

## PUBLICATION DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

L'égalité femmes-hommes est un enjeu sociétal majeur et un engagement employeur partagé par toutes les sociétés du Groupe Sud Ouest.

Pour l'année 2020, l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes de la société SAPESO, société éditrice du Journal Sud Ouest, a été mesuré à 89/100.

*Ce score, significativement supérieur au minimum de 75/100 imposé par la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et en nette augmentation par rapport au score mesuré en 2019, confirme la performance de la société SAPESO en matière d'égalité professionnelle.*

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

1. En matière d'égalité de rémunération, la SAPESO affiche **3,1%** d'écart entre les hommes et les femmes (vs 4,43 % en 2019). Pour rappel, la moyenne nationale est, selon le Ministère du travail et l'INSEE, de 19 %. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se réduit donc significativement.
2. Concernant le taux d'augmentations individuelles, **l'égalité femmes / hommes a été respectée** en 2020. Les salaires des femmes ont même été plus augmentés (+3,9%) que ceux des hommes (+1,6%), ce qui explique ainsi la réduction de l'écart des rémunérations constatée cette année.
3. Pour ce qui concerne les promotions entre les femmes et les hommes, l'entreprise obtient un **écart de promotion de 0,2 % en faveur des femmes** (alors que cet écart de promotion était en faveur des hommes l'année dernière).
4. L'indicateur concernant le rattrapage de salaire dû aux salariés revenus de congé parentalité est incalculable dans la mesure où aucune des salariées revenues de congé maternité ou de congé parental en 2020 ne rentraient dans le champ d'application d'un rattrapage salarial.
5. Enfin, **deux femmes** figurent parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

### Dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique d'égalité professionnelle, la SAPESO a élaboré un plan d'actions volontariste, en concertation avec les partenaires sociaux.

Force est de constater que cette politique a porté ses fruits puisque le score de la SAPESO s'est très nettement amélioré passant de 70% à 89% en seulement un an. La SAPESO envisage ainsi de garder ce cap pour 2021 et de poursuivre la mise en œuvre de l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle à la SAPESO signé le 17 septembre 2019.

Cet accord a en effet fixé des objectifs ambitieux à atteindre dans les 5 domaines d'actions suivants : recrutement, formation professionnelle, suivi de carrière, conditions de travail et rémunération.

### La part des femmes dans les effectifs en 2020

La part des femmes est de **39,4 % de l'effectif total** à la SAPESO. Leur présence est de **37,7 % dans l'encadrement**. Les femmes représentent **un tiers du comité de direction** 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	42 546	46 213	7,9%	2,9%	2	3	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	44 969	45 360	0,9%	0,0%	2	25	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	45 892	45 317	-1,3%	0,0%	3	54	1	57	0,00%
	50 ans et plus	45 205	45 411	0,5%	0,0%	21	80	1	101	0,00%
employés	moins de 30 ans	24 373	26 329	7,4%	2,4%	2	3	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	30 356	28 637	-6,0%	-1,0%	22	6	1	28	-0,04%
	40 à 49 ans	34 520	33 831	-2,0%	0,0%	37	12	1	49	0,00%
	50 ans et plus	31 052	36 873	15,8%	10,8%	52	17	1	69	1,10%
journalistes	moins de 30 ans	38 619	38 541	-0,2%	0,0%	1	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	39 160	39 337	0,4%	0,0%	28	27	1	55	0,00%
	40 à 49 ans	44 180	46 170	4,3%	0,0%	34	58	1	92	0,00%
	50 ans et plus	48 338	54 596	11,5%	6,5%	28	65	1	93	0,89%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans	54 847	50 026	-9,6%	-4,6%	1	5	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	51 534	63 091	18,3%	13,3%	11	25	1	36	0,71%
	50 ans et plus	58 460	63 434	7,8%	2,8%	40	55	1	95	0,40%
ensemble des salariés		<b>41 625</b>	<b>48 807</b>	<b>14,7%</b>		<b>720</b>			<b>675</b>	<b>3,06%</b>

indicateur d'écart de rémunération (%) :	<b>3,1</b>	Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes
note obtenue sur 40 :	<b>36</b>	

## 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%	28	162	1	190	0,00%
employés	0	2,6%	2,6%	113	38	1	151	0,55%
journalistes	3,3%	1,3%	-2,0%	91	151	1	242	-0,67%
ingénieurs et cadres	15,4%	4,7%	-10,7%	52	85	1	137	-2,04%
<b>ensemble des salariés</b>	<b>3,9%</b>	<b>1,6%</b>	<b>-2,3%</b>	<b>720</b>			<b>720</b>	<b>-2,16%</b>

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :		<b>1</b>	Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
indicateur d'écart d'augmentations (points de %) :		<b>2,2</b>	Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes.
note obtenue sur 20 :		<b>20</b>	L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

### 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%	28	162	1	190	0,00%
employés	7,1%	7,9%	0,8%	113	38	1	151	0,17%
journalistes	9,90%	8,6%	-1,3%	91	151	1	242	-0,44%
ingénieurs et cadres	1,9%	2,40%	0,5%	52	85	1	137	0,10%
<b>ensemble des salariés</b>	<b>6,3%</b>	<b>4,1%</b>	<b>-2,2%</b>	<b>720</b>			<b>720</b>	<b>-0,17%</b>

<b>indicateur calculable (1=oui, 0=non) :</b>		<b>1</b>	Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
<b>indicateur d'écart de promotions (points de %) :</b>		<b>0,2</b>	Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.
<b>note obtenue sur 15 :</b>		<b>15</b>	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 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

\*\* 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.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :	0 Il n'y a pas eu de retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.		
indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :	INCALCULABLE		

note obtenue sur 15 :	#N/A
-----------------------	------

#### 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 :	2	Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.			
note obtenue sur 10 :	5				

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

	<b>indicateur calculable (1=oui, 0=non)</b>	<b>valeur de l'indicateur</b>	<b>points obtenus</b>	<b>nombre de points maximum de l'indicateur</b>	<b>nombre de points maximum des indicateurs calculables</b>
1- écart de remuneration (en %)	1	3,1	36	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	2,2	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,2	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
5- 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>76</b>		<b>85</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>89</b>		<b>100</b>