

The background is a vibrant yellow color filled with a repeating pattern of small, semi-transparent icons. These icons include symbols for a globe, a house, a person, a gear, a lightbulb, and the letters 'BIM'. A large, white, semi-transparent circle is positioned on the left side of the page, partially overlapping the background pattern. Two white curved lines sweep across the top of the circle. The text is centered within the white circle.

Egalité
Hommes-Femmes
Spie batignolles grand ouest

Spie batignolles grand ouest

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 de 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.

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



Spie batignolles grand ouest

	Résultat obtenu
1- écarts de Rémunérations	27/40
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	5/10
Total	67/85
Index au titre de 2021	79/100



Spie batignolles sud-ouest

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 de 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 sud-ouest et à la structure de représentation des hommes et des femmes, l'index est incalculable.



Spie batignolles sud-ouest

	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	5/10
Total	40/45
Index au titre de 2021	Non calculable



Defontaine

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 de 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 Defontaine et à la structure de représentation des hommes et des femmes, l'index est incalculable.



Defontaine

	Résultat obtenu
1- écarts de Rémunérations	Non calculable
2- écarts d'augmentations individuelles	Non calculable
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	0/10
Index au titre de 2021	Non calculable

