



Index Égalité Femmes/Hommes

Conformément à la législation en vigueur, toute entreprise dont l'Index Égalité Professionnelle Femmes-Hommes est inférieur à 85 points sur 100 doit mettre en œuvre un plan d'actions visant à mettre en place des objectifs de progression

Une performance historiquement stable

Notre entreprise a toujours été attachée aux principes d'égalité professionnelle. Sur la dernière année où l'indicateur a pu être calculée, nous avons maintenu un score stable et élevé à savoir 88/100 sur l'année 2024

Une baisse exceptionnelle en 2025 : explications

En **2025**, notre Index a chuté artificiellement à **78 /100**, une baisse exceptionnelle que nous souhaitons contextualiser avec transparence. Cette évolution s'explique principalement par le passage à temps partiel d'une collaboratrice dans la catégorie ouvrier, catégorie 50 ans et plus. Ce passage à temps partiel a fait chuter artificiellement la moyenne de rémunération des femmes de cette tranche d'âge en raison du montant de primes moins important perçu par cette collaboratrice. Or il s'agit du seul groupe de catégorie pour lequel l'index était calculable, les autres groupes n'ayant pas au moins 3 collaborateurs Femmes et/ou Hommes.

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.

Nos objectifs de progression :

Afin de corriger ces écarts et de retrouver un score supérieur à 85/100, des objectifs **de progression** ont été mis en place. Ces objectifs sont les suivants :

- **Corriger les écarts de rémunération** liés à des effets ponctuels ou structurels afin d'atteindre la note de 40/40 dans la mesure du possible d'ici 2026 et au plus tard d'ici 2028
- **Rétablir une égalité d'accès aux augmentations individuelles** dès 2026 afin de rétablir un rééquilibrage entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations.



Le CSE sera informé et consulté sur ces objectifs de progression ;

Notre objectif est clair : **atteindre de nouveau un score supérieur à 85/100 dans la mesure du possible dès 2026 et au plus tard d'ici 2028.**

Chez **LDF** 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.

La Direction