Index Egalité Femmes/Hommes

Conformément à la législation en vigueur, toute entreprise dont l'Index Égalité Professionnelle Femmes-Hommes est inférieur à 75 points sur 100 doit mettre en œuvre un plan d'actions visant à corriger les écarts constatés, dans un délai de trois ans, en concertation avec les représentants du personnel.

Une performance historiquement stable

Notre entreprise a toujours été attachée aux principes d'égalité professionnelle. Sur les trois dernières années, nous avons maintenu un score stable et élevé :

- **2021 : 86/100**
- **2022 : 86/100**
- **2023 : 85/100**

Une baisse exceptionnelle en 2024 : explications

En **2024**, notre Index a chuté à **51/100**, une baisse exceptionnelle que nous souhaitons contextualiser avec transparence. Cette évolution s'explique principalement par une réorganisation majeure intervenue au 1er janvier 2024 : le transfert de l'ensemble des services supports administratifs des sociétés du Groupe vers notre nouvelle entité, **LGL GESTION**.

Dans ce cadre, les mutations ont eu un impact ponctuel mais significatif sur l'indicateur relatif à l'**écart de rémunération**.

Par ailleurs :

- L'indicateur lié aux **augmentations au retour de congé maternité** est incalculable cette année (alors que la note maximale avait été obtenue en 2022 et 2023),
- Le nombre global d'augmentations a été faible, avec une part de femmes augmentées inférieure à celle des hommes.

Notre plan d'actions : objectifs et engagements

Afin de corriger ces écarts et de retrouver un score supérieur à 75/100 dans les trois ans, un **plan d'actions** a été mis en place. Ce plan repose sur les engagements suivants :

- **Corriger les écarts de rémunération** liés à des effets ponctuels ou structurels ;
- **Rétablir une égalité d'accès aux augmentations individuelles** dès 2025 ;

- **Informer et consulter les instances représentatives du personnel** ainsi que l'Inspection du Travail.

Notre objectif est clair : **atteindre de nouveau un score supérieur à 75/100 d'ici 2027**.

Mesures concrètes prévues

1. Écarts de rémunération

- Audit des écarts salariaux, incluant les impacts du transfert de personnel ;
- Harmonisation progressive des salaires à poste équivalent ;
- Possibles ajustements d'organisation pour rééquilibrer les structures salariales.

2. Augmentations individuelles

- Rééquilibrage dès 2025 de la proportion de femmes augmentées à performance égale ;
- Intégration d'un **suivi genré systématique** dans les revues salariales annuelles ;
- **Sensibilisation des managers** à l'importance de l'équité dans les décisions d'augmentation.

3. Hautes rémunérations

- Analyse spécifique des écarts de salaires à compétences égales lors des négociations salariales.

Chez **LGL GESTION**, l'égalité professionnelle n'est pas une simple exigence légale, mais un **engagement durable**. Nous restons mobilisés pour corriger les écarts identifiés et garantir un environnement de travail juste et équitable pour toutes et tous ».
Je reste à disposition pour toute question.

La Direction