Egalité Hommes-Femmes

Spie batignolles grand ouest

spie batignolles

spiebatignolles.fr

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 2022 pour Spie batignolles grand-ouest est de : 89/100.

Spie batignolles grand ouest

	Résultat obtenu
1- écarts de Rémunérations	34/40
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	5/10
Total	89/100
Index au titre de 2022	**89/100**

spie batignolles

spiebatignolles.fr

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 2022, 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	25/35
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	30/45
Index au titre de 2022	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 2022, 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 2022	Non calculable