

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 person, a gear, a lightbulb, 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 nord

Spie batignolles nord

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 comparée 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 ;
- L'écart de taux de 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.

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



Spie batignolles nord

	Résultat obtenu
1- écarts de Rémunérations – Objectifs de progression : Vérifier l'application de notre politique salariale et régulariser les inégalités 100% de maintien des salaires pendant les congés maternité et paternité	29/40
2- écarts d'augmentations individuelles	20/20
3- écarts de promotions	15/15
4- pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	15/15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations – Objectifs de progression : Accroître le nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.	0/10
Total	79/100
Index au titre de 2021	79/100



Spie batignolles est

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 comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socio professionnelle ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles du salaire entre les femmes et les hommes qu'elles correspondent ou non à une promotion ;
- 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 2021, eu égard à l'effectif de Spie batignolles est et à la structure de représentation des hommes et des femmes, l'index est incalculable.



Spie batignolles est

	Résultat obtenu
1- écarts de Rémunérations	Non calculable
2- écarts d'augmentations individuelles	35/35
3- pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	15/15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10
Total	50/60
Index au titre de 2021	Non calculable



Abscis Bertin

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 comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socio professionnelle ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles du salaire entre les femmes et les hommes qu'elles correspondent ou non à une promotion ;
- 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 2021, eu égard à l'effectif d'Abscis Bertin et à la structure de représentation des hommes et des femmes, l'index est incalculable.



Abscis Bertin

	Résultat obtenu
1- écarts de Rémunérations	Non calculable
2- écarts d'augmentations individuelles	35/35
3- pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	Non calculable
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10
Total	35/45
Index au titre de 2021	Non calculable

