

# ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : UN ENGAGEMENT PRIORITAIRE INDEX 2024

Travailler au sein du GROUPE SAB, c'est bénéficier d'une politique ressources humaines respectueuse de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Conformément à la loi, les entreprises du Groupe évaluent leurs pratiques salariales au regard du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Comment est calculé cet index ?

L'index de l'égalité professionnelle correspond à une note sur 100, calculée en additionnant le score obtenu sur 5 indicateurs qui reflètent les mesures prises par l'entreprise en termes de rémunération, de promotion et d'avancement.



## SAB Rhodanienne

1. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de rémunération femmes-hommes :  
INCALCULABLE
2. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de répartition des augmentations individuelles et des promotions : 35 points sur 35
3. Note obtenue pour l'indicateur relatif au nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : INCALCULABLE
4. Note obtenue pour l'indicateur relatif à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations :  
0 point sur 10

Soit un total de 35/45 points.

---



## SAB Belmont

1. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de rémunération femmes-hommes :  
36 points sur 40
2. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de répartition des augmentations individuelles et des promotions : 25 points sur 35
3. Note obtenue pour l'indicateur relatif au nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : INCALCULABLE
4. Note obtenue pour l'indicateur relatif à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations :  
0 point sur 10

Soit un total de 72 points sur 100 points.

L'objectif est de pouvoir atteindre ou dépasser la note de 85/100 au travers des mesures correctives suivantes :

- Ecart de rémunération 38/40
  - Procéder à un rééquilibrage entre les hommes et les femmes en réduisant les écarts de rémunération constatés à poste équivalent sur la population des ouvriers notamment sur la tranche - 30 ans et 50 ans et plus, sur la population des techniciens et agents de maîtrise de la tranche 50 ans et plus, ainsi que la population des ingénieurs et cadres de la tranche 40 - 49 ans
- Augmentation : 30/35
  - Travailler sur la formation des ouvrières ;
  - Une vigilance particulière sera faite sur la répartition des augmentations salariales pour s'assurer que celles-ci, sur la population des ouvriers, bénéficient dans les mêmes proportions aux femmes et aux hommes

- Retour de congé maternité 15/15
    - Procéder aux augmentations des femmes en retour de congé maternité (pas de retour cette année pénalisant l'index)
  - Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçus les plus hautes rémunérations 5/10
    - Recruter ou faire évoluer la rémunération sur 3 ans de 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations en priorisant sur l'évolution par la formation et la promotion
- 



## SAB MONTMERLE

1. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de rémunération femmes-hommes : 37 points sur 40
2. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de répartition des augmentations individuelles et des promotions : 15 points sur 35
3. Note obtenue pour l'indicateur relatif au nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : 15 points sur 15
4. Note obtenue pour l'indicateur relatif à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 point sur 10

Soit un total de 67 points sur 100 points.

L'objectif est de pouvoir atteindre ou dépasser la note de 85/100 au travers des mesures correctives suivantes :

- Ecart de rémunération 38/40
  - Procéder à un rééquilibrage entre les hommes et les femmes en réduisant les écarts de rémunération constatés à poste équivalent sur la population des ouvriers notamment sur les tranches entre 30 - 49 ans, sur la population des techniciens et agents de maîtrise de la tranche 50 ans et plus, ainsi que la population des ingénieurs et cadres des tranches entre 30 - 49 ans
- Augmentation : 30/35
  - Travailler sur la formation du personnel féminin sur l'ensemble des populations
  - Une vigilance particulière sera faite sur la répartition des augmentations salariales pour s'assurer que celles-ci, sur l'ensemble des populations, bénéficient dans les mêmes proportions aux femmes et aux hommes
- Retour de congé maternité 15/15
  - Continuer de procéder aux augmentations des femmes en retour de congé maternité
- Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçus les plus hautes rémunérations 5/10
  - Recruter ou faire évoluer la rémunération sur 3 ans de 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations en priorisant sur l'évolution par la formation et la promotion



## SAB MATOUR

1. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de rémunération femmes-hommes : 38 points sur 40
  
2. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de répartition des augmentations individuelles et des promotions : 25 points sur 35
  
3. Note obtenue pour l'indicateur relatif au nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : INCALCULABLE
  
2. Note obtenue pour l'indicateur relatif à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 point sur 10

Soit un total de 74 points sur 100 points.

L'objectif est de pouvoir atteindre ou dépasser la note de 85/100 au travers des mesures correctives suivantes :

- Ecart de rémunération 39/40
  - Procéder à un rééquilibrage entre les hommes et les femmes en réduisant les écarts de rémunération constatés à poste équivalent sur la population des ouvriers notamment sur la tranche - 30 ans, 40 - 49 ans et 50 ans et plus
  
- Augmentation : 30/35
  - Travailler sur la formation des ouvrières et techniciennes / agents de maîtrise
  - Une vigilance particulière sera faite sur la répartition des augmentations salariales pour s'assurer que celles-ci, sur la population des ouvriers et techniciens / agents de maîtrise, bénéficient dans les mêmes proportions aux femmes et aux hommes
  
- Retour de congé maternité 15/15
  - Procéder aux augmentations des femmes en retour de congé maternité (pas de retour cette année pénalisant l'index)
  
- Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçus les plus hautes rémunérations 5/10
  - Recruter ou faire évoluer la rémunération sur 3 ans de 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations en priorisant sur l'évolution par la formation et la promotion



## SAB THEVENIN

1. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de rémunération femmes-hommes : 39 points sur 40
2. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de répartition des augmentations individuelles et des promotions : 35 points sur 35
3. Note obtenue pour l'indicateur relatif au nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : INCALCULABLE
4. Note obtenue pour l'indicateur relatif à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 point sur 10

Soit un total de 87 points sur 100 points.