



INDEX ÉGALITÉ SALARIALE FEMMES / HOMMES 2022 – EUROVIA FRANCE

En conformité avec les nouvelles obligations réglementaires issues de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018, plusieurs sociétés du Groupe ont calculé leur index d'égalité femmes-hommes. Cet index vise à renforcer les mesures d'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sein des entreprises.

L'index repose sur cinq critères de notation :

- l'écart de rémunération femmes-hommes,
- l'écart de répartition des augmentations individuelles (hors promotions),
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.



Sociétés + 250 salariés

Critère 1 Ecart de rémunération	Critère 2 Augmentations individuelles	Critère 3 Promotions	Critère 4 augmentations retour congé maternité	Critère 5 Mixité top 10 des rémunérations	TOTAL
<i>0 à 40 points</i>	<i>0 à 20 points</i>	<i>0 à 15 points</i>	<i>0 à 15 points</i>	<i>0 à 10 points</i>	<i>0 à 100 points</i>

EUROVIA NORD EST						
EUROVIA ALSACE-LORRAINE	Non calculable	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA PICARDIE	Non calculable	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA PAS DE CALAIS	Non calculable	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
EJL NORD SAS	Non calculable	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA CHAMPAGNE ARDENNES	Non calculable	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA IDF - Normandie						
EUROVIA ILE DE FRANCE	Non calculable	Non calculable	Non calculable	15	0	Non calculable
EMULITHE	Non calculable	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA HAUTE NORMANDIE	Non calculable	Non calculable	Non calculable	15	0	Non calculable
EUROVIA BASSE NORMANDIE	Non calculable	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
VALENTIN	21	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
WATELET TP	Non calculable	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable



EJL ILE DE FRANCE	Non calculable	Non calculable	Non calculable	15	0	Non calculable
EUROVIA CENTRE OUEST						
EUROVIA ATLANTIQUE	Non calculable	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA BRETAGNE	Non calculable	Non calculable	Non calculable	15	0	Non calculable
EUROVIA CENTRE LOIRE	Non calculable	Non calculable	Non calculable	15	0	Non calculable
EUROVIA SUD-OUEST						
EUROVIA AQUITAINE	Non calculable	Non calculable	Non calculable	15	0	Non calculable
EUROVIA MIDI-PYRENEES	Non calculable	Non calculable	Non calculable	15	0	Non calculable
EUROVIA POITOU CHARENTES LIMOUSIN	Non calculable	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA SUD						
Eurovia Languedoc-Roussillon	Non calculable	Non calculable	Non calculable	15	0	Non calculable
EUROVIA PACA	Non calculable	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA CENTRE EST						
EUROVIA BOURGOGNE FC	Non calculable	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA DALA	Non calculable	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA ALPES	Non calculable	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA FILIALES SPECIALISEES						
CARDEM	Non calculable	10	10	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA SERVICES CENTRAUX						
EUROVIA MANAGEMENT	39	10	15	15	0	79



Sociétés - 250 salariés

	Critère 1	Critère 2	Critère 3	Critère 4	TOTAL INDEX
	Ecart de rémunération	Augmentations individuelles	augmentations retour congé maternité	Mixité dans le top 10 des rémunérations	Pondéré
	de 0 à 40 points	de 0 à 35 points	de 0 à 15 points	de 0 à 10 points	de 0 à 100 points
EUROVIA NORD EST					
ROUSSEY	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
EJL LILLE FLANDRES	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA STR	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
EJL LORRAINE	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
EJL ALSACE	Non calculable	35	15	0	Non calculable
VPN	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA IDF - Normandie					
CBN	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
COCHERY ILE DE FRANCE	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
VIAFRANCE NORMANDIE	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
LES PAVEURS DE MONTROUGE	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
SETHY -	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
L'ESSOR	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
STRF - SOCIETE DE TRAVAUX ET DE ROUTES FRANCILIENNE	Non calculable	25	Non calculable	0	Non calculable
ETABLISSEMENTS CHADEL	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
MRF - MATERIAUX ROUTIERS FRANCILIENS	Non calculable	25	15	5	Non calculable



SRBG - SOCIETES REUNIES					
BERGEON BURET GALLAND	Non calculable	25	Non calculable	0	Non calculable
TRAVAUX PUBLICS GOULARD	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA CENTRE-OUEST					
SOCIETE DES CARRIERES BRETONNES	Non calculable	35	Non calculable	5	Non calculable
EUROVIA BETON (EX TSS)	Non calculable	Non calculable	Non calculable	5	Non calculable
ENTREPRISE BODIN	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
MAHE HUBERT	Non calculable	35	Non calculable	5	Non calculable
EUROVIA SUD-OUEST					
CARRIERES KLEBER MOREAU	Non calculable	35	Non calculable	5	Non calculable
LAFITTE TP	Non calculable	25	Non calculable	0	Non calculable
MOTER SAS	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
ROUTIERE DES PYRENEES	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
SEC TP	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA GIRONDE	Non calculable	35	15	0	Non calculable
EJL MIDI PYRENEES	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
MARCOULY	Non calculable	Non calculable	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA LIANTS SUD OUEST	Non calculable	35	Non calculable	5	Non calculable
EUROVIA SUD					
SOCIETE ROUTIERE DU MIDI	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
EJL MEDITERRANEE	Non calculable	35	Non calculable	5	Non calculable
DURANCE GRANULATS	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
SOCIETE CORSE TRAVAUX	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
ENTREPRISE JEAN SPADA	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA GRAND TRAVAUX	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
ROBERT TRAVAUX PUBLICS	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable



EUROVIA CENTRE EST					
ENTREPRISE RENON	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
VERMOT	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
ENTREPRISE DE FILIPPIS	Non calculable	35	Non calculable	5	Non calculable
EUROVIA LYON	Non calculable	35	Non calculable	5	Non calculable
EJL Rhône-Alpes (Ex Eurovia Gestion 15)	Non calculable	35	Non calculable	0	Non calculable
SER TRAVAUX PUBLICS ET ROUTIERS	Non calculable	25	Non calculable	0	Non calculable
EUROVIA ANTILLES					
CARAIB MOTER	Non calculable	35	Non calculable	10	Non calculable
FILIALES SPECIALISEES					
SVMS	35	35	Non calculable	0	82



Mesures de correction et objectifs de progression de l'index de la société EUROVIA MANAGEMENT

La société Eurovia Management a obtenu une note de 79 points à son index égalité professionnelle pour l'année 2022. En conséquence et conformément aux dispositions légales et réglementaires, la société a conclu un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes le 21 septembre 2022 afin, notamment, de mettre en place des mesures de correction et des objectifs de progression.

Les parties se sont accordées sur les mesures et objectifs suivants (Article 6 extrait de l'accord sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes du 21 septembre 2022) :

« Article 6 – Les mesures en faveur de l'amélioration de l'index égalité professionnelle »

La société EUROVIA MANAGEMENT France calcule chaque année, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, son index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A l'issue de ce calcul, elle obtient une note sur 100 points. Le résultat de l'index fait l'objet d'une publication sur le site internet de l'entreprise, du ministère du travail ainsi qu'une information aux élus via la BDESE.

S'agissant de l'index 2022 au titre de l'année 2021, la société a obtenu 79 points se décomposant comme suit :

- L'écart de rémunération femmes-hommes : 39/40 points
- L'écart de répartition des augmentations individuelles (hors promotions) : 10/20 points
- L'écart de répartition des promotions : 15/15 points
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : 15/15 points
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10 points.

La société n'obtient pas le maximum de points aux indicateurs 1,2 et 5.

En conséquence et conformément aux dispositions légales et réglementaires, la société décide, par le présent accord, de mettre en place les objectifs de progression comme suit. Ces objectifs s'accompagnent de mesures de correction. La société a pour objectif d'atteindre un score d'au moins 85 points au plus tard lors du calcul de l'index 2023 au titre de l'année 2022.

5.1 – Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (indicateur 1)

La Direction rappelle que l'écart de rémunération est calculé en tenant compte de la tranche d'âge des collaborateurs et la classification de la convention collective des Travaux publics. Ne sont prises en compte que les catégories comptant au moins 3 hommes et 3 femmes.

Pour l'index 2022 au titre de l'année 2021, l'application de cette règle a conduit à exclure les catégories suivantes :

- Les cadres Niveau D dans la tranche des plus de 50 ans
- Les cadres Niveau C2 dans la tranche des 40 -49 ans et des plus de 50 ans



- Les cadres Niveau C1 dans la tranche des 30-39 ans et des 40-49 ans
- Les cadres Niveau B4 dans la tranche des 30-39 ans
- Les cadres Niveau B2 dans la tranche des moins de 30 ans
- Les cadres Niveau B dans la tranche des 40-49 ans et des plus de 50 ans
- Les cadres Niveau A2 dans la tranche des 30-39 ans
- Les cadres Niveau A1 dans la tranche des 40-49 ans
- Les TAM Niveau H dans la tranche des 40-49 ans et des plus de 50 ans
- Les TAM Niveau G dans la tranche des 30-39 ans
- Les TAM Niveau F dans la tranche des moins de 30 ans
- Les employés Niveau D dans la tranche des 40-49 ans et des plus de 50 ans
- Les employés Niveau C dans toutes les tranches

Sur l'ensemble de l'index, 79 hommes et 34 femmes se trouvent dans les groupes précités. Ils ne sont donc pas pris en compte dans le calcul dès lors qu'ils n'appartiennent pas à un groupe comprenant au moins 3 femmes et 3 hommes. Cette exclusion concerne 113 salariés sur 1140, soit 10% des effectifs.

Depuis la mise en place de l'index, l'écart global de rémunération est stable et très faible (0,6% en faveur des femmes pour l'index 2022 au titre de l'année 2021).

Cet écart peut trouver son origine dans le parcours professionnel du collaborateur, son ancienneté, ses diplômes, ses fonctions exercées dans l'entreprise ou de tout autre critère objectif reposant sur un motif individuel, expliquant certaines différences de rémunération entre deux collaborateurs relevant de la même catégorie de la convention collective des Travaux Publics et de la même tranche d'âge.

L'analyse de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes laisse apparaître une situation globalement équilibrée quant à la rémunération des salariés, quel que soit leur sexe. En conséquence, la société EUROVIA MANAGEMENT France s'engage à maintenir une proportion équilibrée entre les femmes et les hommes. En effet, depuis 2019, la société a obtenu selon les années soit la note maximale, soit la note de 39 points sur 40. Pour rappel, pour obtenir la note de 40/40, l'écart de rémunération doit être de 0%.

L'objectif de progression est de maintenir un écart global inférieur ou égal à 1%, permettant d'obtenir une note au moins égale à 39/40 points.

5.2 - Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire (indicateur 2)

La société EUROVIA MANAGEMENT a obtenu un écart de 4,70% en faveur des femmes, obtenant ainsi la note de 10/20 points.

5.2.1 Mesures correctrices

La campagne de révision salariale ayant eu lieu en janvier 2022 pour les augmentations individuelles, un contrôle en amont sur la proportion d'augmentations individuelles accordées à chaque sexe par catégorie socio-professionnelle ne pourra être effectué. En revanche, la Direction s'engage à vérifier, a posteriori, que des taux équitables ont été appliqués et, le cas échéant et dans la mesure du possible, à corriger la situation.



Pour les années à venir, la Direction s'engage à analyser les évolutions de la rémunération des collaborateurs dans chaque service, afin de s'assurer de la cohérence en fonction de leur poste, expérience et qualification. Par ailleurs, lors de la campagne de révision salariale, la Direction vérifie que le taux de proportion de femmes et d'hommes augmentés est équilibré, afin d'assurer une évolution salariale équitable quel que soit le sexe.

5.2.2 Objectif de progression sur 3 ans

Les parties conviennent de fixer les objectifs de progression suivants pour réduire les écarts :

	Ecarts N-1 (2020)	Ecarts N (2021)	Objectifs de réduction des Ecarts N+1 (2022)	Objectifs de réduction des Ecarts N+2 (2023)	Objectifs de réduction des Ecarts N+3 (2024)
CADRES	0,56% en faveur des hommes	6,68% en faveur des femmes	≤ 4%	≤ 3%	≤ 2%
TAM	6,63% en faveur des hommes	0,97% en faveur des femmes	≤ 1%	≤ 1%	≤ 1%
EMPLOYES	1,19% en faveur des femmes	0,43% en faveur des femmes	≤ 1%	≤ 1%	≤ 1%
TOTAL	2,49 en faveur des hommes	4,70% en faveur des femmes	≤ 4%	≤ 3%	≤ 2%

La comparaison entre l'année N-1 et l'année N démontre une inversion de la tendance avec des écarts d'augmentations individuelles en faveur des femmes.

Néanmoins, la société EUROVIA MANAGEMENT n'a pas obtenu le maximum de points à cet indicateur et fixe pour objectif d'atteindre un écart inférieur à 2% pour l'index de l'année 2024 afin d'obtenir la totalité des points sur cet indicateur.

Depuis la mise en place de l'index, la société EUROVIA MANAGEMENT France observe toujours 0 femme dans le top 10 des rémunérations. En conséquence, l'un de ces objectifs est d'avoir au moins une femme dans les 10 rémunérations les plus hautes, passant nécessairement par l'augmentation de femmes cadres.

5.3 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (indicateur n°5)

La société EUROVIA MANAGEMENT n'a aucune femme dans le top 10 des salariés les mieux rémunérés, elle obtient une note de 0/10 points.

5.3.1 Mesures correctrices



La Direction s'engage à prendre des mesures afin de favoriser l'accès des femmes à des postes de hautes responsabilités. Pour cela, lors des recrutements des plus hautes fonctions de l'entreprise, les managers et les recruteurs doivent s'assurer de la diversité des profils, en rendant systématique la mixité dans les CV. Les personnes chargées du recrutement seront sensibilisées à cet effet.

Un contrôle régulier de la corrélation entre les 10 plus hautes rémunérations et le niveau de ranking des postes dans l'entreprise sera effectué afin de s'assurer du respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

La Direction proposera également un accompagnement personnalisé aux salariées à potentiel évolutif identifié, afin de favoriser leur évolution dans l'entreprise.

5.3.2 Objectif de progression sur 3 ans

La Société EUROVIA MANAGEMENT France a pour objectif, à moyen terme, d'avoir au moins une femme dans les 10 plus hautes rémunérations. Cet objectif pourrait être atteint par le biais de promotions ou de recrutements, résultant d'un départ à remplacer, d'une création de poste ou d'une mesure d'organisation.

En outre, la Société souhaite, à moyen terme, atteindre 15% de femmes dans les instances dirigeantes. Cet engagement s'inscrit dans un objectif de féminisation des instances dirigeantes et dans l'objectif d'avoir à moyen terme au moins une femme parmi les 10 plus hautes rémunérations.

L'entreprise se contraindra à envisager un recrutement ou une promotion de femme à chaque opportunité de remplacement d'un membre de CODIR. »