

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**

- 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 annuelles afin de s'assurer du respect de cet indicateur.
- Au moment de l'embauche, s'assurer que les candidates perçoivent une rémunération équivalente à celle d'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.
- Sensibilisation de nos managers à la question de l'égalité professionnelle en amont des périodes d'évaluation et d'augmentation individuelles.

▪ **Indicateur 2 : Écarts d'augmentation**

- Poursuite du suivi RH au moment des revues de rémunération annuelles afin de s'assurer du respect de cet indicateur.
- Sensibilisation de nos managers à la question de l'égalité professionnelle en amont des périodes d'évaluation et d'augmentation individuelles.

▪ **Indicateur 3 : Écarts de promotion**

- Poursuite du suivi RH au moment des revues de rémunération annuelles afin de s'assurer du respect de cet indicateur.
- Sensibilisation de nos managers à la question de l'égalité professionnelle en amont des périodes d'évaluation et d'augmentation individuelles.

▪ **Indicateur 4 : Augmentation de salariées suivant leur retour de congé maternité**

- Poursuite du suivi RH au retour des collaboratrices de congé maternité afin de s'assurer qu'elles bénéficient d'une augmentation, dans le respect du cadre légal.

- **Indicateur 5 : Parité parmi les plus hautes rémunérations**

- Tendence visant à améliorer la représentation équilibrée des postes de direction : Intégration au sein d'Eiffage Métal d'une directrice des Projets stratégiques, intégrée au comité de direction, et qui figurera parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entité.

**Notre objectif est de disposer rapidement d'un Index Égalité Professionnelle
entre les Femmes et les Hommes égal au minimum à 85 points**