

Date 29/02/2024

Objet Note globale – Index de l'égalité professionnelle 2024 – LISI MEDICAL

La loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 et son décret du 8 janvier 2019 ont créé une obligation pour les entreprises de mesurer un index global ainsi que cinq indicateurs en matière d'égalité hommes / femmes. L'objectif est, en particulier, de supprimer les écarts de salaire entre les hommes et les femmes.

Chaque année au plus tard le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant.

L'Index, sur 100 points, est composé de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés * :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- 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,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

- En cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs
- En cas d'Index inférieur à 75 points, les entreprises doivent publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

Conscient que ses collaborateurs sont sa plus précieuse richesse, LISI MEDICAL mène une politique volontariste en faveur de l'égalité de traitement et se fixe pour objectif d'être un employeur exemplaire pour tous ses collaborateurs. C'est l'un des piliers de sa politique RSE.

Malgré nos efforts, nous sommes malheureusement confrontés à une trop faible proportion de femmes ayant choisi de faire carrière dans le domaine de la mécanique où nous recrutons une grande partie de nos effectifs. Nous héritons ainsi d'un déséquilibre généré en amont.

Convaincus néanmoins de la nécessité de lutter contre d'éventuels écarts constatés et de favoriser l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, la Direction de LISI MEDICAL reste motrice dans le renouvellement des accords d'égalité professionnelle et de QVT au sein de la Division.

Vous trouverez ci-après la note sur 100 obtenue par chaque entreprise relevant du périmètre de la division Médical du groupe LISI en France comportant plus de 50 salariés au 31 décembre 2023 :

***Lorsque la note globale de l'Index est incalculable, l'entreprise n'est pas assujettie à l'obligation de publication de cette note sur son site internet. Toutefois, si certains indicateurs sont calculables, l'employeur est tenu de les publier sur son site internet.**

LISI Médical Neyron

| | Indicateur calculable (1=oui, 0=non) | Résultat final obtenu | Nombre de points obtenus | Nombre de points maximum de l'indicateur | Nombre de points maximum des indicateurs calculables |
|---|--------------------------------------|-----------------------|--------------------------|--|--|
| 1- Ecart de rémunération (en %) | 1 | 3,5 | 36 | 40 | 40 |
| 2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés) | 1 | 8,1 | 35 | 35 | 35 |
| 3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité | 0 | INCALCULABLE | | 15 | 0 |
| 4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 1 | 2 | 5 | 10 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | | | 76 | | 85 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 89 | | 100 |

LISI Médical Hérouville Saint Clair

| | Indicateur calculable (1=oui, 0=non) | Résultat final obtenu | Nombre de points obtenus | Nombre de points maximum de l'indicateur | Nombre de points maximum des indicateurs calculables |
|---|--------------------------------------|-----------------------|--------------------------|--|--|
| 1- Ecart de rémunération (en %) | 1 | 1,5 | 38 | 40 | 40 |
| 2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %) | 0 | INCALCULABLE | | 20 | 0 |
| 3- Ecart de taux de promotions (en %) | 1 | 3,7 | 10 | 15 | 15 |
| 4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité | 1 | 100 | 15 | 15 | 15 |
| 5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 1 | 3 | 5 | 10 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | | | 68 | | 80 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 85 | | 100 |

Le plan d'action de la société LISI MEDICAL se poursuivra en 2024 à savoir :

- Favoriser le recrutement des femmes dans des emplois où elles sont très faiblement représentées compte tenu de leur faible représentation au niveau national dans les métiers techniques.
- Poursuivre sur l'analyse des salaires des femmes au retour de congés maternité et aller au-delà de l'accord égalité professionnelle en continuant de leur garantir une augmentation au moins égale au budget d'augmentation de l'année (individuelle et/ou générale).
- Continuer dans la réduction des écarts de rémunération en examinant les situations individuelles. Si l'écart de salaire n'est pas justifié par des éléments objectifs, alors le salaire sera réévalué en fonction du poste, de l'ancienneté et de sa tenue.
- Promouvoir des femmes dans toutes les catégories professionnelles.

LIONEL RIVET
CEO de LISI MEDICAL