

## **Eiffage Métal**

**Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**  
**Objectifs de progression**

## Rappels du contexte légal entourant l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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 ».*

## Plan d'action afin d'atteindre un index au moins égal à 85 points

### ▪ **Indicateur 1 : Écarts de rémunération (33 points sur 40)**

- *Prévoir au moment des prochaines réunions de NAO une enveloppe spécifique visant à corriger les écarts de salaires*
- *Poursuite du suivi RH au moment des revues de rémunération annuel afin de s'assurer du respect de cet indicateur*
- *Au moment de l'embauche, s'assurer que les candidates femmes perçoivent une rémunération équivalente à un collaborateur homme, à poste/profil équivalent*
- *Afin de lutter contre le "plafond de verre", appropriation du concept de leadership féminin, via la valorisation des atouts de la population féminine en formant les femmes et les hommes au leadership.*
- *Poursuivre la sensibilisation de nos managers à la question de l'égalité professionnelle en amont des périodes d'évaluation et d'augmentation individuelle*

### ▪ **Indicateur 5 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations (0 point sur 15)**

- *Poursuivre l'intégration au sein de l'instance de direction COMAN (Comité de Management) des femmes pouvant prétendre, dans le futur, à des postes à plus hautes responsabilités*
- *Afin de lutter contre le "plafond de verre", appropriation du concept de leadership féminin, via la valorisation des atouts de la population féminine en formant les femmes et les hommes au leadership*

Notre objectif est de poursuivre les actions qui nous permettent d'être sur un nombre de points maximum s'agissant des autres critères et de mettre en place les actions ci-dessus afin de disposer rapidement d'un Index Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes égal au minimum à 85 points

# Eiffage Métal

## 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	Nbre de salariées parmi les 10 plus hautes rémunérations sur 10 points	Total ramené sur 100 points (75 points min.)
Eiffage Infrastructures GD (Option 2)	37	20	15	15	0	87
Eiffage Métal	33	20	15	15	0	83