

## INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Parce que l'égalité Femmes-Hommes est au cœur des priorités gouvernementales, les entreprises françaises de plus de 50 salariés doivent, chaque année, s'évaluer dans ce domaine et publier leur « Index de l'égalité professionnelle ».

L'Index de l'égalité professionnelle permet de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir.

L'Index, noté sur 100 points, est composé de 4 indicateurs pour les entreprises de moins de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place et publier des mesures adéquates et pertinentes de correction et des objectifs de progression pour chacun des indicateurs dans un délai de 3 ans.

La note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant doivent être publiées sur le site internet de l'entreprise et communiquées au Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Dreets).

**Au titre de l'année 2023**, les 4 indicateurs du Leem ont été notés comme suit :

- Ecart de rémunération femmes-hommes : **0/40**
- Ecart de répartition des augmentations individuelles : **35/35**
- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : **15/15**
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : **5/10**

L'index égalité du Leem est finalement de **55/100**

### Commentaires :

- L'écart de rémunération est calculé en répartissant l'effectif salarié par groupes représentés par catégories sociales professionnelles, genre et tranche d'âge. Pour qu'un groupe soit validé pour le calcul de l'index, il doit comporter au moins 3 hommes et 3 femmes. En 2023, seuls 2 groupes remplissent cette condition : les cadres entre 30 et 39 ans et les cadres de plus de 50 ans. Dans ce dernier groupe figurent 6 hommes (sur les 7 membres du comex), ce qui induit un écart de rémunération en faveur des hommes.
- En revanche, l'écart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes est faible
- Par ailleurs, en 2023, 3 salariées ont été en congé maternité et elles ont toutes bénéficié d'augmentations au retour de leur congé maternité.

### **Mesures correctrices envisagées**

- Indicateur relatif à l'écart de rémunérations :

Le Leem s'assure d'une égalité salariale lors de tous les recrutements, indifféremment du sexe, en se basant uniquement sur des critères liés aux compétences et à l'expérience en adéquation avec le poste. Les obligations légales d'égalité salariale entre hommes et femmes sont rappelées à toutes les parties en charge du recrutement.

- Indicateur relatif à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations :

En cas de vacances de postes dans la catégorie des 10 plus hautes rémunérations, le Leem s'engage à privilégier, à profil égal, les candidatures internes ou externes du sexe sous représenté dans cette catégorie.

Le Leem a respecté ces 2 mesures correctrices en 2023 et a notamment recruté une femme au poste de Directrice Générale. L'impact de ce recrutement ne sera constaté qu'en 2024 puisque la salariée concernée n'avait pas 6 mois de présence en 2023.

La Direction Générale du Leem s'engage à poursuivre ses efforts en faveur de l'égalité Femmes/Hommes au cours de l'année 2024 et confirme le renouvellement de ces mesures pour l'année à venir. Le Leem s'engage également à mettre en place l'ensemble des dispositifs nécessaires à la réduction des écarts constatés.