

## PUBLICATION DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Pour l'année 2019, l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes de la société CHARENTE LIBRE, société éditrice du Journal Charente Libre, a été mesuré à 80/100. Ce score confirme l'engagement de la société Charente Libre en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes

### L'index est calculé sur la base de trois indicateurs :

1. En matière d'égalité de rémunération, la société CHARENTE LIBRE affiche 6,9 % 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'écart femmes / hommes a été mesuré à 3,6 % en faveur des femmes.
3. Aucune femme ne figure parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise

### Afin de poursuivre son engagement en matière d'égalité professionnelle, la société CHARENTE LIBRE va renégocier son accord égalité femmes-hommes en 2020 avec les partenaires sociaux sur les 4 thèmes suivants:

1. Développer et maintenir la mixité dans l'emploi
2. Promouvoir et veiller à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les parcours professionnels
3. Rémunération : assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à métier équivalent et critères professionnels objectivement comparable:
4. Faire évoluer les pratiques et mentalités au quotidien et d'une manière durable

### La part des femmes dans les effectifs en 2019

La part des femmes est de 37,23 % de l'effectif total de la société CHARENTE LIBRE.

## 1- Indicateur d'écart de rémunération

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	0	0					0		0,00%
	30 à 39 ans	37 662	35 684	-5,5%	-0,5%	1,0	2,0	0		0,00%
	40 à 49 ans	0	38 376				2,0	0		0,00%
	50 ans et plus	37 691	40 300	6,5%	1,5%	4,0	11,0	1	15,0	0,31%
employés	moins de 30 ans	0	0					0		0,00%
	30 à 39 ans	22 636	0			4,0		0		0,00%
	40 à 49 ans	27 011	0			1,0		0		0,00%
	50 ans et plus	25 445	29 652		9,2%	6,0	3,0	1	9,0	1,16%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	28 725	33 132	13,3%	8,3%	1,0	5,0	0		0,00%
	30 à 39 ans	35 934	35 217		0,0%	6,0	1,0	0		0,00%
	40 à 49 ans	39 477	45 901	14,0%	9,0%	4,0	18,0	1	22,0	2,79%
	50 ans et plus	38 999	44 635	12,6%	7,6%	8,0	17,0	1	25,0	2,69%
ensemble des salariés		<b>33 511</b>	<b>41 801</b>	<b>19,8%</b>		<b>94,0</b>			<b>71,0</b>	<b>6,9%</b>

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.

**6,9** Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

**33**

## 2- Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

	nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence *		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux d'augmentation	écart absolu de taux d'augmentation	écart en nombre équivalent de salariés
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
<b>ensemble des salariés</b>	6	8	35	59	17,1%	13,6%	-3,6%	<b>3,6%</b>	<b>1,3</b>

\* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, qu'elles correspondent ou non à une promotion.

Il ne faut comptabiliser les salariés augmentés que parmi ceux qui entrent dans le calcul de l'index.

La période de référence retenue pour évaluer la présence d'augmentations peut être allongée à deux ou trois ans. Son caractère pluriannuel peut alors être révisé tous les trois ans

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

**1** Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.

**écart absolu de taux d'augmentation (points de %) :**

**3,6** Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des femmes.

**écart en nombre équivalent de salariés :**

**1,3**

**note correspondant à l'écart absolu de taux d'augmentation :**

**35**

**note correspondant à l'écart en nombre équivalent de salariés :**

**35**

**note obtenue sur 35 :**

**35** L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

### 3- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	0	10	10	0

\* 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 :**

**0**  
**0**

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

## BILAN - Calcul de l'index d'égalité 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	6,9	33	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,3	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	0	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>68</b>		<b>85</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>80</b>		<b>100</b>

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