

PUBLICATION DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Pour l'année 2018, l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes de la société SAPESO, société éditrice du Journal Sud Ouest, atteint 76/100.

L'index est calculé sur la base de cinq indicateurs :

1. En matière d'égalité de rémunération, la SAPESO affiche **3,79 %** d'écart entre les hommes et les femmes (la moyenne nationale est, selon le Ministère du travail et l'INSEE de 18,5 %).
2. Concernant le taux d'augmentations individuelles, **l'égalité femmes / hommes a parfaitement été respectée** en 2018.
3. Pour ce qui concerne les promotions entre les femmes et les hommes, l'entreprise obtient un **écart de promotion de 1,3 % en faveur des femmes**.
4. **20% des femmes de retour de congé maternité** ont bénéficié d'augmentations de salaire dans l'année suivant leur reprise de poste.
5. Enfin, **deux femmes** figurent parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Depuis de nombreuses années, la SAPESO réaffirme son attachement au respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle se traduit ainsi par des **actions concrètes** (*recrutement sur la base de critères objectifs, offres internes non sexuées, prévention du harcèlement sexuel, mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise sur ce thème*) et fait l'objet d'**accords d'entreprise négociés avec les partenaires sociaux**.

Le dernier accord égalité professionnelle a été négocié en juillet 2019 entre la SAPESO et les organisations syndicales CGT, FO et SNJ (Syndicat catégoriel représentant les Journalistes). Il fixe des objectifs précis dans 5 domaines (*recrutement, formation professionnelle, suivi de carrière, articulation entre activité professionnelle et vie personnelle & familiale et rémunération*), ainsi que les actions concrètes permettant de les atteindre. Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés, afin de permettre de suivre au plus près la réalisation de ces objectifs et actions.

La part des femmes dans les effectifs en 2018

La part des femmes est de **41 % de l'effectif total** à la SAPESO. Leur présence est désormais de **37,2 % dans l'encadrement**. Les femmes représentent **un tiers du comité stratégique** de l'entreprise.

1 – INDICATEUR D'ECART DE REMUNERATION

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans	3 552	3 833	7,3%	2,3%	1	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	3 854	3 740	-3,0%	0,0%	3	30	1	33	0,00%
	40 à 49 ans	3 788	3 806	0,5%	0,0%	4	58	1	62	0,00%
	50 ans et plus	3 795	3 778	-0,4%	0,0%	29	85	1	114	0,00%
employés	moins de 30 ans	2 431	2 392	-1,6%	0,0%	6	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	2 606	2 686	3,0%	0,0%	25	10	1	35	0,00%
	40 à 49 ans	2 712	3 387	19,9%	14,9%	46	12	1	58	1,11%
	50 ans et plus	2 642	3 143	15,9%	10,9%	57	25	1	82	1,15%
journalistes	moins de 30 ans	2 975	2 826	-5,3%	-0,3%	2	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	3 341	3 247	-2,9%	0,0%	34	36	1	70	0,00%
	40 à 49 ans	3 579	3 868	7,5%	2,5%	38	55	1	93	0,29%
	50 ans et plus	4 165	4 633	10,1%	5,1%	26	62	1	88	0,58%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans	3 905	4 565	14,4%	9,4%	3	8	1	11	0,13%
	40 à 49 ans	5 257	5 534	5,0%	0,0%	14	26	1	40	0,00%
	50 ans et plus	4 856	5 356	9,3%	4,3%	37	57	1	94	0,52%
ensemble des salariés		3 459	4 087	15,4%		795			780	3,79%

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

indicateur d'écart de rémunération (%) :

note obtenue sur 40 :

1 Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

3,8 Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

36

2 – INDICATEUR D'ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmentation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	0,0%	0,0%	0,0%	37	175	1	212	0,00%
employés	0,5%	0,5%	0,0%	134	49	1	183	0,00%
journalistes	1,2%	2,0%	0,8%	100	155	1	255	0,26%
ingénieurs et cadres	5,5%	4,1%	-1,4%	54	91	1	145	-0,26%
ensemble des salariés	1,5%	1,5%	0,0%	795			795	0,00%

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1 Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart d'augmentations (points de %) :

0,0

note obtenue sur 20 :

20

3 – INDICATEUR D'ECART DE TAUX DE PROMOTION

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux de promotion (proportion de salariés promus)		écart de taux de promotion	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	0,0%	0,0%	0,0%	37	175	1	212	0,00%
employés	7,6%	1,6%	-6,0%	134	49	1	183	-1,38%
journalistes	6,3%	6,7%	0,4%	100	155	1	255	0,13%
ingénieurs et cadres	0,0%	0,0%	0,0%	54	91	1	145	0,00%
ensemble des salariés	5,1%	2,4%	-2,7%	795			795	-1,25%

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

indicateur d'écart de promotions (points de %) :

note obtenue sur 15 :

1 Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux

1,3 Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.

15 L'écart de promotions réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

4 – POURCENTAGE DE SALARIES AYANT BENEFICIE D'UNE AUGMENTATION DANS L'ANNEE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGE MATERNITE

	nombre de salariées de retour de congé maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariés	5	1	20%

* Les salariées à considérer sont les salariées revenues de congés maternité (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, uniquement lorsqu'une ou plusieurs augmentations ont eu lieu dans l'entreprise pendant la durée du congé maternité.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues pendant la période de référence et qui permettent de rattraper au moins la moyenne des augmentations survenues pendant le congé maternité.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :

20

note obtenue sur 15 :

0

5 – NOMBRE DE SALARIES DU SEXE SOUS-REPRESENTE PARMIS LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	2	8	10	2

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

indicateur du nombre de salariés du sexe
sous-représenté parmi les 10 plus hautes
rémunérations :
note obtenue sur 10 :

2
5

BILAN – CALCUL DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

	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	3,8	36	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,0	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,3	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	20	0	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			76		100
INDEX (sur 100 points)			76		100