

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 lightbulb, a gear, a person, 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 runs horizontally across the middle of the white circle.

Egalité

Hommes-Femmes

Spie batignolles valérien

Spie batignolles valérien

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 comparées 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 2023 pour Spie batignolles valérien est de : **81/100.**



Spie batignolles valérien

	Résultat obtenu
1- écarts de Rémunérations	31/40
2- écarts d'augmentations individuelles	20/20
3- écarts de promotions	15/15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité	15/15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10
Total	81/100
Index au titre de 2021	79/100



Spie batignolles valérien

Objectifs de progression :

1. Ecart de rémunération 31/40

« 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. »

Mesure :

Allouer une enveloppe d'ajustement annuel (pilotée par les managers en lien avec la DRH) 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.



5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations 0/10

« 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 porter à 2 d'ici 3 ans, 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. »

Mesure :

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

