

# Loire Habitat engagé pour l'égalité professionnelles femmes/ hommes

Le décret du 8 janvier 2019 a confirmé les obligations des entreprises en matière d'Égalité professionnelles femmes / hommes, avec plusieurs actions concrètes :



- ✓ Mesurer la situation au sein de l'entreprise en matière d'égalité salariale grâce à « l'index égalité professionnelle femmes/hommes » ;
- ✓ Communiquer chaque année au plus tard le 1er mars, le score global de l'entreprise ;
- ✓ Corriger et améliorer l'égalité salariale en fonction du score obtenu après diagnostic (obligation en-deçà de 75 points sur 100).

**L'index égalité professionnelle femmes/hommes** permet de mesurer la situation au sein de l'entreprise à travers 5 indicateurs et, le cas échéant, de mettre en place des actions correctives.



Loire Habitat est engagé dans une démarche de **Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, reconnue par l'Afnor au niveau 3 « confirmé »** sur une échelle de 4.

Cette démarche promeut entre autres, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la qualité de vie au travail, par de nombreuses mesures déployées pour l'ensemble des salariés.



# 92/100

**Pour l'année 2022, Loire Habitat obtient ainsi la note de 92/100**, notation calculée de la manière suivante :

- ➔ Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (38/40)
- ➔ Écarts de taux d'augmentations individuels entre hommes et femmes (20/20)
- ➔ Écarts de taux de promotions entre hommes et femmes (non calculable sur 2022)
- ➔ Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant le retour de congé maternité (15/15)
- ➔ Nombre d'hommes ou de femmes parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (5/10)

Loire Habitat a réaffirmé ses engagements dans son dernier **accord collectif relatif à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail** du 9 décembre 2021, modifié par avenants, conclu pour une durée de 4 ans, jusqu'au 31 décembre 2025.

En particulier, Loire Habitat a rappelé son **attachement à différentes mesures déjà en application**, à titre d'exemples :

- La mise en œuvre des dispositions de l'accord d'entreprise plus favorables que les dispositions légales ou conventionnelles en matière de maintien de la rémunération des salariés pendant le congé de maternité et de paternité (sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale) et de congés pour événements familiaux (nombre de jours et rémunération de ces jours).
- L'aménagement des horaires le jour de la rentrée scolaire (prévu par note d'information qui en fixe les modalités d'application).
- La mise en place d'horaires libres pour le personnel administratif qui bénéficie de plages fixes et de plages variables permettant une forte souplesse dans l'organisation.
- Le déploiement du télétravail par la signature d'un accord rendant éligible la majorité des postes administratifs à ce mode de travail à distance.
- Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, application automatique à l'ensemble du personnel de toute augmentation générale indépendamment de leur sexe ou de leur situation familiale.
- Augmentations individuelles basées sur les compétences constatées et nécessaires sur le poste, et les résultats obtenus, notamment à travers l'évaluation et l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre des entretiens individuels annuels d'évaluation et de progrès.
- Toute attribution d'une prime d'activité exceptionnelle est fonction de la charge de travail exceptionnelle indépendamment du sexe ou de la situation familiale des collaborateurs.
- Processus de recrutement unique et qui se déroule dans les mêmes conditions et sur les mêmes critères quels que soient le sexe ou la situation familiale du candidat.

Cet accord prévoit également le suivi de **nouvelles mesures** en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à titre d'exemples :

- Faciliter la réintégration de tout salarié absent suite à un congé de maternité, d'adoption ou un congé parental d'éducation et/ou suite à une absence de longue durée par un entretien individualisé de « retour dans l'emploi », dans le mois qui suit le retour de tout salarié absent dans ce cadre.
- Maintenir l'ensemble des process RH qui permettent une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (à l'embauche, pour l'accès à la formation, aux promotions, aux évolutions de salaires, etc.)

Par la mise en œuvre de ces mesures concrètes et effectives, Loire Habitat se positionne comme un employeur réellement soucieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.