

## CONTEXTE

Grande cause nationale du quinquennat présidentiel, améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est désormais une priorité pour toutes les entreprises françaises.

### Il demeure en France :

- > un écart de salaire injustifié de **9%** entre les femmes et les hommes,
- > les femmes sont toujours sous représentées dans les fonctions à responsabilités.

**La Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises à une obligation de résultat. Elle a créé l'Index d'égalité salariale Femmes-Hommes.**

### Il est calculé à partir de plusieurs indicateurs :

- la rémunération (40 pts),
- les augmentations (20 pts),
- les promotions (15 pts),
- les augmentations au retour de congés maternité (15 pts),
- et la parité au sein du top management (10 pts).

Le score obtenu doit être rendu public chaque année et transmis à l'inspection du travail. Si le résultat est inférieur à 75 points, l'entreprise s'engage à mettre en place des mesures correctives dans un délai de trois ans sous peine de pénalités financières pouvant représenter jusqu'à 1% de sa masse salariale.

## Pour LVL Médical

Investies dans la démarche d'égalité salariale depuis plusieurs années, la plupart des filiales LVL Médical obtiennent des scores supérieurs à 75 points pour l'année 2019.

FILIALES	SCORE TOTAL SUR 100
LVL Médical Groupe	60
LVL Médical Paris et Nord	83
LVL Médical Est	89
LVL Médical Ouest	89
LVL Médical Centre-Est	92
LVL Médical Sud-Ouest	Non calculable*
LVL Médical Sud	Non calculable*

\* Effectif trop faible pour au moins un des indicateurs étudiés.