



INDEX ÉGALITÉ HOMME-FEMME 2024





LA VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN AU CŒUR DE NOTRE STRATEGIE RSE

Depuis sa création, le Groupe NICOLLIN se définit comme une famille. Aujourd'hui plus de 12 000 personnes constituent les forces vives du Groupe. Naturellement la valorisation du capital humain est le ciment de notre réussite. Accompagner, dialoguer, former et s'améliorer, voici ce qui nous anime.

De l'accueil de nos collaborateurs à la valorisation de leur parcours professionnel, nous nous attachons à tout mettre en œuvre pour garantir une vie professionnelle épanouissante, enrichissante et évolutive, en garantissant l'équité et le respect de toutes et de tous. Nous sommes convaincus que la construction d'un climat social de qualité renforce l'engagement et la motivation de nos collaborateurs indispensable à la qualité de nos services et à la satisfaction de nos

« Le Groupe NICOLLIN, c'est d'abord une famille, constituée de femmes et d'hommes, d'amis, de collaborateurs, de sportifs et tant d'autres. Depuis 80 ans, nous nous construisons autour de valeurs simples, concrètes et ancrées dans la réalité. L'humain, les valeurs de travail et de la parole donnée occupent le premier rôle dans les motivations qui animent l'ensemble des équipes. A l'écoute, d'un monde qui bouge, nous nous efforçons d'allier notre authenticité et les nouvelles technologies dans un souci constant de préservation de l'environnement. »

MANAGER AUTREMENT, PAR ET POUR L'HUMAIN

Nos dirigeants et collaborateurs sont unis au quotidien autour d'un objectif commun : offrir à nos clients un travail de qualité irréprochable au service de l'environnement et du cadre de vie. La réussite de notre groupe passe par la proximité avec nos clients, l'écoute, l'échange et la transparence car les collaborateurs du groupe sont notre première richesse.



L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le président de la République et fermement défendue par le Gouvernement, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe par une mobilisation de tous.

Les mesures législatives afférentes au plan d'action global pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles et pour en finir avec les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ont été adoptées dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 septembre 2018.

Les obligations des entreprises sont donc de publier un index annuel portant sur l'égalité femmes-hommes.

Pour sa part, conscient que la mixité dans les emplois constitue une force pour l'entreprise et est source de complémentarité, de richesse, de dynamisme social et d'efficacité économique, le Groupe NICOLLIN réaffirme son attachement au principe de non-discrimination et s'engage à nouveau à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

A cette fin, le Groupe NICOLLIN s'appuie sur deux principes :

- Egalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe, de manière directe ou indirecte ;
- Egalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

Les notations recueillies et publiées le 28 fév. 2025, sur l'année civile 2024, s'élèvent, sur 100, à :

- 83 points pour la société NICOLLIN SAS
- 80 points pour la société SUD SERVICE
- 88 points pour la société USINET
- 89 points pour la société SERVICES MAINTENANCE ET PROPRETE (dit SMP)
- 100 points pour la société VIDIMUS
- 89 points pour la société N ASSIST

Les index ne peuvent pas être calculés de façon pertinente pour les sociétés suivantes :

- SOCIETE MEDITERRANEENNE DE NETTOIEMENT ; NICOLLIN REUNION ; NICOLLIN OCEAN INDIEN ; NICOLLIN ANTILLES ; NICOLLIN SETE ENVIRONNEMENT ; NICOLLIN HOLDING ENVIRONNEMENT ; NICOLLIN AULNAY ; MASCAREIGNES NATURE & ENVIRONNEMENT ET NICOLLIN SECURITE

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise, le Groupe NICOLLIN s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Est présenté ci-après les résultats pour les sociétés dont nous avons pu calculer l'index. Pour les sociétés donc la notation est en dessous de 85 points, le Groupe NICOLLIN s'est fixé les objectifs suivants :

- Objectifs sur l'Ecart de rémunération et de promotion : Assurer une égalité de rémunération à l'embauche et réduire la disparité de rémunérations entre les femmes et les hommes, à métiers, compétences, ancienneté et performances équivalentes.
- Objectifs sur les 10 plus hautes rémunérations : inciter autant les hommes que les femmes à continuer leur progression pour monter en responsabilité. Les hommes et les femmes doivent bénéficier des mêmes possibilités de carrière.

NICOLLIN SAS - Indicateurs		Points obtenus
1 - Ecart de rémunération (en %)		36 sur 40
2 - Ecarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)		20 sur 20
3 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)		15 sur 15
4 - Ecart de promotions		15 sur 15
5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		0 sur 10
INDEX		86 sur 100
SUD SERVICE - Indicateurs		Points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)		40 sur 40
2- Ecarts d'augmentations individuelles		20 sur 20
3- Ecarts de promotions (en points de %)		15 sur 15
4- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)		0 sur 15
5- Nb de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		5 sur 10
INDEX		80 sur 100
SMP - Indicateurs		Points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)		39 sur 40
2- Ecarts d'augmentations individuelles		20 sur 20
3- Ecarts de promotions (en points de %)		15 sur 15
4- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)		15 sur 15
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		0 sur 10
INDEX		89 sur 100
USINET - Indicateurs		Points obtenus
1- écart de rémunération (en %)		40 sur 40
2- écarts d'augmentations individuelles		35 sur 35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en points de %)		Incalculable
4- Nb de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		10 sur 10
INDEX		100 sur 100
VIDIMUS - Indicateurs		Points obtenus
1- écart de rémunération (en %)		40 sur 40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)		20 sur 20
3- Ecarts de promotions (en points de %)		15 sur 15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)		Incalculable
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		0 sur 10
INDEX		100 sur 100

N ASSIST - Indicateurs		Points obtenus
1- Ecart de rémunération		39 sur 40
2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)		20 sur 20
3- Ecart de promotions		15 sur 15
4- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité		15 sur 15
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		0 sur 10
INDEX		89 sur 100
SMN - Indicateurs		Points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)		31 sur 40
2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)		20 sur 20
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)		Incalculable
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		Incalculable
5- Ecart de promotion		0 sur 10
INDEX		Incalculable
NHE - Indicateurs		Points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)		Incalculable
2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)		Incalculable
3- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)		Incalculable
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		0 sur 10
INDEX		Incalculable
NICOLLIN ANTILLES - Indicateurs		Points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)		Incalculable
2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)		35 sur 35
3- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)		Incalculable
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		0 sur 10
INDEX		Incalculable
NICOLLIN REUNION - Indicateurs		Points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)		Incalculable
2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)		35 sur 35
3- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)		Incalculable
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		10 sur 10
INDEX		Incalculable
NOI - Indicateurs		Points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)		Incalculable
2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)		35 sur 35
3- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)		Incalculable
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		10 sur 10
INDEX		Incalculable

NSE - Indicateurs		Points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)		Incalculable
2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)		Incalculable
3- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)		Incalculable
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		0 sur 10
INDEX		Incalculable
N SECURITE - Indicateurs		Points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)		39 sur 40
2- Ecarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)		20 sur 20
3- Ecarts de promotions (en points de %)		Incalculable
4- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)		Incalculable
5- ombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		0 sur 10
INDEX		Incalculable
NICOLLIN AULNAY - Indicateurs		Points obtenus
1 - Ecart de rémunération		Incalculable
2 - Ecart d'augmentations individuelles		Incalculable
3 - Pourcentage de salariées augmentés au retour d'un congé maternité		Incalculable
4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		0 sur 10
INDEX		Incalculable
CARONET - Indicateurs		Points obtenus
1- écart de rémunération (en %)		40 sur 40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)		20 sur 20
3- Ecarts de promotions (en points de %)		15 sur 15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)		Incalculable
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		10 sur 10
INDEX		100 sur 100
NEV LA REUNION - Indicateurs		Points obtenus
1- écart de rémunération (en %)		Incalculable
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)		Incalculable
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en points de %)		Incalculable
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		5 sur 10
INDEX		Incalculable