

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : UN ENGAGEMENT PRIORITAIRE INDEX 2022

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
 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.
-



SAB Belmont

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 points sur 100 points.



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 : 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 62 points sur 100 points.

L'index pour 2021 montre un retard dans le taux de promotions et d'augmentations des salariées du sexe féminin et de leur présence dans l'encadrement et les plus hauts niveaux de rémunération.

La société SAB MONTMERLE prend l'engagement de rééquilibrer le taux de promotion hommes/ femmes au cours des 3 prochaines années, avec une attention particulière pour les retours de congé maternité.

La société SAB MONTMERLE s'attachera à identifier des profils féminins à haut potentiel pour accompagner leur évolution et tenter de rééquilibrer la présence des femmes dans les plus hauts niveaux de rémunération.

La société SAB MONTMERLE s'attachera à réduire encore les écarts de rémunération constatés sur la population des jeunes ouvriers et sur les postes de cadres.



SAB MATOUR

1. Note obtenue pour l'indicateur relatif à l'écart de rémunération femmes-hommes : 33 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
2. Note obtenue pour l'indicateur relatif à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 point sur 10

Soit un total de 68 points sur 100 points.

L'index pour 2021 montre un retard dans le taux de promotions et d'augmentations des salariées du sexe féminin et de leur présence dans l'encadrement et les plus hauts niveaux de rémunération.

La société SAB MATOUR prend l'engagement de rééquilibrer le taux de promotion hommes/ femmes au cours des 3 prochaines années, avec une attention particulière pour les retours de congé maternité.

La société SAB MATOUR s'attachera à identifier des profils féminins à haut potentiel pour accompagner leur évolution et tenter de rééquilibrer la présence des femmes dans les plus hauts niveaux de rémunération.

La société SAB MATOUR s'attachera à réduire encore les écarts de rémunération constatés sur la population des ouvriers notamment sur la tranche 30 - 49 ans à poste équivalent.



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.