

The background is a vibrant yellow color filled with a repeating pattern of small, semi-transparent icons. These icons include various symbols such as a globe, a lightbulb, a gear, a person, a house, and the letters 'BIM'. A large, white, semi-transparent circle is positioned on the left side of the page, containing the main text. Two white curved lines sweep across the top of the page, and a white dotted line runs horizontally across the bottom of the white circle.

Egalité Hommes-Femmes

Spie batignolles SPR

Créatis Partésia

Afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, la « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a mis en place un mécanisme d'indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes au sein de chaque entreprise (décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019).

Ce mécanisme permet d'obtenir une note globale sur 100 calculée en fonction de :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de rémunération des femmes comparées à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Au titre de l'année 2020, eu égard à l'effectif de Créatis Partésia et à la structure de représentation des hommes et des femmes, les indicateurs sont incalculables.



Afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, la « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a mis en place un mécanisme d'indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes au sein de chaque entreprise (décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019).

Ce mécanisme permet d'obtenir une note globale sur 100 calculée en fonction de :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de rémunération des femmes comparées à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Au titre de l'année 2020, eu égard à l'effectif de DBS et à la structure de représentation des hommes et des femmes, les indicateurs sont incalculables.



Afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, la « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a mis en place un mécanisme d'indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes au sein de chaque entreprise (décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019).

Ce mécanisme permet d'obtenir une note globale sur 100 calculée en fonction de :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de rémunération des femmes comparées à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Au titre de l'année 2020, eu égard à l'effectif de Sedib et à la structure de représentation des hommes et des femmes, les indicateurs sont incalculables.



France sols

Afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, la « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a mis en place un mécanisme d'indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes au sein de chaque entreprise (décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019).

Ce mécanisme permet d'obtenir une note globale sur 100 calculée en fonction de :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de rémunération des femmes comparées à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Au titre de l'année 2020, eu égard à l'effectif de France sols et à la structure de représentation des hommes et des femmes, les indicateurs sont incalculables.



The background is a vibrant yellow color filled with a repeating pattern of small, semi-transparent icons. These icons include various symbols such as a globe, a lightbulb, a gear, a person, a house, and the letters 'BIM'. A large, white, semi-transparent circle is positioned on the left side of the page, containing the main text. Two white curved lines sweep across the top of the page, and a white dotted line curves around the bottom of the white circle.

Egalité

Hommes-Femmes

Spie batignolles présance ile-
de-france

Spie batignolles présance ile-de-france

Afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, la « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a mis en place un mécanisme d'indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes au sein de chaque entreprise (décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019).

Ce mécanisme permet d'obtenir une note globale sur 100 calculée en fonction de :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de rémunération des femmes comparées à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Au titre de l'année 2020, eu égard à l'effectif de Spie batignolles présance ile-de-france et à la structure de représentation des hommes et des femmes, les indicateurs sont incalculables.

