

21 février 2020

## PUBLICATION DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Pour l'année 2019, l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes de la société PYRENEES PRESSE, société éditrice de « La République des Pyrénées » et de « L'Eclair », a été mesuré à 92/100. Ce score confirme l'engagement fort de la société PYRENEES PRESSE en faveur de l'égalité professionnelle.

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

1. En matière d'égalité de rémunération, la société PYRENEES PRESSE affiche **1,7 %** 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 **3,4 %** en faveur des hommes.
3. Enfin, **deux femmes** figurent parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Afin de poursuivre son engagement en matière d'égalité professionnelle, la société PYRENEES PRESSE a élaboré un plan d'actions avec pour ambition d'atteindre l'égalité réelle, en concertation avec les partenaires sociaux

L'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle signé le 30 septembre 2019 a identifié 4 thèmes pour lesquels des engagements ont été spécifiquement pris :

- ✓ Développer et maintenir la mixité dans l'emploi et notamment dans les postes d'encadrement,
- ✓ Promouvoir et veiller à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les parcours professionnels,
- ✓ Assurer l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes à poste égal, parcours professionnel égal et niveau de responsabilité égal,
- ✓ Faire évoluer les pratiques et les mentalités au quotidien et d'une manière durable en favorisant notamment la conciliation vie professionnelle / vie personnelle.

La part des femmes dans les effectifs en 2019

La part des femmes est de **39,6 % de l'effectif total** de la société PYRENEES PRESSE. Leur présence est de **37,1 % dans l'encadrement**. Les femmes représentent **un tiers du comité exécutif** 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	0	38 811			0	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	0	35 354			0	5	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	38 965	41 598	6,3%	1,3%	3	5	1	8	0,18%
	50 ans et plus	38 900	38 775	-0,3%	0,0%	4	9	1	13	0,00%
employés	moins de 30 ans	21 544	0			1	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	24 085	23 774	-1,3%	0,0%	2	1	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	26 712	0			6	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus	25 017	28 399	11,9%	6,9%	4	2	0	0	0,00%
journalistes	moins de 30 ans	38 884	22 741	-71,0%	-66,0%	0	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	38 884	32 869	-18,3%	-13,3%	2	9	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	41 852	46 501	10,0%	5,0%	3	10	1	13	1,10%
	50 ans et plus	39 848	40 428	1,4%	0,0%	6	6	1	12	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	0	55 569			0	2	0	0	0,00%
	50 ans et plus	48 375	52 004	7,0%	2,0%	7	6	1	13	0,44%
ensemble des salariés		36 410	40 366	9,8%		96			59	1,7%

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.  
**1,7** Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.  
**38**

## 2 – INDICATEUR D'ECART 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>	2	5	38	58	5,3%	8,6%	3,4%	<b>3,4%</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) :**

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

**écart en nombre équivalent de salariés :**

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

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

**note obtenue sur 35 :**

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

**3,4** Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des hommes.

**1,3** Si ce nombre de femmes supplémentaires avait bénéficié d'une augmentation, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

**25**

**35**

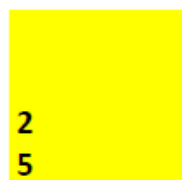
**35**

### 3 – 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 :**



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

## 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	1,7	38	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	2	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>78</b>		<b>85</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>92</b>		<b>100</b>

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