

Eiffage Rail

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

Objectifs de progression

Eiffage Rail | Objectifs de progression

Un accord sur une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail, sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes, entre générations et sur le handicap a été conclu le 6 juillet 2021 au niveau de la branche Infrastructures. La société Eiffage Rail s'engage au respect de plusieurs dispositions prévues par cet accord. Ces dispositions ont pour objectifs à terme d'atteindre l'égalité professionnelle, notamment entre les femmes et les hommes.

À la suite des résultats obtenus à l'index d'égalité professionnelle 2023, la société Eiffage Rail a acté les objectifs de progressions ci-dessous.

Indicateur d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes - Résultat à l'index : 37/40

Objectifs de progression

Eiffage Rail 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.

L'objectif est d'atteindre un résultat de 40/40.

Eiffage Rail | Objectifs de progression

Indicateur d'écart de répartition des d'augmentations individuelles - Résultat à l'index : 10/20

Objectifs de progression

La société Eiffage Rail entend maintenir le niveau obtenu et tendre vers une égalité professionnelle complète.

Eiffage Rail 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'écarts de salaire qui seraient constatés et qui, à conditions identiques ou d'équivalence au regard du poste occupé (niveau de responsabilités, de formation, d'expérience, de compétences professionnelles...) ne reposeraient pas sur des éléments objectifs.

Indicateur d'écart de répartition des promotions (entreprises de plus de 250 salariés) - Résultat à l'index : 15/15

Objectifs de progression

La société Eiffage Rail entend maintenir le niveau obtenu et tendre vers une égalité professionnelle complète.

Afin de s'assurer de la bonne évolution des collaborateurs et maintenir le résultat obtenu, 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, ceux ayant les qualifications les plus basses.

Eiffage Rail | Objectifs de progression

Indicateur relatif au nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité - Résultat à l'index : 15/15

Objectifs de progression

La société Eiffage Rail entend maintenir le niveau obtenu et tendre vers une égalité professionnelle complète. 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 relatif à la parité parmi les dix plus hautes rémunérations - Résultat à l'index : 0/10

Objectifs de progression

Afin de tendre vers une égalité professionnelle complète, la société Eiffage Rail s'engage à faire progresser son taux de féminisation.

Pour cela, Eiffage Rail 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. Également, la société Eiffage Rail veille d'une façon générale à l'égalité de traitement pour l'ensemble de ses 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'évolution professionnelle.

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. Également, ces entretiens permettront un réel suivi des évolutions professionnelles des salariés et notamment des femmes.

L'objectif est d'atteindre un résultat optimal.

Eiffage Rail

Index de l'égalité Femmes-Hommes 2023

Sociétés de 250 à 1 000 salariés

Filiale	Ecarts de rémunération sur 40 points	Ecarts d'augmentations individuelles sur 20 points	Ecarts de promotions sur 15 points	% de salariées augmentées au retour d'un congé de maternité sur 15 points (Option 1)	Nbre de salariées parmi les 10 plus hautes rémunérations sur 10 points	Total ramené sur 100 points
Eiffage Infrastructures GD (Option 2)	37	20	15	15	0	87
Eiffage Rail	37	10	15	15	0	77