

PUBLICATION DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Pour l'année 2021, l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes de la société CHARENTE LIBRE, société éditrice du Journal Charente Libre, a été mesuré à 91/100. Ce score, en augmentation constante depuis 2019, 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 6,4% d'écart entre les hommes et les femmes.
2. Concernant le taux d'augmentations individuelles, l'écart femmes / hommes a été mesuré à 4,5 % en faveur des femmes. Il était de 4,2% en faveur des hommes en 2020 et de 3,6% en faveur des femmes en 2019.
3. Une femme figure parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Dans la continuité de l'accord égalité femmes-hommes signé en 2020 avec les partenaires sociaux, la société Charente Libre poursuit son engagement en matière d'égalité professionnelle et s'engage à:

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 comparables.
4. Faire évoluer les pratiques et mentalités au quotidien et d'une manière durable.

Cet accord a été l'occasion de rappeler l'ensemble des mesures visant à favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

La part des femmes dans les effectifs en 2021

La part des femmes est de 35,29 % 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	0,00%
	30 à 39 ans		33 664				1	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	40 483	39 582	-2,3%	0,0%	1	3	0	0	0,00%
	50 ans et plus	37 694	40 437	6,8%	1,8%	2	9	0	0	0,00%
Pour l'année 2021, l'index d'égalité professionnelle	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans	23 303				4	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus	28 527	31 340	9,0%	4,0%	7	3	1	10	0,61%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans	38 647	37 511	-3,0%	0,0%	4	10	1	14	0,00%
	40 à 49 ans	40 089	44 395	9,7%	4,7%	3	13	1	16	1,16%
	50 ans et plus	41 630	50 236	17,1%	12,1%	9	16	1	25	4,67%
ensemble des salariés		35 277	43 025	18,0%		85			65	6,4%

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.

6,4 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			
ensemble des salariés	11	12	30	55	36,7%	21,8%	-14,8%	14,8%	4,5

* 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

Pour l'année 2021, l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes de la société CHARENTE LIBRE, société éditrice du Journal Charente Libre, a été mesuré à 91/100

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 %) :

14,8 Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des femmes.

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

4,5 Si ce nombre de femmes n'avait pas reçu d'augmentation parmi les bénéficiaires, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

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- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

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

* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariés ont été absents plus de la moitié de la période de référence, ils doivent être pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son retour, avant la fin de la période de référence.

Pour l'année 2021, l'index d'égalité professionnelle
indicateur de pourcentage de salariés ayant
bénéficié d'une augmentation dans l'année
suivant leur retour de congé maternité (%) :

note obtenue sur 15 :

0 Il n'y a pas eu de retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

INCALCULABLE

#N/A #N/A

4- 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	1	9	10	1

* 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 :

Pour l'année 2021, l'index d'égalité professionnelle

**1
0**

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

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	6,4	33	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	4,5	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		10	0
Total des indicateurs calculables			68		75
Pour l'année 2021, l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes de la société QUARENTA LBBF est égal à :			91		100

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

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