

Index Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes

La loi Avenir Professionnel entrée en vigueur en 2019 a instauré un index permettant de mesurer sur 100 points l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet outil, destiné aux entreprises d'au moins 50 salariés, s'articule autour de cinq critères :

- L'écart de rémunération femmes-hommes (40 points) ;
- L'écart dans les augmentations annuelles (20 points) ;
- L'écart dans les promotions pour les entreprises de 250 salariés et +(15 points) ;
- Les augmentations au retour de congé maternité (15 points) ;
- La part des femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (10 points).

Chaque année, les entreprises doivent publier de manière visible et lisible, sur le site internet de l'entreprise, les résultats obtenus au plus tard le 1er mars. Elles doivent également communiquer le détail des différents indicateurs au comité social et économique (CSE) et à l'inspection du travail (Dreets).

Résultats de l'index Egalité Professionnelle pour l'année 2022 au sein du groupe intuis

Points obtenus	Auer	Muller Intuitiv	Muller Services
1- écart de remuneration (en %)	35/40 en faveur des hommes	38/40 en faveur des hommes	29/40 en faveur des femmes
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	35/35	20/20	35/35
3- écarts de promotions (en points de %)	Non applicable	10/15	Non applicable
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	Incalculable	10/10	Incalculable
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10	0/10	5/10
Total des indicateurs calculables	70/85	83/100	69/85
INDEX (sur 100 points)	82/100	83/100	81/100

Le groupe intuis s'engage pour l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Attaché au respect de l'Egalité entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie et des conditions de travail, le groupe intuis poursuit sa démarche volontariste qui s'est concrétisée, dans un premier temps, par la signature le 5 janvier 2023 d'un accord d'entreprise au sein de Muller Intuitiv.

Cet accord, signé avec les partenaires sociaux prévoit des mesures concrètes et des indicateurs de progression, permettant de favoriser l'Egalité entre les femmes et les hommes. La commission Egalité professionnelle est chargée d'en assurer le suivi chaque année.

Objectifs de progression par indicateur :

○ Indicateur lié à l'écart de rémunération

Objectif : se rapprocher plus étroitement des 40 points en réduisant l'écart de rémunération en faveur du sexe défavorisé

○ Indicateur lié aux écarts de promotions

Objectif : diminuer l'écart des promotions internes

○ Indicateur lié au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Objectif : obtenir 5 points grâce à l'embauche de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations