DECISION UNILATERALE
RELATIVE AUX MESURES DE CORRECTION DANS LE CADRE DE L'INDEX EGALITE FEMMES-HOMMES 2025
PORTANT SUR L'ANNEE CIVILE 2024

Préambule

En application de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, les entreprises françaises de plus de 50 collaborateurs ont pour obligation de publier leur index égalité femmes & hommes afin de résorber les écarts dans l'entreprise, notamment en matière de rémunération.

Le total sur 100 correspond à un indicateur en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Cet index est mesuré à partir de 4 indicateurs :

- 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.

Conformément aux articles D1142-6 et L1142-9 du Code du travail, les mesures de correction doivent être mises en œuvre dès lors que les résultats de l'Index de l'Egalité Professionnelle Femmes-Hommes obtenus par l'entreprise sont inférieurs à 75 points.

1. Résultats de l'index égalité Femmes-Hommes 2025 (portant sur l'année civile 2024)

Au titre de l'année 2025, notre index s'élève à 58 / 85 soit un index global de 68,24 / 100

Décliné par indicateurs comme suit :

- Indicateur 1 : Indicateur écart de rémunérations : 38/40
- Indicateur 2 : Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles : 15/35
- Indicateur 3 : Indicateur retour de congés maternité : non calculable
- Indicateur 4 : Indicateur de parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

Nous devons donc définir des mesures de correction sur les critères 1, 2 et 4 pour atteindre à minima la note de 85 sur 100 dans les 3 années à venir.

Pour le calcul des effectifs et des groupes concernant l'année civile de référence, du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024, la prise en compte des effectifs est la suivante :

Effectif femme / homme inclus dans les indicateurs égalités H/F

Genre	2024
Féminin	88
Masculin	74
Total	**162**

Effectif femme / homme exclus dans les indicateurs égalités H/F

Genre	2024
Féminin	27
Masculin	24
Total	**51**

Pour rappel, sont exclus des effectifs dans le calcul des indicateurs :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (dont les intérimaires) ;
- les salariés expatriés ;
- les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée (sauf pour le calcul de l'indicateur relatif au retour de congé maternité) ;
- les salariés en pré-retraite.

Pour l'année de référence calculée, l'Institut Lyfe compte plus de femmes que d'hommes dans ses effectifs.

1.1 Critère 1 : Indicateur écart de rémunérations

1.1.1 Résultats 2025 (portant sur l'année 2024) :

CSP	Âge		2024
Employés	<30	Validité du groupe	Non
	>=30 <40	Validité du groupe	Non
	>=40 <50	Validité du groupe	Non
	>=50	Validité du groupe	Non
Cadres	<30	Validité du groupe	Non
	>=30 <40	Validité du groupe	Oui
		Ecart de rémunération moyenne	10,16
		Ecart de rémunération pondéré	5,16
		Ecart final	0,6

	>=40 <50	Validité du groupe	Oui
		Ecart de rémunération moyenne	1,15
		Ecart de rémunération pondéré	0
		Ecart final	0
	>=50	Validité du groupe	Oui
		Ecart de rémunération moyenne	19,7
		Ecart de rémunération pondéré	14,7
		Ecart final	3,13
Techniciens	<30	Validité du groupe	Oui
		Ecart de rémunération moyenne	-19,75
		Ecart de rémunération pondéré	-14,75
		Ecart final	-0,76
	>=30 <40	Validité du groupe	Oui
		Ecart de rémunération moyenne	2,82
		Ecart de rémunération pondéré	0
		Ecart final	0
	>=40 <50	Validité du groupe	Oui
		Ecart de rémunération moyenne	-18,22
		Ecart de rémunération pondéré	-13,22
		Ecart final	-1,36
	>=50	Validité du groupe	Oui
		Ecart de rémunération moyenne	-31,99
		Ecart de rémunération pondéré	-26,99
		Ecart final	-2,79
6. Total de l'écart final			**-1,18**
7. Valeur de l'indicateur			**1,2**
8. Points obtenus			**38**
9. Nombre de points maximum			**40**

Un écart est constaté en faveur des femmes.

Pour rappel, cet indicateur est calculé par catégories sociaux professionnelles (CSP) (Cadres / Techniciens / Employés) et par tranche d'âge (Moins de 30 ans / de 30 ans à 39 ans / de 40 ans à 49 ans / plus de 50 ans).

Un groupe correspond à une CSP associée à une tranche d'âge (Exemples de groupe : Employé de moins de 30 ans / Technicien de 40 ans à 49 ans).

Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes sont pris en compte pour le calcul de cet indicateur.

Sur cette base, il convient de souligner que, compte tenu de la structure de la population salariée de l'Institut Lyfe, seules 155 personnes sur 162 parmi les effectifs pris en compte sont retenues dans le cadre du calcul de cet indicateur représentants les catégories suivantes :

- cadres de 30 à 39 ans
- cadres de 40 à 49 ans
- cadres de plus de 50 ans
- techniciens de moins de 30 ans
- techniciens de 30 à 39 ans
- techniciens de 40 à 49 ans
- techniciens de plus de 50 ans

Ces effectifs représentent 40 % de l'effectif de l'entreprise retenu dans le cadre du calcul de l'index.

1.1.2 Mesures de correction et de progression :

L'institut Lyfe se fixe pour objectif de **se rapprocher plus étroitement des 40 points en continuant à assurer la mixité et la parité dans les recrutements, à garantir l'égalité salariale à l'embauche pour un travail égal et réduire les potentiels écarts injustifiés liés à des critères objectifs, tout en favorisant la mobilité interne.**

L'Institut Lyfe s'engage ainsi, afin d'augmenter son résultat à cet indicateur de l'index, à :

- S'assurer de la mixité dans les recrutements internes et externes ainsi que de la parité hommes/femmes des candidats lors des recrutements ;

- Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche pour un même travail ou un travail de valeur égale ;

- Veiller à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale tout au long du parcours professionnel dans l'entreprise, notamment lors de la campagne d'augmentations annuelles individuelles.

- Réduire au maximum toute différence de salaire entre les femmes et les hommes qui ne serait pas justifiée par des éléments objectifs (par exemple : diplômes, ancienneté, fonctions, compétences…).

- Augmenter la visibilité des postes ouverts en interne afin de favoriser les mobilités internes.

1.2 Critère 2 : Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles

1.2.1 Résultats 2025 (portant sur l'année 2024) :

	2024
1. Homme	74
2. Femme	88
3. Effectifs valides	162
4. Taux d'homme augmenté	50
5. Taux de femme augmentée	61,36
5.1 Ecart de taux	-11,36
6. Points de pourcentage	11,36
7. Ecart en nombre équivalent de salarié	8,41
8. Note finale	8,4
1. Total de l'effectif	**162**
2. Total de l'effectif valide	**162**
2.1 Total de l'écart de taux	**-11,36**
3. Valeur de l'indicateur	**8,4**
4. Points obtenus	**15**
5. Nombre de points maximum	**35**

Un écart est constaté en faveur des femmes.

1.2.2 Mesures de correction et de progression :

L'Institut Lyfe se fixe comme objectif d'**atteindre la note de 20 en assurant l'égalité dans l'attribution des augmentations salariales en calculant la moyenne des augmentations des femmes et hommes par CSP et en procédant à un rattrapage salarial s'il est constaté des écarts de salaire à poste égal non justifiés par des critères valables.**

La note de 20/35 constitue la note minimale fixée pour l'objectif. L'entreprise mettra en œuvre les moyens nécessaires pour, si cela est possible, dépasser cette note et atteindre la note maximale.

Les critères valables justifiant un écart de rémunération entre deux salariés occupant un poste identique incluent l'ancienneté, les compétences spécifiques, les performances individuelles, la mobilité géographique, les responsabilités, ainsi que les qualifications et certifications professionnelles.

1.3 Critère 4 : Indicateur de parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

1.3.1 Résultats 2025 (portant sur l'année 2024) :

	2024
1. Homme	7
2. Femme	3
3. Valeur de l'indicateur	3
4. Points obtenus	5
5. Nombre de points maximum	10

1.3.2 Mesures de correction et de progression :

L'Institut Lyfe se fixe comme objectif d'**obtenir 10 points grâce à la présence de 4 femmes parmi les salariés percevant les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise dans les 3 ans.**

Pour cela, l'Institut Lyfe s'engage à :

- Recruter ou faire évoluer la rémunération de 1 femme parmi les 10 plus hautes rémunérations dans les 3 ans (soit à horizon 2028)
- Augmenter la visibilité des postes ouverts en interne afin de favoriser les mobilités internes.

2. Publicité

Conformément au décret du 25 février 2022, la présente décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE en date du 24 avril 2025, est transmise aux services du ministre chargé du Travail, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs.

Elle est également publiée à l'externe sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index ainsi qu'à l'interne sur le SIRH accessible à tous les collaborateurs de l'Institut Lyfe.

Ces informations sont également mises à la disposition du CSE via la BDESE.

Fait à Ecully, le 23 mai 2025

La Direction