



Egalité

Hommes-Femmes

Spie batignolles fondations

Spie batignolles fondations

Résultat de l'index 2024

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 2024 pour Spie batignolles fondations est de : 82 / 100.



Spie batignolles fondations

Détail du résultat de l'index pour l'exercice 2022

	Résultat obtenu
1- Ecart de Rémunérations	35/40
2- Ecart d'augmentations individuelles	20/20
3- Ecart de promotions	15/15
4- Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	Non calculable
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10
Total des points obtenus	70/85
Index au titre de l'exercice 2024	82/100



Spie batignolles fondations

Objectifs de progression pour les 3 années à venir

Indicateur 1 : Ecarts de rémunération (35 points sur 40)

Objectif de progression :

Spie batignolles fondations 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 :

- A l'embauche, et pour des emplois équivalents, assurer une équité des rémunérations pour les salariés sortant d'école (notamment jeunes ingénieur(e)s), et les salariés disposant d'une expérience sur le poste similaire (toutes catégories socio-professionnelles confondues).
- Au retour de congé maternité, veiller à ce que les salariées concernées bénéficient d'une augmentation cohérente par rapport à la moyenne des augmentations accordées pour leur catégorie socio-professionnelle.
- Dans le cadre de la revue salariale annuelle, veiller à assurer une équité de traitement à performance équivalente entre les femmes et les hommes en matière de promotion et d'augmentation.



Spie batignolles fondations

Objectifs de progression pour les 3 années à venir

Indicateur 5 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (0 point sur 10)

Objectif de progression :

Spie batignolles fondations se fixe comme objectif de progression sur cet indicateur, de positionner dans les prochaines années au moins une femme parmi les 10 salariés percevant les 10 plus hautes rémunérations, dans la mesure du possible, et sous réserve d'avoir des candidatures du sexe sous-représenté.

Mesures :

- Pour favoriser le recrutement de salariés du sexe sous-représenté à tous les niveaux de l'entreprise, y compris au niveau du top Management, Spie batignolles fondations s'engage à recevoir dans la mesure du possible :
 - des candidats (internes ou externes) du sexe sous-représenté en entretien,
 - et au moins un candidat de chaque sexe en entretien final.

