

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Article L. 1142-4 du code du travail : le niveau de résultat mentionné à l'article L. 1142-3 est publié annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. A défaut il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

La politique d'Eiffage Construction en matière d'égalité professionnelle

Faire de la diversité, un moteur de performance constitue un axe stratégique pour l'Entreprise.

A l'embauche ou tout au long de la carrière, Eiffage Construction déploie les actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle.

Ses objectifs prioritaires pour les années à venir dans ce domaine sont de renforcer la diversité et la mixité dans les filières métiers opérationnels et sur les postes à responsabilité.

Les résultats de l'index figurent d'ailleurs parmi les indicateurs de performance et de suivi du plan stratégique de l'Entreprise et du processus Ressources Humaines.

En 2022, l'effectif féminin s'accroît de 7 % avec un taux d'emploi, représentant 18 % de l'effectif total, soit une augmentation de 1 point par rapport à l'année dernière.

Force est de constater une nette progression de l'emploi féminin à des postes opérationnels (22 %).

Index égalité professionnelle des sociétés de 50 salariés à 250 salariés

SOCIETE	N°1	N°2	N°3	n°4	total points calculable	Total sur 100 points
EC BOURGOGNE FRANCHE COMTE	27/40	35/35	0/0	5/10	67/85	79/100
EIFFAGE CONSTRUCTION INDUSTRIE	40/40	25/35	0/15	0/10	65/100	65/100

N°1- écart de rémunération en %

N°2- écart d'augmentation individuelle (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)

N°3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)

N°4- nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Index égalité professionnelle des sociétés de 250 salariés à 1000 salariés

SOCIETE	N°1	N°2	N°3	N°4	n°5	total points calculables	Total sur 100 points
EIFFAGE CONSTRUCTION RHONE LOIRE	34/40	10/2020	15/15	15/15	0/10	74/100	74/100
EIFFAGE CONSTRUCTION IDF	33/40	10/20	15/15	0/0	0/10	58/85	68/100
EIFFAGE CONSTRUCTION TERTIAIRE	33/40	20/20	15/15	15/15	0/10	83/100	83/100
EIFFAGE CONSTRUCTION NORD	25/40	5/20	15/15	15/15	0/10	60/100	60/100
EIFFAGE CONSTRUCTION NORD AQUITAINE	36/40	20/20	15/15	15/15	0/10	86/100	86/100
EIFFAGE CONSTRUCTION PRADEAU MORIN	21/40	10/20	15/15	15/15	0/10	61/100	61/100
EIFFAGE CONSTRUCTION SUD EST	31/40	20/20	15/15	15/15	0/10	81/100	81/100
EIFFAGE CONSTRUCTION GD	39/40	20/20	10/15	15/15	0/10	84/100	84/100

N°1- écart de rémunération en %

N°2- écart d'augmentation individuelle (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)

N°3 - écart de promotion (en points de %)

N°4 - pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)

N°5- nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Sociétés pour lesquelles l'index égalité professionnelle est incalculable

SOCIETE	1 Ecart de rém	2 Ecart augm	3 Promo	3 ou 4AI Mater	4 10+ htes Rem	nb points	index
EC ALPES DAUPHINE	0/0	25/35	0/0	0/0	0/10	25/45	NC
EC AUVERGNE	0/0	35/35	0/0	0/0	0/10	35/45	NC
EC CENTRE EST	0/0	35/35	0/0	0/0	0/10	35/45	NC
EC CONFLUENCE	0/0	35/35	0/0	0/0	0/10	35/45	NC
GENIE CIVIL INDUST	0/0	0/0	0/0	0/0	0/10	0/10	NC
EC CHAMPAGNE ARDENNE	0/0	35/35	0/0	0/0	5/10	40/45	NC
EC BASSE NORMANDIE	0/0	35/35	0/0	0/0	5/10	40/45	NC
EC BRETAGNE	0/0	0/0	0/0	15/15	0/10	15/25	NC
EC CENTRE	0/0	35/35	0/0	0/0	0/10	35/45	NC
EC PAYS DE LOIRE	0/0	10/20	15/15	0/0	0/10	25/45	NC
EC AMELIORATION HABITAT	0/0	25/35	0/0	15/15	5/10	45/60	NC
EC EQUIPEMENT	0/0	0/20	0/15	0/0	0/10	0/45	NC
EC GRANDS PROJETS	0/0	0/20	0/15	15/15	0/10	15/60	NC
EC HABITAT	0/0	0/0	0/0	0/0	0/10	0/25	NC
EC RESIDENTIEL	0/0	10/20	0/15	0/0	0/10	10/45	NC
EC SAVARE	0/0	35/35	0/0	0/0	0/10	35/45	NC
EC ALSACE	0/0	35/35	0/0	0/0	0/10	35/45	NC
EC LORRAINE	0/0	0/20	0/15	15/15	0/10	15/60	NC
EC HTE NORMANDIE	0/0	25/35	0/0	0/0	0/10	25/45	NC
EC PICARDIE	0/0	0/0	0/0	0/0	0/10	0/10	NC
EC LANGUEDOC ROUSSILLON	0/0	35/35	0/0	15/15	0/10	50/60	NC
EC MIDI PYRENEES	0/0	0/20	5/15	15/15	0/10	20/60	NC
EC LIMOUSIN	0/0	35/35	0/0	0/0	0/10	35/45	NC
EC POITOU CHARENTE	0/0	35/35	0/0	0/0	5/10	40/45	NC
EC SUD AQUITAINE	0/0	35/35	0/0	15/15	0/10	50/60	NC
EC MATERIEL	0/0	25/35	0/0	0/0	0/10	25/45	NC

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Synthèse des plans d'action

Lorsque le résultat du calcul de l'index n'atteint pas 75 points, un accord ou un plan d'action est établi en prévoyant les mesures de correction nécessaires, le cas échéant les mesures financières de rattrapage salarial, prévues à l'article L1142-9 du code du travail .

Les sociétés visées pour établir un accord ou un plan d'action à partir des calculs de l'index 2023 sont :

SOCIETE	N°1	N°2	N°3	N°4	n°5	total points calculables	Total sur 100 points
EC RHONE LOIRE	34/40	10/20	15/15	15/15	0/10	74/100	74/100
EC ILE DE France	33/40	10/20	15/15	0/0	0/10	58/85	68/100
EC PRADEAU MORIN	21/40	10/20	15/15	15/15	0/10	61/100	61/100
EC INDUSTRIE	40/40	25/35	0/0	0/15	0/10	65/100	65/100
EC NORD	25/40	5/20	15/15	15/15	0/10	60/100	60/100

N°1- écart de rémunération en %
 N°2- écart d'augmentation individuelle (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)
 N°3 - écart de promotion (en points de %)
 N°4 - pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)
 N°5- nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Lorsque le résultat du calcul de l'index n'atteint pas 85 points, un accord ou un plan d'action est établi pour définir les objectifs de progression sur les indicateurs qui n'ont pas obtenu la note maximale.

Les sociétés visées pour établir un plan d'action (objectifs de progression) à partir des calculs de l'index 2023 sont :

SOCIETE	N°1	N°2	N°3	N°4	n°5	total points calculables	Total sur 100 points
EC BOURGOGNE FC	27/40	35/35	0/0	0/0	5/10	67/85	79/100
EC TERTIAIRE	33/40	20/20	15/15	15/15	0/10	83/100	83/100
EC GESTION & DEVELOPPEMENT	39/40	20/20	10/15	15/15	0/10	84/100	84/100
EC SUD EST	31/40	20/20	15/15	15/15	0/10	81/100	81/100

N°1- écart de rémunération en %
 N°2- écart d'augmentation individuelle (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)
 N°3 - écart de promotion (en points de %)
 N°4 - pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)
 N°5- nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Les sociétés d'Eiffage Construction rappellent leur attachement à faire respecter les valeurs qu'elles portent en faveur de la mixité et de la diversité des collaborateurs. Elles encouragent régulièrement par le biais d'action de communication et de formations individuelles ou collectives, toute pratique non discriminatoire en matière d'embauche et de gestion des carrières ou encore de mobilité professionnelle, permettant ainsi à chacun d'offrir à ses collaborateurs toutes les chances de réussite et d'épanouissement professionnel.

Toutefois, toutes les mesures prises depuis plusieurs années, pour limiter les discriminations de toute nature n'ont pas permis d'éviter des écueils introduits par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Aussi, les mesures engagées par les sociétés dont l'index est < 75 points et les objectifs de progression pour les sociétés dont l'index est inférieur à 85 points sont choisis pour leur impact potentiel en vue de réduire les écarts de traitement entre les femmes et les hommes :

1) Ecart de rémunération

- Envisager pour le calcul de l'index prochain, un calcul suivant le positionnement conventionnel, plus adapté et plus conforme à la réalité;

2) Ecart d'augmentation

- Veiller pendant la campagne de salaire, à une analyse par catégorie des augmentations définies en respectant l'équité de traitement entre les femmes et les hommes de la même catégorie.
- Effectuer une analyse des augmentations effectuées entre les deux campagnes de salaire afin d'identifier les écarts objectivement injustifiés.
- Procéder à des ajustements éventuels en 2023, pour tenir compte des écarts éventuellement injustifiés par rapport aux salariés ayant obtenu une augmentation de salaire.

3) Ecart de promotion

- S'assurer de l'égalité de traitement lors des promotions définies dans le cadre de la révision salariale annuelle d'avril en tenant compte des critères objectifs d'évaluation, par rapport aux critères définis par la convention collective et aux exigences des fonctions occupées par les collaborateurs.

4) Salariées augmentées à leur retour de congés maternité

- Augmenter systématiquement les salariées à leur retour de congés maternité si des augmentations générales ou individuelles ont été décidées pendant leur congé maternité en vue d'obtenir la note maximale sur cet indicateur.

5) La parité des 10 plus hautes rémunérations

- L'objectif de progression majeur pour améliorer les résultats de l'index dans toutes les filiales et notamment celles dont le résultats est compris entre 75 et 85 points est d'augmenter le nombre de femmes dans les postes à responsabilités et les filières opérationnelles. Ainsi, l'objectif est de doubler le nombre de femmes cadres dans le TOP 200 (objectif de 20 % minimum) et de compter au moins 25 % de femmes cadres dans les filières opérationnelles.
- Pour ce faire , il convient de poursuivre les actions de communication internes sur la promotion à des postes à responsabilité, campagne « La diversité, ça commence par moi », la formation des managers sur les enjeux de la diversité, les stéréotypes et les mécanismes de discrimination, et de mettre en place un système d'accompagnement des femmes pour les préparer à occuper des fonctions à responsabilité.