

PUBLICATION DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Pour l'année 2019, l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes de la société SAPESO, société éditrice du Journal Sud Ouest, a été mesuré à 70/100.

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

1. En matière d'égalité de rémunération, la SAPESO affiche **4,43 %** 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 été respectée** en 2019.
3. Pour ce qui concerne les promotions entre les femmes et les hommes, l'entreprise obtient un **écart de promotion de 3,21 % en faveur des hommes**.
4. L'indicateur concernant le rattrapage de salaire dû aux salariés revenus de congé parentalité sera visible en 2020 du fait des effets liés à l'application de l'accord égalité professionnelle signé au cours du dernier trimestre 2019 entre la Direction et les partenaires sociaux (cf. ci-après).
5. Enfin, **deux femmes** figurent parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Afin d'améliorer significativement son score d'index égalité professionnelle, la SAPESO a élaboré un plan d'actions volontaristes, en concertation avec les partenaires sociaux

L'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle à la SAPESO signé le 17 septembre 2019 a fixé des objectifs à atteindre dans les 5 domaines d'actions suivants : recrutement, formation professionnelle, suivi de carrière, conditions de travail et rémunération. Les objectifs et les actions déterminées sont accompagnés d'indicateurs permettant de suivre la réalisation effective des mesures fixées. La SAPESO s'engage ainsi véritablement dans une politique RH en faveur de l'égalité professionnelle.

La part des femmes dans les effectifs en 2019

La part des femmes est de **40,6 % de l'effectif total** à la SAPESO. Leur présence est de **37,1 % 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	43 956	46 008	4,5%	0,0%	1	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	46 085	45 013	-2,4%	0,0%	3	28	1	31	0,00%
	40 à 49 ans	45 092	45 641	1,2%	0,0%	2	54	0	0	0,00%
	50 ans et plus	45 424	45 566	0,3%	0,0%	29	85	1	114	0,00%
employés	moins de 30 ans	26 280	27 286	3,7%	0,0%	7	4	1	11	0,00%
	30 à 39 ans	30 471	31 618	3,6%	0,0%	20	9	1	29	0,00%
	40 à 49 ans	33 865	39 133	13,5%	8,5%	48	11	1	59	0,70%
	50 ans et plus	31 524	38 163	17,4%	12,4%	57	28	1	85	1,48%
JO	moins de 30 ans	37 068	34 376	-7,8%	-2,8%	2	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	39 677	39 316	-0,9%	0,0%	30	34	1	64	0,00%
	40 à 49 ans	42 378	46 515	8,9%	3,9%	38	54	1	92	0,50%
	50 ans et plus	49 243	54 775	10,1%	5,1%	29	67	1	96	0,69%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	54 887	49 388	-11,1%	-6,1%	2	7	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	62 119	65 759	5,5%	0,5%	12	23	1	35	0,03%
	50 ans et plus	57 309	65 588	12,6%	7,6%	38	58	1	96	1,03%
ensemble des salariés		41 325	48 997	15,7%		784			712	4,43%

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.

4,4 Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

35

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

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmen- tation	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%	35	169	1	204	0,00%
employés	2,0%	0,0%	-2,0%	132	52	1	184	-0,47%
JO	2,0%	5,0%	3,0%	99	157	1	256	0,98%
ingénieurs et cadres	6,0%	4,0%	-2,0%	52	88	1	140	-0,36%
ensemble des salariés	2,4%	2,4%	0,0%	784			784	0,15%

* 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 %) :

0,2 Un écart d'augmentations est constaté en faveur des hommes.

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%	35	169	1	204	0,00%
employés	10,0%	7,0%	-3,0%	132	52	1	184	-0,70%
JO	7,0%	19,0%	12,0%	99	157	1	256	3,92%
ingénieurs et cadres	0,0%	0,0%	0,0%	52	88	1	140	0,00%
ensemble des salariés	6,3%	7,2%	0,9%	784			784	3,21%

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

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

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

3,2 Un écart de promotions est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 15 :

10

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

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	7	0	0%

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

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

note obtenue sur 15 :

1 Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

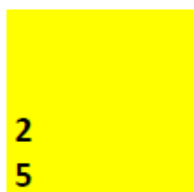
0

0 Les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, n'ont pas tous été augmentés. Aucun point n'est accordé.

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

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	4,4	35	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,2	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	3,2	10	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	0	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			70		100
INDEX (sur 100 points)			70		100