

**INDEX ÉGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU TITRE DE 2021**

Article D. 1142-4 du Code du travail : *«Le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 et les résultats obtenus pour chaque indicateur mentionné aux articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1 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, du niveau de résultat et des résultats obtenus au titre de l'année en cours. A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.»*

Périmètres de plus de 250 salariés	Indicateur n°1	Indicateur n°2	Indicateur n°3	Indicateur n°4	Indicateur n°5	Total des points calculables	Total / 100 points
EES-CLEMESSY	37/40	20/20	15/15	15/15	0/10	87/100	87/100
EES-CLEMESSY SERVICES	34/40	20/20	15/15	15/15	0/10	84/100	84/100
EES-IDF NOE	39/40	20/20	10/15	15/15	5/10	89/100	89/100
EES-SECAUTO	38/40	20/20	15/15	Incalculable	0/10	73/85	86/100
EES-TELECOM SUD EST	38/40	20/20	10/15	15/15	0/10	83/100	83/100
UES EIFFAGE ENERGIE	35/40	10/20	15/15	15/15	0/10	75/100	75/100

N°1 - écart de rémunération (en %)

N°2 - écarts d'augmentations individuelles (en points de %)

N°3 - écarts de promotions (en points de %)

N°4 - pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)

N°5 - nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Périmètre de moins de 250 salariés	Indicateur n°1	Indicateur n°2	Indicateur n°3	Indicateur n°4	Total des points calculables	Total / 100 points
EES - BARTH	Incalculable	Incalculable	Incalculable	0/10	0/10	Incalculable
EES - CLEMESSEY MOTORS	Incalculable	35/35	Incalculable	0/10	35/45	Incalculable
EES - DYNAE	Incalculable	25/35	Incalculable	5/10	30/45	Incalculable
EES - GAME INGENIERIE	Incalculable	35/35	Incalculable	0/10	35/45	Incalculable
EES - GER2I	Incalculable	35/35	Incalculable	0/10	35/45	Incalculable
EES - IPERION	Incalculable	35/35	Incalculable	0/10	35/45	Incalculable

N°1 - écart de rémunération (en %)

N°2 - écarts d'augmentations individuelles (en points de %)

N°3 - pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)

N°4 - nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Périmètre de moins de 250 salariés	Indicateur n°1	Indicateur n°2	Indicateur n°3	Indicateur n°4	Total des points calculables	Total / 100 points
MET ENERGIE	Incalculable	Incalculable	Incalculable	0/10	0/10	Incalculable
EES - MECI	Incalculable	15/35	Incalculable	0/10	15/45	Incalculable
EES - SEH	Incalculable	Incalculable	Incalculable	0/10	0/10	Incalculable
EES - INDUS MEDITERRANEE	Incalculable	35/35	Incalculable	0/10	35/45	Incalculable
ETABLISSEMENTS BOUCHEREZ	Incalculable	35/35	Incalculable	0/10	35/45	Incalculable
EES - INFRA MEDITERRANEE	Incalculable	Incalculable	Incalculable	0/10	0/10	Incalculable
SIDEM	Incalculable	35/35	Incalculable	0/10	35/45	Incalculable

N°1 - écart de rémunération (en %)

N°2 - écarts d'augmentations individuelles (en points de %)

N°3 - pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)

N°4 - nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

**INDEX ÉGALITE 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.»

Dans un environnement professionnel encore très majoritairement masculin, la branche Énergie Systèmes du groupe Eiffage mène des actions visant à augmenter le nombre de femmes à des postes de cadre opérationnel, pour atteindre une parité totale en matière de formation, de rémunération et de promotion.

Elle a pour objectif d'augmenter les résultats obtenus au titre de l'index égalité professionnelle au sein de ses différentes entités.

Concernant l'index égalité professionnelle calculé au titre de l'année 2021, les entités suivantes ont fixé des objectifs de progression:

- Eiffage Énergie Systèmes - Clemessy Services,
- Eiffage Énergie Systèmes - Telecom Sud Est,
- L'UES Eiffage Énergie.

➤ **Indicateur n° 1 : Ecart de rémunération**

- Objectif d'atteindre à terme la note maximale

➤ **Indicateur n° 2 : Ecart d'augmentation**

- Objectif d'atteindre la note maximale

➤ **Indicateur n° 3 : Ecart de promotion**

- Objectif d'atteindre la note maximale

➤ **Indicateur n° 5 : Parité parmi les plus hautes rémunérations**

- Objectif d'atteindre à terme la note maximale et d'avoir en 2025 par Direction Régionale :
 - ✓ 25% de femmes cadres,
 - ✓ 40% de recrutement de femmes sur les poste de cadre par an,
 - ✓ 30% de stagiaires ingénieures femmes accueillis par an,
 - ✓ 30% de femmes dans les comités de direction.

ÉCARTS DE REPRESENTATION 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
EES - CLEMESSY	Incalculable	Incalculable	23,1%	76,9%
EES – CLEMESSY SERVICES	Incalculable	Incalculable	21,4%	78,6%
EES – ILE DE FRANCE	0%	100%	11,1%	88,9%