

Eiffage Route Grand Sud

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. A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.»

- **Indicateur 1: Ecarts de rémunération**

- *Les efforts de réduction des écarts doivent continuer de se concentrer sur les catégories TAM et IAC qui représentent 100% de nos écarts calculables sur la base de l'index 2023.*
- *L'objectif est d'arriver rapidement à un écart de rémunération de 4 à 5% générant ainsi un résultat \geq de 35 points*
- *Une simulation de notre index devra se faire dans le cours du second semestre afin d'identifier les éventuels écarts importants et y remédier progressivement.*
- *Les mesures nécessaires seront proposées et étudiées lors des NAO.*

- **Indicateur 2: Ecarts d'augmentation**

- *Indicateur 2023 à 20: maintenir ce bon résultat dans les années à venir*

- **Indicateur 3: Ecarts de promotion**

- *Indicateur 2023 à 15: maintenir ce bon résultat dans les années à venir*

- **Indicateur 4: Augmentation de salariées suivant leur retour de congés maternité**

- *Indicateur 2023 à 15: maintenir ce bon résultat dans les années à venir*

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

- *A l'occasion des revues de personnel, une attention particulière est apportée à l'évolution et à la progression professionnelle de nos collaboratrices vers des postes de Direction. Cette démarche doit, à moyen et long terme, permettre une féminisation des postes de Direction et permettre ainsi d'intégrer des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.*

Notre objectif est de maintenir un Index Egalite Professionnelle entre les Femmes et les Hommes de 85 points minimum

Écarts de représentation entre les femmes et les hommes

Article L. 1142-11 du code du travail : « *Dans les entreprises qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient au moins mille salariés, l'employeur publie chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du présent code, d'une part, et les membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 23-12-1 du code de commerce, d'autre part.* »

Article D. 1142-16 du code du travail : « *Les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes mentionnés à l'article L. 1142-11 sont publiés annuellement, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, de manière visible et lisible sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, des écarts éventuels de représentation de l'année en cours. A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.* »

Entreprises de plus de 1 000 salariés	Cadres dirigeants au sens de l'article L 3111-2 du code du travail		Membres des instances dirigeantes	
	% de femmes	% d'hommes	% de femmes	% d'hommes
	Incalculable	Incalculable	5%	95%