

Eiffage Génie Civil

Écarts de représentation
entre les femmes et les hommes

Objectifs de progression

- 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 1^{er} 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. À défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.* »

Eiffage Génie Civil | 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 Génie Civil 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.

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

Indicateur d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : Résultat à l'index 27/40

Objectifs de progression :

Eiffage Génie Civil 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.

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

Objectifs de progression

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

Eiffage Génie Civil 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.

Eiffage Génie Civil | Objectifs de progression

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 Génie Civil 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.

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 Génie Civil 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.

Eiffage Génie Civil | Objectifs de progression

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 Génie Civil s'engage à faire progresser son taux de féminisation.

Pour cela, Eiffage Génie Civil 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 Génie Civil 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.

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
Eiffage Génie Civil	Incalculable	Incalculable	0%	100%

BIEP

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

Objectifs de progression

BIEP | 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 au niveau de la branche Infrastructures. La société BIEP 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.

Par suite des résultats obtenus à l'index d'égalité professionnelle 2023, la société BIEP a acté les objectifs de progression ci-dessous.

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

Objectifs de progression

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

Pour cela, la société BIEP 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.

BIEP | Objectifs de progression

Indicateur d'écart de répartition des d'augmentations individuelles - Résultat à l'index : 25/35

Objectifs de progression

La société BIEP 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.

L'objectif est d'atteindre un résultat de 35/35.

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

Objectifs de progression

La société BIEP 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.

BIEP | Objectifs de progression

Indicateur relatif à la parité parmi les dix plus hautes rémunérations - Résultat à l'index : 5/10

Objectifs de progression

La Loi Rixain vise à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les Femmes et les Hommes en étendant l'objectif d'une représentation équilibrée entre les Femmes et les Hommes dans les instances dirigeantes pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.

À travers cette loi et les obligations qui en découlent, la société BIEP a procédé au calcul des écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les instances dirigeantes. Les instances précitées regroupant les rémunérations les plus élevées, le calcul des écarts de représentation et les mesures envisagées pour pallier les éventuels écarts auront nécessairement un impact sur les résultats de l'indicateur relatif à la parité parmi les dix plus hautes rémunérations.

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

Pour cela, la société BIEP 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 BIEP 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 le résultat optimal de 10/10.

Eiffage GC Infra Linéaires

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

Objectifs de progression

Eiffage GC Infra Linéaires | 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 GC Infra Linéaires 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.

Par suite des résultats obtenus à l'index d'égalité professionnelle 2023, la société Eiffage GC Infra Linéaires a acté les objectifs de progression ci-dessous.

Indicateur d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes - Résultat à l'index : 33/40

Objectifs de progression

Eiffage GC Infra Linéaires 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 GC Infra Linéaires | Objectifs de progression

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

Objectifs de progression

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

Eiffage GC Infra Linéaires 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 GC Infra Linéaires 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 GC Infra Linéaires | 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 GC Infra Linéaires 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.

Eiffage GC Infra Linéaires | Objectifs de progression

Indicateur relatif à la parité parmi les dix plus hautes rémunérations - Résultat à l'index : 0/10

Objectifs de progression

La Loi Rixain vise à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les Femmes et les Hommes en étendant l'objectif d'une représentation équilibrée entre les Femmes et les Hommes dans les instances dirigeantes pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.

À travers cette loi et les obligations qui en découlent, la société Eiffage GC Infra Linéaires a procédé au calcul des écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les instances dirigeantes. Les instances précitées regroupant les rémunérations les plus élevées, le calcul des écarts de représentation et les mesures envisagées pour pallier les éventuels écarts auront nécessairement un impact sur les résultats de l'indicateur relatif à la parité parmi les dix plus hautes rémunérations.

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

Pour cela, Eiffage GC Infra Linéaires 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 GC Infra Linéaires 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 Génie Civil

Index de l'égalité Femmes-Hommes 2023

Société de 1 000 salariés et plus

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 Génie Civil	27	20	15	15	0	77

Eiffage Génie Civil

Index de l'égalité Femmes-Hommes 2023

Sociétés de 250 à 1 000 salariés

Filiale	Ecart de rémunération sur 40 points	Ecart d'augmentations individuelles sur 20 points	Ecart 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 GC Infra Linéaires	33	20	15	15	0	83
Eiffage Génie Civil Réseaux	Incalculable	Incalculable	Incalculable	15	0	Incalculable
Eiffage Rail	37	10	15	15	0	77
Demcy	Incalculable	10	5	15	0	Incalculable

Eiffage Génie Civil

Index de l'égalité Femmes-Hommes 2023

Sociétés entre 50 et 250 salariés

Filiale	Ecarts de rémunération sur 40 points	Ecarts d'augmentations individuelles sur 35 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
BIEP	40	25	Incalculable	5	82
Eiffage Fondations	Incalculable	25	Incalculable	0	Incalculable
Eiffage Génie Civil Marine (Option 2)	Incalculable	35	Incalculable	0	Incalculable
Eiffage Génie Civil AME Option 2	Incalculable	35	15	0	Incalculable
ETMF	Incalculable	35	Incalculable	0	Incalculable
Hydrotech	Incalculable	35	Incalculable	0	Incalculable
Ævia	38	35	Incalculable	0	Incalculable