

# 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 GC Infra Linéaires 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 GC Infra Linéaires 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 Société Eiffage GC Infra Linéaires 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 GC Infra Linéaires 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 Égalité Professionnelle  
entre les Femmes et les Hommes de 85 points minimum**