

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Article D. 1142-4 du code du travail : le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 et les résultats obtenus pour chaque indicateur de l'index sont publiés 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 et d'obtenir les labels diversité et égalité en 2025.

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

Par ailleurs, en 2023, un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la promotion de la mixité et le développement de la qualité de vie au travail a été signé pour la 1^{ère} fois pour la Branche Eiffage Construction avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

En 2023, l'effectif féminin s'accroît de 8 % avec un taux d'emploi, représentant 18 % de l'effectif total, soit une augmentation de 1 point par rapport à l'année dernière.

L'emploi féminin Cadre est de 27 % de la population Cadre et de 22 % à des postes opérationnels.

L'index en matière égalité professionnelle pondéré d' Eiffage Construction est de **84 points** en 2023.

Index égalité professionnelle des sociétés de 50 salariés à 250 salariés

SOCIETE	N°1	N°2	N°3	N°4	n°5	total points calculables	Total sur 100 points
Eiffage Construction RHONE LOIRE	33/40	35/35	0/0	15/15	0/10	83/100	83/100
Eiffage Construction Ile DeFrance	34/40	35/35	0/0	15/15	0/10	84/100	84/100
Eiffage Constructions Industries	40/40	25/35	0/0	15/15	5/10	85/100	85/100

N°1- écart de rémunération en %
 N°2- écart d'augmentation individuelle (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)
 N°3- N/A
 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

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 Tertiaire	34/40	20/20	15/15	0/0	0/10	69/85	81/100
Eiffage Construction Sud Est	33/40	20/20	15/15	15/15	0/10	83/100	83/100
Eiffage Construction Nord Aquitaine	37/40	20/20	15/15	15/15	0/10	87/100	87/100
Eiffage Construction Gestion & Développement	39/40	20/20	15/15	15/15	0/10	89/100	89/100

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	N°1	N°2	N°3	N°4	n°5	total points calculables	Total sur 100 points
EC ALPES DAUPHINE	0/0	35/35	0/0	15/15	0/10	50/60	NC
EC AUVERGNE	0/0	35/35	0/0	0/0	5/10	40/45	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	35/35	0/0	0/0	0/10	35/45	NC
EC BOURGOGNE FC	0/0	25/35	0/0	0/0	0/10	25/45	NC
EC CHAMPAGNE ARDENNE	0/0	0/0	0/0	0/0	0/10	0/10	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	0/15	0/10	0/25	NC
EC CENTRE	0/0	35/35	0/0	0/0	0/10	35/45	NC
EC PAYS DE LOIRE	0/0	10/20	5/15	15/15	0/10	30/60	NC
EC AMELIORATION HABITAT	0/0	15/35	0/0	0/0	5/10	20/45	NC
EC EQUIPEMENT	0/0	20/20	10/15	15/15	0/10	45/60	NC
EC GRANDS PROJETS	0/0	5/20	10/15	15/15	0/10	30/60	NC
EC HABITAT	33/40	0/0	0/15	0/0	0/10	33/65	NC
EC PRADEAU MORIN	0/0	25/35	0/0	15/15	0/10	40/60	NC
EC RESIDENTIEL	0/0	20/20	5/15	15/15	0/10	40/60	NC
EC SAVARE	0/0	35/35	0/0	15/15	0/10	50/60	NC
EC ALSACE	0/0	35/35	0/0	15/15	0/10	50/60	NC
EC LORRAINE	0/0	15/35	0/0	0/0	5/10	20/45	NC
EC HTE NORMANDIE	0/0	35/35	0/0	15/15	0/10	50/60	NC
EC PICARDIE	0/0	0/0	0/0	15/15	0/10	15/25	NC
EC NORD + HTI	0/0	5/20	15/15	0/0	0/10	20/45	NC
EC LANGUEDOC ROUSSILLON	0/0	35/35	0/0	0/0	0/10	35/45	NC
EC MIDI PYRENEES	0/0	20/20	15/15	15/15	0/10	50/60	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	0/10	35/45	NC
EC SUD AQUITAINE	0/0	35/35	0/0	0/0	5/10	40/45	NC
EC MATERIEL	0/0	35/35	0/0	0/0	0/10	35/45	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 .

L'index 2024 calculé à partir des résultats 2023 ne recense aucune société visée par cet article.

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 définir des 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
Eiffage Construction RHONE LOIRE	33/40	35/35	0/0	15/15	0/10	83/100	83/100
Eiffage Construction Ile DeFrance	34/40	35/35	0/0	15/15	0/10	84/100	84/100
Eiffage Construction Tertiaire	34/40	20/20	15/15	0/0	0/10	69/85	81/100
Eiffage Construction Sud Est	33/40	20/20	15/15	15/15	0/10	83/10	83/100

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'actions 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°2022-243 du 25 février 2022 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Aussi, 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 réalisées entre les deux campagnes de salaire afin d'identifier les écarts objectivement injustifiés.
- Procéder à des ajustements éventuels en 2024, 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 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.