

PUBLICATION DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Pour l'année 2022, l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes de la société CHARENTE LIBRE a été mesuré à 71/100.

Ce résultat, purement conjoncturel, doit être analysé au regard de chaque indicateur de l'indice.

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

1. En matière d'égalité de rémunération, la société CHARENTE LIBRE affiche 4,5% d'écart entre les hommes et les femmes. Cet écart s'est réduit par rapport à 2021 (6,4%)
2. Concernant le taux d'augmentations individuelles, l'écart femmes / hommes a été mesuré à 3,9 % en faveur des hommes. Il était de 4,5% en faveur des femmes en 2021, 4,2% en faveur des hommes en 2020 et de 3,6% en faveur des femmes en 2019. La note de 25/35 s'explique par un nombre plus important de junior hommes bénéficiant des évolutions de la grille indiciaire des journalistes en début de carrière
3. Une femme figure parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise. Cet écart devrait se réduire sur les 2 prochaines années.

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 avec la signature en octobre 2022 d'un avenant fixant des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lequel la note maximale n'a pas été obtenue:

1. Suppression des écarts de rémunération
2. Suppression des écarts de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

La part des femmes dans les effectifs en 2022

La part des femmes est de 44 % de l'effectif total de la société CHARENTE LIBRE, contre 35,29% en 2021

Ceci s'explique principalement par le transfert de l'imprimerie à Bordeaux.

1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents :

4 CSP

Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP) (Tech et AM neutralisés).

Seuil de pertinence associé :

5%

Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

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							0	0	0,00%
	40 à 49 ans	40 058				1		0	0	0,00%
	50 ans et plus	37 294	39 576	5,8%	0,8%	2	2	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans	25 221				1		0	0	0,00%
	30 à 39 ans	24 654				3		0	0	0,00%
	40 à 49 ans	23 075				1		0	0	0,00%
	50 ans et plus	28 924	28 262	-2,3%	0,0%	6	2	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	34 502				2		0	0	0,00%
	30 à 39 ans	39 773	35 336	-12,6%	-7,6%	4	9	1	13	-1,79%
	40 à 49 ans	36 681	44 088	16,8%	11,8%	3	10	1	13	2,79%
	50 ans et plus	40 978	46 656	12,2%	7,2%	10	19	1	29	3,78%
ensemble des salariés		35 102	42 406	17,2%		75			55	4,8%

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

1

Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de rémunération (%) :

4,8

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

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	4	10	33	42	12,1%	23,8%	11,7%	11,7%	3,9

* 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) :

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 %) :

11,7

Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des hommes.

écart en nombre équivalent de salariés :

3,9

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

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

0

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

25

note obtenue sur 35 :

25

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.

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 #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 :
note obtenue sur 10 :

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	4,8	35	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	3,9	25	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	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			60		85
INDEX (sur 100 points)			71		100

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