

Index Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Objectifs de progression

Article D. 1142-6-1 du Code du travail : « Les objectifs de progression prévus à l'article L. 1142-9-1 sont fixés pour chaque indicateur mentionné aux articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1 pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte, dès lors que le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 est inférieur à quatre-vingt-cinq points. L'objectif de progression fixé le cas échéant à l'indicateur mentionné au 1° des articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1 doit permettre d'assurer le respect des dispositions relatives à l'égalité de rémunération prévues à l'article L. 3221-2.

Ils sont publiés sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que le niveau de résultat et les résultats mentionnés à l'article D. 1142-4 du Code du travail, dès lors que l'accord ou la décision unilatérale est déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-4 du même code.

Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à quatre-vingt-cinq points. À défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen. »

▪ **Indicateur 1 : Écarts de rémunération**

- La Société Eiffage Génie Civil entend maintenir le niveau obtenu et tendre vers une égalité professionnelle complète. Elle s'engage à ce que le salaire proposé lors de l'embauche soit équivalent pour un même niveau de poste, de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles, et ce, sans aucune distinction de sexe.
- Le principe de non-discrimination rejoint celui d'égalité de rémunération, dans ce cadre, toutes les décisions relatives à la gestion des rémunérations se prennent sur la base de mesures objectives reposant exclusivement sur des critères professionnels.

▪ **Indicateur 2 : Écarts d'augmentation**

- La Société Eiffage Génie Civil s'engage à ce que chaque année, lors des augmentations de salaire, le principe d'un budget complémentaire soit mis en place pour les éventuels rattrapages d'écart de salaire qui seraient constatés et qui, à conditions identiques ou d'équivalence au regard du poste occupé, ne reposeraient pas sur des éléments objectifs.

▪ **Indicateur 3 : Écarts de promotion**

- Afin de s'assurer de la bonne évolution des collaborateurs et maintenir le résultat obtenu (15/15), un focus sera réalisé, notamment à l'occasion des revues annuelles de salaires sur tous les salariés n'ayant pas changé de qualification durant les 10 dernières années, et parmi ces salariés, vers ceux ayant les qualifications les plus basses.

▪ **Indicateur 4 : Augmentation de salariées suivant leur retour de congé maternité**

- L'évolution professionnelle et salariale des collaborateurs ne doit pas être affectée par la prise d'un congé de maternité ou d'adoption. Dans ce cadre, toutes les évolutions de rémunération résultant de mesures collectives (générale ou catégorielle) ne peuvent être supprimées, réduites ou différées en raison de la prise d'un congé de maternité ou d'adoption.

▪ **Indicateur 5 : Parité parmi les plus hautes rémunérations**

- La Loi Rixain vise à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes en étendant l'objectif d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances dirigeantes pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés.
- À travers cette loi et les obligations qui en découlent, la Société Eiffage Génie Civil a procédé au calcul des écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les instances dirigeantes. Les instances précitées regroupant les rémunérations les plus élevées, le calcul des écarts de représentation et les mesures envisagées pour pallier les éventuels écarts auront nécessairement un impact sur les résultats de l'indicateur relatif à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.
- La Société Eiffage Génie Civil s'engage à faire progresser son taux de féminisation. Pour cela, elle s'engage à ce que la rédaction de toutes les offres d'emploi y compris pour les postes les plus importants, tant en interne qu'en externe, soit non sexuée, sans référence à l'âge, et présente une formulation objective et non discriminante.
- La Société Eiffage Génie Civil veille d'une façon générale à l'égalité de traitement pour l'ensemble des salariés, en ce qui concerne les possibilités d'évolution de carrière professionnelle. La mixité des emplois suppose que tous les salariés aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolutions professionnels.
- Pour cela, la hiérarchie aborde systématiquement lors des entretiens professionnels les possibilités d'évolution du ou de la salarié(e) en fonction du souhait de ce dernier, de son niveau d'aptitude professionnelle, de ses compétences et des postes disponibles ou pouvant le devenir dans l'entreprise.
- Le suivi de ces entretiens permettra la mise en place d'actions de formation afin de permettre l'évolution professionnelle des salariés, ainsi qu'un réel suivi des évolutions professionnelles des salariés, et notamment des femmes.

Notre objectif est de disposer rapidement d'un Index Egalite Professionnelle entre les Femmes et les Hommes de 85 points minimum

Écarts de représentation **entre les femmes et les hommes**

- Article L 1142-11 du Code du travail : « Dans les entreprises qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient au moins mille salariés, l'employeur publie chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du présent code, d'une part, et les membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 23-12-1 du Code de commerce, d'autre part. »
- Article D. 1142-16 du Code du travail : « Les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes mentionnés à l'article L. 1142-11 sont publiés annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, de manière visible et lisible sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, des écarts éventuels de représentation de l'année en cours. À défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen. »

Entreprises de plus de 1 000 salariés	Cadres dirigeants au sens de l'article L 3111-2 du Code du travail		Membres des instances dirigeantes	
	% de femmes	% d'hommes	% de femmes	% d'hommes
Eiffage Génie Civil	Incalculable	Incalculable	0 %	100 %