

Index Egalité Professionnelle 2021

Spie batignolles malet



25 février 2022

spie batignolles

spiebatignolles.fr

Spie batignolles malet

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 :

1. 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 ;
2. L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
3. L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
4. 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 ;
5. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

L'index obtenu au titre de l'année 2021 pour Spie batignolles malet est de : 79/100





INDEX 2021

Spie batignolles malet

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	9	29	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,6	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,2	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			79		100
INDEX (sur 100 points)			79		100

Bellin TP et ses établissements

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 :

1. 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 ;
2. L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
3. 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 ;
4. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Au titre de l'année 2021, eu égard à l'effectif de Bellin TP et à la structure de représentation des hommes et des femmes, l'index est incalculable.



Nardelli TP et son établissement

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 :

1. 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 ;
2. L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
3. 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 ;
4. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Au titre de l'année 2021, eu égard à l'effectif de Nardelli TP et à la structure de représentation des hommes et des femmes, l'index est incalculable.



Spie batignolles favier et ses établissements

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 :

1. 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 ;
2. L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
3. 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 ;
4. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Au titre de l'année 2021, eu égard à l'effectif de Spie batignolles favier et à la structure de représentation des hommes et des femmes, l'index est incalculable.

