

# Eiffage Métal

## Index de l'égalité Femmes-Hommes 2024

### Sociétés de 250 et 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 (75 pts min)
EIGD (Option 2)	37	20	15	Incalculable	0	87
Eiffage Métal	34	20	15	Incalculable	0	81

# 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**

- Indicateur 2024 à 34 :
- Prévoir au moment des prochaines revue de rémunération une enveloppe spécifique visant à corriger les écarts de salaires.
- Au moment de l'embauche, s'assurer que les candidates perçoivent une rémunération équivalente à celle d'un collaborateur homme, à poste/profil équivalent. Cette tâche a été rajoutée à la procédure « OnBoarding » d'Eiffage Métal.

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

- Indicateur 2024 à 20 :
- Sensibilisation de nos managers à la question de l'égalité professionnelle en amont des périodes d'évaluation et d'augmentation individuelles. Un webinaire, animé par la fonction RH Eiffage Métal, est réalisé chaque année pendant la campagne d'entretien annuel, notamment sur cette thématique.

## ▪ **Indicateur 3 : Écarts de promotion**

- Indicateur 2024 à 15 :
- Privilégier les promotions internes au recrutement externe et rendre accessible chaque offre (large diffusion mensuelle dans le cadre de la procédure cooptation) auprès des salarié·es déjà en poste.
- Mettre en place un système de mentorat interne dédié aux femmes (soit pour les jeunes embauchés soit par un membre du CODIR)
- Identifier les talents féminins dans les processus de succession et les intégrer dans les plans de carrières (People Review).

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

- Indicateur 2024 à :
- 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.
- Mise en place d'un réaccueil RH systématique après le retour de congé maternité

## ▪ **Indicateur 5 : Parité parmi les plus hautes rémunérations**

- Indicateur 2024 à 0 :
- Réaliser un état des lieux de la mixité dans les différentes instances hiérarchiques

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