

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 1^{er} 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 AEROSPACE 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 toujours confrontés à une proportion plus réduite de femmes dans les domaines où nous recrutons une grande partie de nos effectifs.

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 AEROSPACE reste moteur dans le renouvellement des accords d'égalité professionnelle et de QVT au sein de la Division.

Le niveau des notes obtenues depuis 2019 témoigne de l'engagement de notre Division en faveur de l'égalité de traitement dans l'ensemble des domaines de l'égalité professionnelle abordés par l'Index.

Vous trouverez ci-après la note sur 100 obtenue par chaque entreprise relevant du périmètre de la division Aéronautique du groupe LISI en France comportant plus de 50 salariés au 31 décembre 2022.

**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.*

Note obtenue par les entreprises françaises relevant du périmètre de la Division Aéronautique du Groupe LISI et comportant plus de 50 salariés au 31 décembre 2022 :

	2022	2023
<i>Blanc Aero Industries</i>	87/100	88/100
<i>LISI Aerospace Forged Integrated Solutions</i>	84/100	82/100
<i>Creuzet Aéronautique SAS</i>	77/100	86/100
<i>Blanc Aero Technologies</i>	89/100	NC*
<i>LISI Aerospace SAS</i>	82/100	86/100

*NC = Non calculable

Détail Blanc Aero Industries :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	1,2	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	14,3	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,4	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			88		100
INDEX (sur 100 points)			88		100

Détail Creuzet Aéronautique SAS :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	3,7	36	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	5,9	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,4	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			86		100
INDEX (sur 100 points)			86		100

Détail Blanc Aero Technologies :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	0	INCALCULABLE		40	0
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,5	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un 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			40		45
INDEX (sur 100 points)			INCALCULABLE		100

L'index est incalculable car le nombre de points maximum des indicateurs calculables est inférieur à 75.

Détail LISI Aerospace SAS :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	6,3	33	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,7	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			73		85
INDEX (sur 100 points)			86		100

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.

Détail LISI Aerospace Forged Integrated Solutions:

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	3	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	8,1	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	3,5	10	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
Total des indicateurs calculables			82		100
INDEX (sur 100 points)			82		100

Le plan d'action de la société LISI Aerospace Forged Integrated Solutions se poursuivra en 2023 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. Une attention particulière sera portée sur l'accompagnement des femmes cadre dans des postes de n-1 des Directions d'usine afin de trouver à l'avenir des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de la société. A noter que cette action se fera dans la durée - LISI AEROSPACE a déployé une formation « leadership au féminin » pour accompagner les femmes dans cette voie.
- Poursuivre nos actions avec l'association « elles bougent » ainsi qu'avec « industri'elles » afin d'attirer les femmes et les filles vers l'industrie de manière générale et LAFIS en particulier – LISI AEROSPACE compte 17 marraines « elles bougent ».