

OBJECTIFS DE PROGRESSION INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H

SPIE BATIGNOLLES ILE-DE-FRANCE

Indicateur n°1: Ecart de rémunération (en%) – 35/40

OBJECTIFS DE PROGRESSION : L'entreprise se fixe un objectif de progression sur l'indicateur concernant l'écart de rémunération, consistant à obtenir la note de 40/40 au terme de 3 années, en réduisant annuellement les écarts de rémunération non justifiés, qui ne reposeraient pas sur des critères objectifs et pertinents, de manière à assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

MESURES :

- Veiller et s'assurer de la bonne répartition des enveloppes allouées aux augmentations pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en cas d'absence d'explication objective pouvant justifier les écarts salariaux constatés.
- Assurer une équité des rémunérations à l'embauche pour toutes les catégories socio-professionnelles en déterminant lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste.

Indicateur n°3 : Ecart de promotion (en points de %) – 10/15

OBJECTIFS DE PROGRESSION : L'entreprise se fixe un objectif de progression sur l'indicateur concernant l'écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes, visant à obtenir la note de 15/15 au titre de l'année 2025, afin de s'assurer de la parité entre les femmes et les hommes à compétences, expériences, profils et performances équivalentes, tant dans les promotions envisagées que dans les montants des augmentations associées, lorsque cela est le cas.

MESURES :

- les plans de succession établis au cours des CCD doivent prévoir pour chaque profil concerné, lorsque cela est possible, une proposition de remplaçants de chaque sexe.

Indicateur n°5: Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations – 0/10

OBJECTIFS DE PROGRESSION : Les parties retiennent un objectif de progression sur l'indicateur concernant le nombre de personnes du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations, visant à augmenter le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations, dans la mesure du possible et sous réserve d'avoir des candidatures du sexe sous-représenté afin d'atteindre la note de 3/10 au terme de 3 années.

MESURES :

- Pour favoriser le recrutement des personnes du sexe sous-représenté au niveau du top Management, l'entreprise s'engage à recevoir, dans la mesure du possible :
 - des candidats du sexe sous-représenté
 - au moins 1 candidature de chaque sexe en entretien final