

28 février 2023

PUBLICATION DE L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2023

Au titre de l'exercice 2022

Pour l'année 2022, l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes de la société PYRENEES PRESSE, société éditrice de « La République des Pyrénées » et de L'Éclair, a été mesuré à 89/100. *Ce score, une fois de plus supérieur au score de l'année précédente, confirme l'engagement fort de la société PYRENEES PRESSE en faveur de l'égalité professionnelle, dans le cadre de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.*

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 89/100



Ecart de
rémunération
femmes/hommes

34/40



Ecart du taux
d'augmentations
individuelles
femmes/hommes

35/35



Pourcentage de
salariées augmentées
à leur retour de
congé maternité

15/15



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

5/10

ÉGALITE PROFESSIONNELLE – PYRENEES PRESSE

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

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

1. En matière d'**égalité de rémunération**, la société PYRENEES PRESSE affiche **5,5 %** d'écart entre les hommes et les femmes (la moyenne nationale est, selon le Ministère du travail et l'INSEE de 22 % en 2019).
2. Concernant le **taux d'augmentations individuelles**, l'écart femmes / hommes a été mesuré à **15,3 % en faveur des femmes** ce qui confirme la politique de promotion au sein de l'entreprise visant à l'égalité salariale.
3. Enfin, **2 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 16 décembre 2022 a identifié 4 thèmes pour lesquels des engagements ont été spécifiquement pris :

- ✓ Assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
- ✓ Promouvoir et veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels
- ✓ Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale et notamment faire de la maternité et de la parentalité des situations non préjudiciables au déroulement de carrière des femmes et des hommes dans l'entreprise
- ✓ Faire de la formation un vecteur d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour chacun de ces domaines d'action, les dispositions mises en œuvre ont été assorties d'indicateurs chiffrés. Le choix et la mise en place de ces indicateurs ont pour but d'assurer un suivi précis et régulier des actions mises en œuvre à Pyrénées Presse afin d'atteindre ces objectifs de progression.

Cet accord a ainsi été renégocié en 2022 afin de poursuivre la politique ambitieuse d'égalité professionnelle menée au sein de l'entreprise. Il s'agit ainsi de garantir les mêmes chances et opportunités aux femmes et aux hommes dans le processus de recrutement, de mobilité professionnelle, de rémunération, de formation et de promotion.

La part des femmes dans les effectifs en 2022

La part des femmes est de **37,5 % de l'effectif total** de la société PYRENEES PRESSE (+0,9 points vs 2021). Leur présence correspond à **1/3 de l'encadrement (vs moins de 20% en 2021)**. Les femmes représentent **20% du comité exécutif** de l'entreprise.

Indicateur d'écart de rémunération : 34/40

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		39 913,79 €			0	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans		37 295,29 €			0	5	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	39 412,30 €	39 988,80 €	1,4%	0,0%	2	3	0	0	0,00%
	50 ans et plus	40 014,14 €	39 939,37 €	-0,2%	0,0%	4	8	1	12	0,00%
employés	moins de 30 ans					0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	24 640,30 €				1	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	28 417,78 €	26 791,82 €	-6,1%	-1,1%	2	1	0	0	0,00%
	50 ans et plus	30 658,85 €	30 237,57 €	-1,4%	0,0%	5	1	0	0	0,00%
journalistes	moins de 30 ans	27 109,65 €	34 389,11 €	21,2%	16,2%	3	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	32 980,77 €	34 334,13 €	3,9%	0,0%	1	6	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	39 771,55 €	43 992,22 €	9,6%	4,6%	4	7	1	11	1,15%
	50 ans et plus	40 257,93 €	45 646,93 €	11,8%	6,8%	4	9	1	13	2,01%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans					0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans					0	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans		51 387,76 €			0	4	0	0	0,00%
	50 ans et plus	43 660,18 €	53 251,26 €	18,0%	13,0%	4	4	1	8	2,37%
ensemble des salariés		38 547	43 379	11,1%		80			44	5,5%

Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles : 35/35

	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	7	4	30	50	23,3%	8,0%	-15,3%	15,3%	4,6

* 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

Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15/15

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	1	1	100,0%

* 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.

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

	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