n'existe pas de procédure permettant aux salariés concernés de s'y référer, comme par exemple, un cas d'affectation sur une mission éloignée ou une demande de temps partiel.

Le nouveau système de crèche

Le dispositif des places en crèche doit être revue en commission de suivi comme prévu dans l'accord afin de réfléchir à un nouveau système permettant à plus de parents de bénéficier d'une solution de garde. Nous avons demandé des réunions spécifiques afin de pouvoir faire évoluer ce sujet rapidement.

Sur le respect de l'articulation travail/vie privée et du temps libre des salariés

Là encore, aucune donnée permettant une analyse n'est fournie à la commission de suivi. Nous sommes dans l'incapacité de mesurer si les salariés peuvent articuler et organiser correctement leur vie professionnelle et leur vie privée. Nous comprenons la complexité de mise en place de telles mesures mais nous pensons que l'élaboration de plusieurs indicateurs seraient pourtant utiles, par exemple le nombre de réunions obligatoires planifiées en dehors des plages fixes, le nombre de demande d'heures supplémentaire par le management ainsi que toutes les demandes liées aux astreintes et demandes d'interventions les week-ends et jours fériés.

c. La synthèse

Les sujets restent flous du fait d'un manque d'indicateurs. Il est impossible de se baser uniquement sur les bonnes intentions ou les promesses et notre travail est de constater, d'analyser et de préconiser des actions à mettre en œuvre en cas d'écart. **Il est donc impossible pour la CFDT d'émettre un bilan pour ce premier rapport.**

Nous espérons pouvoir avancer rapidement sur le sujet des places en crèche et sur la mise en place d'indicateurs pour l'année prochaine. Nous souhaiterions en particulier des mesures permettant de suivre l'évolution salariale et de carrière des salariées en retour de congés maternité/adoption pendant les 2 années suivant l'évènement.

La CFDT tient à faire remarquer que la mise à jour 2025 des guides de la parentalité a été faite sans concertation avec la commission de suivi, alors que prévue à l'accord.

5. RECRUTEMENT

a. Notre démarche

Notre démarche vise à analyser si l'objectif de recrutement des femmes permet d'augmenter la proportion des salariées femmes dans l'UES Sopra Steria. Afin de comprendre le résultat du recrutement il nous apparaît important de comprendre plusieurs mécanismes :

- Quelles sont les actions de communication qui sont menées auprès des écoles et universités et comment sont mis en avant les femmes dans les entreprises du groupe ?
- Comment le salaire et la classification d'embauche sont garantis pour chaque nouvelle salariée ?
- Quelles actions internes sont mises en place lors des entretiens d'embauche pour garantir l'équité de genre ?

b. Notre analyse

Malheureusement, nous ne pouvons constater qu'un échec de l'analyse de cette partie. En effet, la direction ne nous a pas fourni les informations nécessaires pouvant nous permettre de valider ou non notre démarche. Nous n'avons eu aucun indicateur permettant de valider si le recrutement par genre au regard des salaires d'embauche était équitable entre les femmes et les hommes.

De plus les actions de communication internes et externes et la répartition des intervenants par genre ne sont pas communiquées. Les thèmes abordés non plus.

c. La synthèse

N'ayant pas reçu les informations sur ce thème, l'analyse n'est pas possible pour ce premier rapport.

Il est nécessaire d'avoir les indicateurs pour l'année n-1 de l'accord (2024) afin de pouvoir mesurer les évolutions et avancées.

6. PARCOURS PROFESSIONNELS

a. Notre démarche

Notre démarche vise à analyser si les actions de l'accord permettent aux salariées femmes dans l'UES Sopra Steria d'avoir le même parcours professionnel que les salariés hommes. Les questions auxquelles nous voulions répondre cette année sont :

- Les salariées femmes sont-elles autant et aussi bien formées que les salariés hommes dans les sociétés concernées ?
- Les salariées femmes sont-elles autant promues et présentes dans les postes à plus haute responsabilité de manière équivalente aux salariés hommes ?

Il est nécessaire de suivre d'année en année la représentativité des salariées femmes selon les classifications afin de juger l'avancée de ce point.

b. Notre analyse

Les salariées femmes sont-elles autant et aussi bien formées que les salariés hommes dans les sociétés concernées ?

Pour la formation, l'accord venant de débiter au 1^{er} janvier 2025, nous n'avons pas pu analyser les éventuelles améliorations suite à son application. Il conviendra d'en faire l'analyse lors du prochain rapport.

Les salariées femmes sont-elles autant promues et autant présentes dans les postes à haute responsabilité que les salariés hommes ?

La seule information disponible est le taux de promotion global et par classification pour les salariées femmes et pour les salariés hommes pour chaque société (Annexe a). De manière globale, le taux de promotion des salariées femmes est supérieur à celui des salariés hommes pour le cycle de janvier 2025.

En analysant ce taux de promotion par classification, nous constatons que certaines classifications restent cependant en retard :

- Pour SSG, le taux de promotion des salariées femmes est inférieur à celui des salariés hommes en I3.2, TP3.
- Pour I2S, le taux de promotion des salariées femmes est inférieur à celui des salariés hommes en I3.2, I2.3, I2.11, I2.1, TP1, T3 et T1.
- Pour SHRS, le taux de promotion des salariées femmes est inférieur à celui des salariés hommes en I3.2, I3.1, et I1.2.
- Pour SSG, le taux de promotion des femmes est inférieur à celui des hommes en I3.1.

Nous n'avons pas eu les informations concernant l'ancienneté dans la classification précédente avant promotion. Cette donnée est indispensable pour savoir si le déroulé de carrière se fait dans le même tempo pour les salariées femmes et les salariés hommes.

Les salariées femmes sont encore largement moins présentes dans les hautes classifications que leur représentativité globale à l'effectif ou dans les classifications plus basses.

Chez SSG par exemple, les salariées femmes sont de moins en moins présentes quand on monte dans les classifications : elles ne représentent que 14% des DHG alors qu'elles sont très majoritaires chez les non-cadres et encore 75% des I1.1 et 30% des I1.2.

c. La synthèse

N'ayant pas reçu d'information sur le thème de la formation, l'analyse n'est pas possible pour ce premier rapport.

Pour les promotions, nous constatons qu'un effort est fait pour promouvoir d'avantage les salariées femmes et ainsi rattraper les retards. Cependant certaines classifications restent à corriger, et les salariées femmes sont toujours sous-représentées dans les plus hautes classifications dans l'UES Sopra Steria. Le plafond de verre est donc toujours présent.

Il est nécessaire d'avoir les indicateurs pour l'année n-1 de l'accord (2024) afin de pouvoir mesurer les évolutions et avancées.

7. SANTÉ DES SALARIÉES ET DES SALARIÉS

a. Notre démarche

L'accord ne prévoit pas de mesure spécifique pour les salariées femmes sur ce thème (pas de congé de santé gynécologique par exemple). Cependant, notre démarche vise à analyser si les actions de l'accord et de l'entreprise sont effectives et permettent aux salariées femmes dans l'UES Sopra Steria d'avoir des actions en matière de santé adaptées.

Pour ce premier rapport, nous n'avons pas effectué d'analyse sur ce thème mais nous pouvons formaliser ce que nous souhaiterions mettre en place.

b. Notre analyse

Une analyse future reste à mener, avec les informations d'arrêts maladie femme/homme, afin de suivre l'évolution de ce thème. Il serait également intéressant de suivre la proportion d'accidents de travail et de trajet afin de proposer d'éventuelles actions. Il est nécessaire d'avoir les indicateurs pour l'année n-1 de l'accord (2024) afin de pouvoir mesurer les évolutions et avancées.

Les actions de préventions effectuées pourraient être regardées et la prise en compte de sujets touchant autant ou plus les femmes (journées de prévention des infirmières, Mission Handicap, participations aux journées nationales ou internationales, ...).

c. La synthèse

N'ayant pas d'information sur ce thème, l'analyse n'est pas possible pour ce premier rapport.

8. BILAN DU RAPPORT

Il n'a pas été possible d'analyser tous les thèmes dans ce premier rapport en l'absence des informations et au vu de la jeunesse de l'accord (5 mois seulement). De plus, la CFDT n'a pas eu accès aux précédents rapports car ils n'ont jamais été produits par la commission de suivi précédente.

Le présent rapport a permis d'analyser et de mettre en évidence les réussites et problèmes de la mise en œuvre de l'accord Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sur les rémunérations,

- La CFDT constate que la direction n'a pas rempli les objectifs en transgressant ce qui était prévu comme enveloppe de rattrapage prévue à l'accord. La CFDT lui a demandé de corriger cela au cours de cette année 2025. Une alerte spécifique est faite pour Sopra Solutions qui n'a effectué aucun rattrapage, contrairement aux engagements pris dans l'accord.
- De plus, la CFDT constate qu'une trop grande partie des situations salariales des salariées femmes de l'UES n'ont pu être analysées (près de 40%) faute de panel de salariés hommes suffisant. La CFDT alerte sur ce point et a demandé à revoir rapidement la méthode de comparaison afin de ne pas exclure près de la moitié des salariées femmes. D'autant plus que des écarts de salaire ont été détectés pour 26% des salariées femmes étudiées. Il apparaît comme urgent d'étudier les salaires de toutes les salariées femmes de l'UES Sopra Steria. Une alerte spécifique est faite pour Sopra Solutions qui n'a effectué aucune étude sur aucune femme contrairement aux engagements pris dans l'accord.
- La CFDT constate qu'une trop grande partie des écarts de salaire est considérée comme « justifiée » (60% !). La CFDT alerte sur ce point et a demandé à revoir d'urgence les justifications prévues et leur utilisation problématique.
- La CFDT constate que 290 salariées femmes ont vu leur salaire revalorisé début 2025.

Afin de permettre l'analyse et améliorer l'application de l'accord, la CFDT préconise la mise en place d'indicateurs pour les années couvertes par l'accord (voir Annexes b).

Restitution de l'analyse des écarts 2025

CONFIDENTIEL



- Nombre de femmes en écart par niveau, en application de la méthodologie d'analyse des écarts
- Nombre de femmes en écart justifié - avec les éléments de justification - par niveau
- Nombre de femmes en écart injustifié par niveau
- Nombre de femmes augmentées par niveau par application du budget dédié à la correction des écarts
- Montant moyen d'augmentation par niveau par application du budget dédié à la correction des écarts

| Niveau | Effectif avant promotion* | Effectif femmes | Nombre de femmes en écart | Nombre d'écarts justifiés | Nombre d'écarts injustifiés / augmentées | Augm. moyenne |
|--------------|---------------------------|-----------------|---------------------------|---------------------------|--|---------------|
| GB | 59 | 8 | 2 | 2 | | |
| 6A | 180 | 27 | 4 | 3 | 1 | NS |
| 5B | 165 | 30 | 1 | 1 | | |
| 5A | 358 | 70 | 6 | 3 | 3 | NS |
| 4B | 383 | 83 | 11 | 8 | 3 | NS |
| 4A | 599 | 143 | 25 | 21 | 4 | NS |
| 3B | 678 | 213 | 35 | 19 | 16 | 214 € |
| 3A | 1 450 | 462 | 56 | 29 | 27 | 267 € |
| 2B | 2 131 | 700 | 121 | 66 | 55 | 206 € |
| 2A | 2 405 | 851 | 142 | 85 | 57 | 167 € |
| 1B | 1 783 | 584 | 90 | 54 | 36 | 155 € |
| 1A | 1 702 | 508 | 96 | 59 | 37 | 151 € |
| 1'B | 93 | 72 | | | | |
| 1'A | 36 | 25 | | | | |
| Total | 12 022 | 3 776 | 589 | 350 | 239 | 209 € |

17 | Nom de la présentation

Justification des écarts

| Niveau | Date de dernière promotion | Ancienneté Groupe | Ancienneté classification | Mission exercée | Performance individuelle | Suspension | Sortie |
|--------------|----------------------------|-------------------|---------------------------|-----------------|--------------------------|------------|----------|
| 6B | | | | 1 | | | |
| 6A | | | | | 2 | 1 | |
| 5B | | | | | 1 | | |
| 5A | 2 | | | | 1 | | |
| 4B | | 1 | | 3 | 3 | 1 | |
| 4A | 3 | 2 | 2 | 5 | 7 | 1 | |
| 3B | 10 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | |
| 3A | 12 | 3 | 4 | 7 | 7 | | |
| 2B | 32 | 3 | 7 | 9 | 16 | 5 | 2 |
| 2A | 47 | 2 | 8 | 11 | 14 | 10 | |
| 1B | 31 | 1 | 9 | 4 | 10 | 6 | |
| 1A | 24 | 23 | 8 | 2 | 8 | 2 | |
| 1'B | | | | | | | |
| 1'A | | | | | | | |
| Total | 161 | 36 | 43 | 44 | 71 | 28 | 2 |



SOPRA I2S

Restitution du CRH de janvier 2025: rémunération

CONFIDENTIEL



- Taux de promotion par genre et par classification
- Taux d'augmentation moyen par genre et par classification (hors budget de correction)
- Montant d'augmentation moyen par genre et par classification
- Montant d'augmentation médian par genre et par classification (hors budget de correction)

| Genre | Classif de départ | Effectif avant promotion* | Effectif promo | % promotion | F | | | | | | | | | | M | | | | | | | | | |
|--------------|-------------------|---------------------------|----------------|-------------|-------------------|---------------|-------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------------------|----------------|-------------|-------------------|---------------|-------------|--------------|---------------|---------------|------------|--|--|--|
| | | | | | Effectif augmenté | % sélectivité | % augm. | Augm. mini | Augm. moyenne | Augm. médiane | Augm. maxi | Effectif avant promotion* | Effectif promo | % promotion | Effectif augmenté | % sélectivité | % augm. | Augm. mini | Augm. moyenne | Augm. médiane | Augm. maxi | | | |
| I3.3 | 1 | 0 | 0,00 % | 1 | 100,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | 9 | 0 | 0,00 % | 2 | 22,22 % | NS | NS | NS | NS | NS | | | | |
| I3.2 | 20 | 0 | 0,00 % | 12 | 60,00 % | 2,28 % | 100 € | 237 € | 190 € | 550 € | 109 | 2 | 1,83 % | 42 | 38,53 % | 1,40 % | 100 € | 251 € | 200 € | 660 € | | | | |
| I3.1 | 51 | 2 | 3,92 % | 23 | 45,10 % | 1,73 % | 70 € | 183 € | 150 € | 417 € | 254 | 9 | 3,54 % | 84 | 33,07 % | 1,01 % | 100 € | 151 € | 150 € | 468 € | | | | |
| I2.3 | 66 | 4 | 6,06 % | 33 | 50,00 % | 1,94 % | 70 € | 155 € | 120 € | 430 € | 283 | 25 | 8,83 % | 111 | 39,22 % | 1,64 % | 70 € | 168 € | 130 € | 442 € | | | | |
| I2.2 | 84 | 15 | 17,86 % | 50 | 59,52 % | 2,32 % | 80 € | 130 € | 130 € | 255 € | 231 | 40 | 17,32 % | 85 | 36,80 % | 1,46 % | 60 € | 138 € | 130 € | 320 € | | | | |
| I2.11 | 57 | 10 | 17,54 % | 28 | 49,12 % | 1,89 % | 80 € | 116 € | 115 € | 150 € | 182 | 38 | 20,88 % | 67 | 36,81 % | 1,57 % | 80 € | 135 € | 120 € | 360 € | | | | |
| I2.1 | 4 | 0 | 0,00 % | 2 | 50,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | 35 | 9 | 25,71 % | 23 | 65,71 % | 2,51 % | 80 € | 126 € | 120 € | 250 € | | | | |
| I1.2 | 70 | 16 | 22,86 % | 24 | 34,29 % | 1,59 % | 70 € | 135 € | 130 € | 250 € | 196 | 41 | 20,92 % | 64 | 32,65 % | 1,42 % | 80 € | 126 € | 120 € | 270 € | | | | |
| I1.1 | | | | | | | | | | | 2 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | | | | | | | | | |
| TP3 | 4 | 0 | 0,00 % | 1 | 25,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | 17 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | | | | | | | | | |
| TP2 | 4 | 2 | 50,00 % | 2 | 50,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | 8 | 0 | 0,00 % | 2 | 25,00 % | NS | NS | NS | NS | | | | | |
| TP1 | 9 | 0 | 0,00 % | 2 | 22,22 % | NS | NS | NS | NS | NS | 23 | 2 | 8,70 % | 6 | 26,09 % | 0,93 % | 20 € | 80 € | 90 € | 100 € | | | | |
| T3 | 13 | 2 | 15,38 % | 5 | 38,46 % | 1,55 % | 80 € | 84 € | 80 € | 100 € | 16 | 4 | 25,00 % | 6 | 37,50 % | 2,45 % | 80 € | 138 € | 150 € | 200 € | | | | |
| T2 | 17 | 3 | 17,65 % | 6 | 35,29 % | 1,62 % | 80 € | 90 € | 90 € | 100 € | 21 | 3 | 14,29 % | 5 | 23,81 % | 1,38 % | 80 € | 116 € | 80 € | 180 € | | | | |
| T1 | 14 | 1 | 7,14 % | 2 | 14,29 % | NS | NS | NS | NS | NS | 12 | 1 | 8,33 % | 1 | 8,33 % | NS | NS | NS | NS | NS | | | | |
| Total | 414 | 55 | 13,29 % | 191 | 46,14 % | 1,91 % | 70 € | 144 € | 130 € | 550 € | 1 398 | 174 | 12,45 % | 498 | 35,62 % | 1,39 % | 20 € | 154 € | 130 € | 700 € | | | | |

Résultats



Promotions :

Les femmes ont été plus promues que les hommes → F : 13.3% et H : 12.4% soit +0.9 point en faveur des femmes (vs 2024 à F : 24.1% et H : 17.3%)



Augmentations :

Les femmes ont été plus nombreuses à être augmentées → F : 46.1% et H : 35.6% soit +10.5 points en faveur des femmes (vs 2024 à F : 66.2% et H : 62.4%)

Le taux d'augmentation est plus élevé pour les femmes → F : 1.91% et H : 1.39% (vs 2024 à F : 3.54% et H : 2.61%)

Le montant moyen d'augmentation est supérieur pour les hommes → F : 144€ et H : 154€ (vs 2024 à F : 183€ et H : 163€)



Restitution du CRH de janvier 2025 : rémunération CONFIDENTIEL

- Taux de promotion par genre et par classification
- Taux d'augmentation moyen par genre et par classification (hors budget de correction)
- Montant d'augmentation moyen par genre et par classification
- Montant d'augmentation médian par genre et par classification (hors budget de correction)

| Genre | F | | | | | | | | | | M | | | | | | | | | | | |
|--------------|--------------------|---------------------------|----------------|-------------|-------------------|---------------|-------------|--------------|---------------|----------------|------------|---------------------------|----------------|-------------|-------------------|---------------|-------------|--------------|---------------|---------------|------------|--|
| | Classif. de départ | Effectif avant promotion* | Effectif promu | % promotion | Effectif augmenté | % sélectivité | % augm. | Augm. min. | Augm. moyenne | Augm. médiane | Augm. maxi | Effectif avant promotion* | Effectif promu | % promotion | Effectif augmenté | % sélectivité | % augm. | Augm. min. | Augm. moyenne | Augm. médiane | Augm. maxi | |
| DHG | | | | | | | | | | | | 5 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | | | | | | |
| I3.3 | 6 | 0 | 0,00 % | 1 | 16,67 % | NS | NS | NS | NS | NS | NS | 19 | 0 | 0,00 % | 6 | 31,58 % | 0,75 % | 100 € | 217 € | 200 € | 400 € | |
| I3.2 | 36 | 0 | 0,00 % | 21 | 58,33 % | 1,77 % | 100 € | 184 € | 150 € | 1 000 € | 111 | 1 | 0,90 % | 59 | 53,15 % | 1,41 % | 80 € | 173 € | 150 € | 600 € | | |
| I3.1 | 105 | 6 | 5,71 % | 40 | 38,10 % | 0,93 % | 100 € | 124 € | 120 € | 200 € | 183 | 15 | 8,20 % | 65 | 35,52 % | 0,94 % | 100 € | 137 € | 140 € | 250 € | | |
| I2.3 | 71 | 10 | 14,08 % | 25 | 35,21 % | 1,02 % | 80 € | 131 € | 100 € | 400 € | 94 | 7 | 7,45 % | 24 | 25,53 % | 0,76 % | 80 € | 131 € | 120 € | 200 € | | |
| I2.2 | 81 | 13 | 16,05 % | 31 | 38,27 % | 1,12 % | 80 € | 115 € | 110 € | 150 € | 69 | 11 | 15,94 % | 26 | 37,68 % | 1,21 % | 80 € | 127 € | 120 € | 180 € | | |
| I2.11 | 52 | 10 | 19,23 % | 21 | 40,38 % | 1,46 % | 80 € | 125 € | 120 € | 200 € | 69 | 5 | 7,25 % | 25 | 36,23 % | 1,31 % | 80 € | 125 € | 120 € | 200 € | | |
| I2.1 | 7 | 0 | 0,00 % | 5 | 71,43 % | 2,64 % | 100 € | 114 € | 100 € | 150 € | 7 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | | | | | | | |
| I1.2 | 3 | 1 | 33,33 % | 1 | 33,33 % | NS | NS | NS | NS | NS | NS | 2 | 1 | 50,00 % | 1 | 50,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | |
| I1.1 | | | | | | | | | | | | 1 | 1 | 100,00 % | 1 | 100,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | |
| TP3 | 1 | 0 | 0,00 % | 1 | 100,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | NS | 5 | 0 | 0,00 % | 2 | 40,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | |
| TP2 | 7 | 0 | 0,00 % | 2 | 28,57 % | NS | NS | NS | NS | NS | NS | 3 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | | | | | | |
| TP1 | 5 | 1 | 20,00 % | 1 | 20,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | NS | | | | | | | | | | | |
| Total | 374 | 41 | 10,96 % | 149 | 39,84 % | 1,15 % | 80 € | 131 € | 120 € | 1 000 € | 568 | 41 | 7,22 % | 209 | 36,80 % | 1,04 % | 80 € | 145 € | 140 € | 600 € | | |

Résultats

Promotions :
Les femmes ont été plus promues que les hommes → F : 11% et H : 7.2% soit +3.8 points en faveur des femmes (vs 2024 à F : 6.9% et H : 6.3%)

Augmentations :
Les femmes ont été plus nombreuses à être augmentées → F : 39.8% et H : 36.8% soit +3 points en faveur des femmes (vs 2024 à F : 68.1% et H : 70.7%)
Le taux d'augmentation est plus élevé pour les femmes → F : 1.15% et H : 1.04% (vs 2024 à F : 2.12% et H : 2.23%)
Le montant moyen d'augmentation est supérieur pour les hommes → F : 131€ et H : 145€ (vs 2024 à F : 139€ et H : 159€)

Restitution du CRH de janvier 2025 : rémunération CONFIDENTIEL

- Répartition des augmentations par taux d'emploi

| Genre | Temps plein/temps partiel | F | | | | | | | | | | M | | | | | | | | | | |
|-----------------|---------------------------|--------------------|---------------------------|----------------|----------------|-------------------|---------------|--------------|--------------|----------------|---------------|------------|---------------------------|----------------|----------------|-------------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|------------|
| | | Classif. de départ | Effectif avant promotion* | Effectif promu | % promotion | Effectif augmenté | % sélectivité | % augm. | Augm. min. | Augm. moyenne | Augm. médiane | Augm. maxi | Effectif avant promotion* | Effectif promu | % promotion | Effectif augmenté | % sélectivité | % augm. | Augm. min. | Augm. moyenne | Augm. médiane | Augm. maxi |
| ⊖ Temps partiel | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| I3.2 | 7 | 0 | 0,00 % | 4 | 57,14 % | NS | NS | NS | NS | NS | NS | 3 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | | | | | | |
| I3.1 | 35 | 1 | 2,86 % | 12 | 34,29 % | 0,87 % | 100 € | 124 € | 120 € | 150 € | 13 | 1 | 7,69 % | 1 | 7,69 % | NS | NS | NS | NS | NS | NS | |
| I2.3 | 16 | 4 | 25,00 % | 6 | 37,50 % | 1,27 % | 100 € | 152 € | 150 € | 200 € | 5 | 0 | 0,00 % | 1 | 20,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | NS | |
| I2.2 | 7 | 1 | 14,29 % | 2 | 28,57 % | NS | NS | NS | NS | NS | NS | 1 | 1 | 100,00 % | 1 | 100,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | |
| I2.11 | 4 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TP3 | | | | | | | | | | | | 1 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | | | | | | |
| TP2 | 2 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TP1 | 1 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 72 | 6 | 8,33 % | 24 | 33,33 % | 0,92 % | 100 € | 128 € | 120 € | 200 € | 23 | 2 | 8,70 % | 3 | 13,04 % | NS | NS | NS | NS | NS | NS | |
| ⊖ Temps plein | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DHG | | | | | | | | | | | | 5 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | | | | | | |
| I3.3 | 6 | 0 | 0,00 % | 1 | 16,67 % | NS | NS | NS | NS | NS | NS | 19 | 0 | 0,00 % | 6 | 31,58 % | 0,75 % | 100 € | 217 € | 200 € | 400 € | |
| I3.2 | 29 | 0 | 0,00 % | 17 | 58,62 % | 1,93 % | 100 € | 201 € | 150 € | 1 000 € | 108 | 1 | 0,93 % | 59 | 54,63 % | 1,45 % | 80 € | 173 € | 150 € | 600 € | | |
| I3.1 | 70 | 5 | 7,14 % | 28 | 40,00 % | 0,96 % | 100 € | 124 € | 120 € | 200 € | 170 | 14 | 8,24 % | 64 | 37,65 % | 1,00 % | 100 € | 137 € | 140 € | 250 € | | |
| I2.3 | 55 | 6 | 10,91 % | 19 | 34,55 % | 0,95 % | 80 € | 125 € | 100 € | 400 € | 89 | 7 | 7,87 % | 23 | 25,84 % | 0,78 % | 80 € | 131 € | 120 € | 200 € | | |
| I2.2 | 74 | 12 | 16,22 % | 29 | 39,19 % | 1,15 % | 80 € | 115 € | 110 € | 150 € | 68 | 10 | 14,71 % | 25 | 36,76 % | 1,16 % | 80 € | 125 € | 120 € | 180 € | | |
| I2.11 | 48 | 10 | 20,83 % | 21 | 43,75 % | 1,59 % | 80 € | 125 € | 120 € | 200 € | 69 | 5 | 7,25 % | 25 | 36,23 % | 1,31 % | 80 € | 125 € | 120 € | 200 € | | |
| I2.1 | 7 | 0 | 0,00 % | 5 | 71,43 % | 2,64 % | 100 € | 114 € | 100 € | 150 € | 7 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | | | | | | | |
| I1.2 | 3 | 1 | 33,33 % | 1 | 33,33 % | NS | NS | NS | NS | NS | NS | 2 | 1 | 50,00 % | 1 | 50,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | |
| I1.1 | | | | | | | | | | | | 1 | 1 | 100,00 % | 1 | 100,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | |
| TP3 | 1 | 0 | 0,00 % | 1 | 100,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | NS | 4 | 0 | 0,00 % | 2 | 50,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | |
| TP2 | 5 | 0 | 0,00 % | 2 | 40,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | NS | 3 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | | | | | | |
| TP1 | 4 | 1 | 25,00 % | 1 | 25,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | NS | | | | | | | | | | | |
| Total | 302 | 35 | 11,59 % | 125 | 41,39 % | 1,21 % | 80 € | 131 € | 120 € | 1 000 € | 545 | 39 | 7,16 % | 206 | 37,80 % | 1,07 % | 80 € | 145 € | 140 € | 600 € | | |

12 | Nom de la présentation

Restitution de l'analyse des écarts 2025

CONFIDENTIEL



- Nombre de **femmes en écart par niveau**, en application de la méthodologie d'analyse des écarts
- Nombre de **femmes en écart justifié** - avec les éléments de justification - par niveau
- Nombre de **femmes en écart injustifié** par niveau
- Nombre de **femmes augmentées par niveau** par application du budget dédié à la correction des écarts
- Montant moyen d'augmentation par niveau par application du budget dédié à la correction des écarts

| Niveau | Effectif avant promotion ^a | Effectif femmes | Nombre de femmes en écart | Nombre d'écarts justifiés | Nombre d'écarts injustifiés (favorables) | Augm. moyenne |
|--------------|---------------------------------------|-----------------|---------------------------|---------------------------|--|---------------|
| 6B | 1 | | | | | |
| 6A | 6 | | | | | |
| 5B | 9 | 2 | | | | |
| 5A | 29 | 5 | 1 | | 1 | NS |
| 4B | 31 | 10 | | | | |
| 4A | 95 | 23 | 2 | 1 | 1 | NS |
| 3B | 103 | 27 | 6 | 5 | 1 | NS |
| 3A | 183 | 79 | 9 | 7 | 2 | NS |
| 2B | 183 | 77 | 8 | 5 | 3 | NS |
| 2A | 135 | 69 | 8 | 7 | 1 | NS |
| 1B | 61 | 29 | 1 | | 1 | NS |
| 1A | 83 | 37 | 2 | 2 | | |
| 1'B | 12 | 6 | | | | |
| 1'A | 11 | 10 | | | | |
| Total | 942 | 374 | 37 | 27 | 10 | 464 € |

19 | Nom de la présentation

Justification des écarts

| Niveau | Date de dernière promotion | Ancienneté Groupe | Ancienneté classification | Mission exercée | Performance individuelle | Suspension | Sortie |
|--------------|----------------------------|-------------------|---------------------------|-----------------|--------------------------|------------|--------|
| 6B | | | | | | | |
| 6A | | | | | | | |
| 5B | | | | | | | |
| 5A | | | | | | | |
| 4B | | | | | | | |
| 4A | 1 | | | | | | |
| 3B | | 4 | | 1 | | | |
| 3A | | 5 | | | | 2 | |
| 2B | | 3 | | | | 2 | |
| 2A | 1 | 1 | 2 | | 1 | 2 | |
| 1B | | | | | | | |
| 1A | | | | | | 2 | |
| 1'B | | | | | | | |
| 1'A | | | | | | | |
| Total | 2 | 13 | 2 | 1 | 1 | 8 | |

sopra steria

SOPRA SOLUTIONS

Restitution du CRH : rémunération

CONFIDENTIEL



- Taux de promotion par genre et par classification
- Taux d'augmentation moyen par genre et par classification (hors budget de correction)
- Montant d'augmentation moyen par genre et par classification
- Montant d'augmentation médian par genre et par classification (hors budget de correction)

| Genre | F | | | | | | | | | | M | | | | | | | | | | | |
|--------------|--------------------|---------------------------------------|----------------|-------------|-------------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|------------|---------------------------------------|----------------|-------------|-------------------|---------------|-------------|--------------|---------------|----------------|------------|--|
| | Classif. de départ | Effectif avant promotion ^a | Effectif promu | % promotion | Effectif augmenté | % sélectivité | % augm. | Augm. mini | Augm. moyenne | Augm. médiane | Augm. maxi | Effectif avant promotion ^a | Effectif promu | % promotion | Effectif augmenté | % sélectivité | % augm. | Augm. mini | Augm. moyenne | Augm. médiane | Augm. maxi | |
| DHG | 1 | 0 | 0,00 % | 1 | 100,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | | | | | | | | | | | | |
| I3.2 | 2 | 0 | 0,00 % | 1 | 50,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | 8 | 0 | 0,00 % | 5 | 62,50 % | 2,64 % | 200 € | 420 € | 300 € | 1 000 € | | |
| I3.2 | 4 | 0 | 0,00 % | 4 | 100,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | 21 | 0 | 0,00 % | 15 | 71,43 % | 2,26 % | 120 € | 204 € | 200 € | 400 € | | |
| I3.1 | 17 | 1 | 5,88 % | 11 | 64,71 % | 1,92 % | 100 € | 143 € | 140 € | 200 € | 20 | 2 | 10,00 % | 13 | 65,00 % | 1,85 % | 100 € | 146 € | 150 € | 200 € | | |
| I2.3 | 10 | 3 | 30,00 % | 7 | 70,00 % | 2,75 % | 100 € | 151 € | 120 € | 200 € | 4 | 1 | 25,00 % | 2 | 50,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | | |
| I2.2 | 6 | 1 | 16,67 % | 2 | 33,33 % | NS | NS | NS | NS | NS | 6 | 1 | 16,67 % | 4 | 66,67 % | NS | NS | NS | NS | NS | | |
| I2.11 | 2 | 2 | 100,00 % | 2 | 100,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | 3 | 0 | 0,00 % | 2 | 66,67 % | NS | NS | NS | NS | NS | | |
| I1.2 | | | | | | | | | | | 2 | 0 | 0,00 % | 1 | 50,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | | |
| I1.1 | | | | | | | | | | | 1 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | | | | | | | |
| TP3 | 1 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TP2 | 1 | 1 | 100,00 % | 1 | 100,00 % | NS | NS | NS | NS | NS | | | | | | | | | | | | |
| Total | 44 | 8 | 18,18 % | 29 | 65,91 % | 2,31 % | 100 € | 165 € | 140 € | 450 € | 65 | 4 | 6,15 % | 42 | 64,62 % | 2,14 % | 55 € | 191 € | 150 € | 1 000 € | | |

Résultats



Promotions :

Les femmes ont été plus promues que les hommes → F : 18.2% et H : 6.2% soit +12 points en faveur des femmes (vs 2024 à F : 30% et H : 10.8%)



Augmentations :

Les femmes ont été plus nombreuses à être augmentées → F : 65.9% et H : 64.6% soit +1.3 point en faveur des femmes (vs 2024 à F : 70% et H : 63.1%)

Le taux d'augmentation est plus élevé pour les femmes → F : 2.31% et H : 2.14% (vs 2024 à F : 2.35% et H : 2.43%)

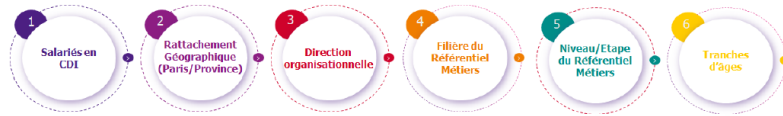
Le montant moyen d'augmentation est supérieur pour les hommes → F : 165€ et H : 191€ (vs 2024 à F : 154€ et H : 220€)

sopra steria

POUR LES 4 SOCIETES DE L'UES :

Rappel de la méthode :

- Panel de comparaison (minimum 5 hommes):



- Modalité d'analyse pour chaque ensemble du panel de comparaison:

- Identification des femmes dont la rémunération (c'est-à-dire RFA en ETP) présente un **écart de plus de 3%** par rapport à la **rémunération médiane des hommes**.
- Analyse de situation des femmes en écart** en tenant compte de la carrière (date de la dernière promotion dans le niveau et dans la classification, ancienneté, ancienneté dans la classification, mission exercée, évaluation de la performance individuelle, suspension du contrat de travail...).
- En cas d'écart non justifié, repositionnement** de la rémunération dans le cadre d'un **budget spécifique (0,1% de la masse salariale N-1 par société)**. Les écarts les plus importants sont traités en priorité.
- Contrôle complémentaire pour les femmes identifiées en écart non justifié : **adéquation entre la classification et le niveau**.

Utilisation du budget de correction

CONFIDENTIEL

- Montant total du budget de rattrapage et taux d'utilisation, par société

| sopra steria | Budget | % Budget | Budget utilisé |
|---------------|-----------|----------|----------------|
| | 702 391 € | 92,01% | 646 270 € |

| Sopra Steria I2S | Budget | % Budget | Budget utilisé |
|------------------|-----------|----------|----------------|
| | 102 787 € | 101,46% | 104 288 € |

| sopra hr SOFTWARE | Budget | % Budget | Budget utilisé |
|-------------------|----------|----------|----------------|
| | 61 442 € | 92,18% | 56 637 € |

Augmentation individuelle retour congé maternité / adoption CONFIDENTIEL

- Accord relatif à l'augmentation individuelle des salariés ayant bénéficié d'un congé d'adoption ou d'un congé maternité (accord du 29 mars 2007)
- Complété par l'Accord Egalité professionnelle F - H 2025 2026 2027
- Modalités de mise en œuvre 2025 pour les bénéficiaires
 - Collaborateurs Lot 1: augmentation sur la paye d'avril 2025, avec effet rétroactif au 01/01/2025 ou date de retour postérieure au 31 janvier
 - Collaborateurs Lot 2 : augmentation sur la paye de juillet 2025

La mise en place des jours enfants malades CONFIDENTIEL

Campagne d'option "Jours enfant malade rémunéré" du 14 mars au 4 avril



- 626 collaboratrices interrogées (= bénéficiaires des jours "mère de famille" au 1er juin 2024)
- 440 collaboratrices ont répondu au questionnaire
- 135 collaboratrices ont choisi de remplacer les jours mères de famille par les jours enfants malade soit un peu plus de 21%
- Les nouvelles bénéficiaires (entre juin 2024 et juin 2025) seront automatiquement maintenues dans le dispositif "Jours mères de famille" avec possibilité de remplacer ce dispositif par celui des "Enfants malades rémunérés" dans le cadre de la prochaine campagne d'option prévu en mars 2026

Evolution MyHR4You

Développements en cours

Traitement comme " jour pour évènement familial " : pose du jour par le collaborateur avec en pj le justificatif médical puis contrôle du justificatif par l'assistante

Mise en œuvre au 1er juin 2025

Autres mesures

CONFIDENTIEL

Maintien de salaire pour les congés maternité < 1 an d'ancienneté

Evolution du paramétrage en paye à compter du mois de mars
 Traitement manuel des bénéficiaires identifiées entre le 9 janvier 2025 (entrée en vigueur de l'accord) et le 28 février 2025.
 (2 collaboratrices concernées)

Formation obligatoire stéréotypes et biais de genre


Test de 3 plateformes d'e-learning spécialisées en cours
 Déploiement prévu sur S2 2025


Affichage du Niveau & Etape du Référentiel Métiers sur MyHR4You

Déploiement prévu en septembre 2025

Autres actions

Communication auprès des collaborateurs, mise à jour de l'intranet RH, mise à jour du guide de la parentalité, présentation de l'accord aux Managers et aux acteurs RH (présentation pour les assistantes à venir) et création d'un Dataviz.



26


b. Les indicateurs prévus ou à prévoir

Il est nécessaire d'avoir les indicateurs pour l'année n-1 de l'accord (2024) afin de pouvoir mesurer les évolutions et avancées.

Thème Rémunération

| Indicateurs | Commentaires |
|---|--|
| TAUX D'AUGMENTATION | La CFDT demande la fourniture de l'indicateur prévu dans l'accord au paragraphe 6.1, la communication à la commission de suivi des taux d'augmentation pour toutes les sociétés de l'UES afin de vérifier que les taux moyens d'augmentation des femmes à l'issue de chaque cycle de révision soient supérieurs ou égaux à celui des hommes. Un tableau par classification permettra de suivre ces objectifs après le cycle de révision de janvier et après le cycle de révision de juillet chaque année. |
| PRIME DE RECOUVREMENT DES ASSISTANTES | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur sur les montants des primes de recouvrement dédiées aux assistantes, par taux d'emploi, ancienneté et géographie (Paris/Province). |
| PARTS VARIABLES (1) | La CFDT demande la fourniture de l'indicateur prévu dans l'accord au paragraphe 6.2.1 « Le montant moyen des parts variables versés annuellement par classification et par genre seront restitués à la commission de suivi de l'accord ». |
| PARTS VARIABLES (2) | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur permettant de pouvoir vérifier que la répartition est effectuée de la même manière dans toutes les BU de toutes sociétés (proratisation). |
| AUGMENTATIONS DES SALARIEES A TEMPS PARTIEL | La CFDT demande, pour toutes les sociétés, la fourniture de l'indicateur prévu dans l'accord au paragraphe 6.2.3, « Elles s'engagent à ne pas tenir compte des congés maternité, d'adoption et du taux d'emploi dans leurs décisions d'augmentation. Il manque les données pour I2S, SHRS et Sopra Solutions. |

| | |
|------------------------------------|---|
| CYCLE CRH | La CFDT demande la fourniture de l'indicateur prévu dans l'accord au paragraphe 6.2.3, « Pour ce faire, les sociétés de l'UES Sopra Steria Group rappelleront à l'ensemble du management dans le cadre de la note de lancement du cycle d'évaluation et de révision, la nécessité de respecter ces principes. Un extrait de la partie de la note contenant ces rappels sera fourni à la commission de suivi ». |
| PERFORMANCE INDIVIDUELLE | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur permettant d'analyser les niveaux de performance et la répartition de la population par niveau et par genre. |
| POSITIONNEMENT REFERENTIEL METIERS | La CFDT demande la fourniture de l'indicateur prévu dans l'accord au paragraphe 6.2.5, « Au cours de l'année 2025, les sociétés feront évoluer le portail MyHR4You afin d'y faire figurer la filière, le niveau et l'étape du Référentiel Métiers de chaque salarié ». |
| PANELS DE COMPARAISON | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur mesurant le nombre de panels non représentatifs (moins de 5 situations de salariés hommes à comparer). |
| RESULTATS DE LA COMPARAISON (1) | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur mesurant le nombre de situation de salariées femmes avec un écart salarial détecté et justifié par type de justifications associées. |
| RESULTATS DE LA COMPARAISON (2) | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur mesurant le nombre de situation de salariées femmes en écart salarial détecté non justifié. |
| BUDGET DE RATTRAPAGE (1) | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur mesurant la consommation du montant annuel du budget de rattrapage par société et par année. Il comprendra le montant annuel alloué pour chaque société ainsi que le consommé. |
| INDICATEURS DE REMUNERATION | La CFDT demande la fourniture, pour chaque société, des indicateurs prévus dans l'accord au paragraphe 6.3 : <ul style="list-style-type: none"> • Rémunération moyenne annuelle brute. • Répartition des augmentations par taux d'emploi. • Écart de rémunération. • Taux moyen d'augmentation à l'issue des CRH (hors analyse et correction des écarts). • Montant médian des augmentations à l'issue des CRH (hors analyse et correction des écarts) |

Thème Articulation des temps de vie

| Indicateurs | Commentaires |
|--|---|
| Remise du guide de la parentalité | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur annuel permettant de vérifier que pour chaque déclaration de naissance ou d'adoption le guide de la parentalité a été remis aux salarié.es concerné.es. Pour chaque société. |
| Nombre et durée des congés paternités | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur annuel permettant d'analyser les congés paternité pris (en nombre et en durée) pour chaque déclaration de naissance ou d'adoption. Pour chaque société. |
| Nombre et durée et taux des congés parentaux | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur annuel permettant d'analyser les congés parentaux pris (en nombre, durée et taux d'emploi) pour chaque déclaration de naissance ou d'adoption. Pour chaque société. |
| Nombre de salarié.es monoparentaux | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur annuel permettant de mesurer, par genre, par taux d'emploi et par classification, le nombre de salarié.es en situation de famille monoparentale. Pour chaque société. |
| Nombre de réunions obligatoires en dehors des plages fixes | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur annuel permettant de mesurer le nombre de réunions planifiées en dehors des plages horaires fixes, avec une répartition par BU. Pour chaque société. |

| | |
|--|--|
| Nombre de demandes d'heures supplémentaires par le management | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur annuel permettant de mesurer le nombre de demandes d'heures supplémentaires demandées par le management avec une répartition par BU. Pour chaque société et par genre. |
| Nombre de demandes de travail les weekends, jours fériés par le management | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur annuel permettant de mesurer le nombre de demandes effectuées par le management pour des travaux en weekends ou les dimanches/jours fériés avec une répartition par BU et le taux de réponses positives. Pour chaque société et par genre. |
| Nombre de demandes d'astreintes | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur annuel permettant de mesurer le nombre de demandes effectuées par le management pour des astreintes avec une répartition par BU et le taux de réponses positives. Pour chaque société et par genre. |
| Nombre de demande de télétravail pour grossesse | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur annuel permettant de mesurer le nombre de demandes effectuées, le taux d'acceptation et de refus pour chaque société. |
| Groupe fermé « mère de famille » | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur annuel permettant de connaître le nombre de personnes dans ce groupe fermé, le nombre de sorties et le nombre de jours de congés attribués. |
| Jours « enfant malade » | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur annuel permettant de suivre le nombre de demande, par genre et taux d'emploi ainsi que le nombre de jours attribués. |
| Impact des enfants sur la carrière | La CFDT demande la mise en place d'indicateurs pour comparer la rémunération, le parcours professionnel et la formation : <ul style="list-style-type: none"> – Des salariées femmes avec enfant avec les salariés hommes avec enfant, par taux d'emploi, par classification, par ancienneté promotion, par dernière promotion pour les salariés en heure – Des salariées femmes avec enfant avec les salariés hommes avec enfant, par taux d'emploi, par classification, par ancienneté promotion, par dernière promotion pour les salariés en heure, avec focus aussi sur la part variable. |

Thème Communication et promotion de l'égalité professionnelle

| Indicateurs | Commentaires |
|--|---|
| Réunions de formation/sensibilisation | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur annuel permettant de suivre la proportion des salariés et particulièrement des managers ayant suivi une formation sur la promotion de l'égalité professionnelle. |
| Promotion des actions sur « l'égalité et l'inclusion » | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur annuel permettant de suivre le nombre d'actions de communication en interne, en externe et auprès de partenaire (Femmes @numérique, Femmes & Sciences, Femmes Ingénieures, Elles Bougent...). |
| Promotion des dispositifs de l'accord | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur annuel permettant de suivre le nombre d'actions de communication sur tout ou partie des dispositions liées à cet accord (télétravail, jours enfant malade, bilan de compétences, ...). |
| Promotion de l'égalité professionnelle en externe | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur annuel permettant de suivre le nombre d'actions de communication dans les écoles, les universités et les forums, le nombre d'intervenants sur les forums / actions écoles par genre par société. |

Thème Recrutement

| Indicateurs | Commentaires |
|-------------|--------------|
|-------------|--------------|

| | |
|---|--|
| Nombre de recrutements par genre | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur annuel mesurant le nombre de recrutements effectués par genre, par classification, par société et par année. |
| Répartition du recrutement par rémunération | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur annuel permettant d'analyser le salaire d'embauche médian et moyen par genre, par classification, par société et par année. |
| Actions de recrutement | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur pour évaluer le nombre d'actions de recrutement réalisées pour chaque société et la répartition par genre des intervenants lors de ces actions. |
| Guide du recrutement | La CFDT demande que soit fourni le guide du recrutement à chaque modification de celui-ci. |

Thème Parcours Professionnel

| Indicateurs | Commentaires |
|---|--|
| Ancienneté dans la classification avant promotion | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur permettant l'analyse de l'ancienneté dans une classification d'un salarié avant sa promotion, par genre, classification de départ et d'arrivée, taux d'emploi, par société. |
| Répartition des actions de formation par genre et taux d'emploi | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur mesurant l'effort de formation par genre en nombre d'action et en nombre de jour de formation, par société, par classification et par taux d'emploi. |
| Bilan de compétences | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur mesurant le nombre de demande de bilan de compétences prévu au chapitre 4.2.3 de l'accord. |

Thème Santé des salariées et des salariés

| Indicateurs | Commentaires |
|--|---|
| Répartition des arrêts maladies | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur permettant d'analyser la répartition des arrêts maladies en nombre et en durée par genre, classification, société. |
| Nombre d'actions de préventions effectuées | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur permettant de mesurer le nombre d'actions de préventions effectuées par société sur la période et leurs types. |
| Nombre d'accidents de travail / de trajet | La CFDT demande la mise en place d'un indicateur permettant de mesurer le nombre d'accidents de trajet et travail par société et par genre. |

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS



SOPRA STERIA GROUP
SOPRA STERIA IZS
SOPRA HR SOFTWARE
SOPRA SOLUTIONS