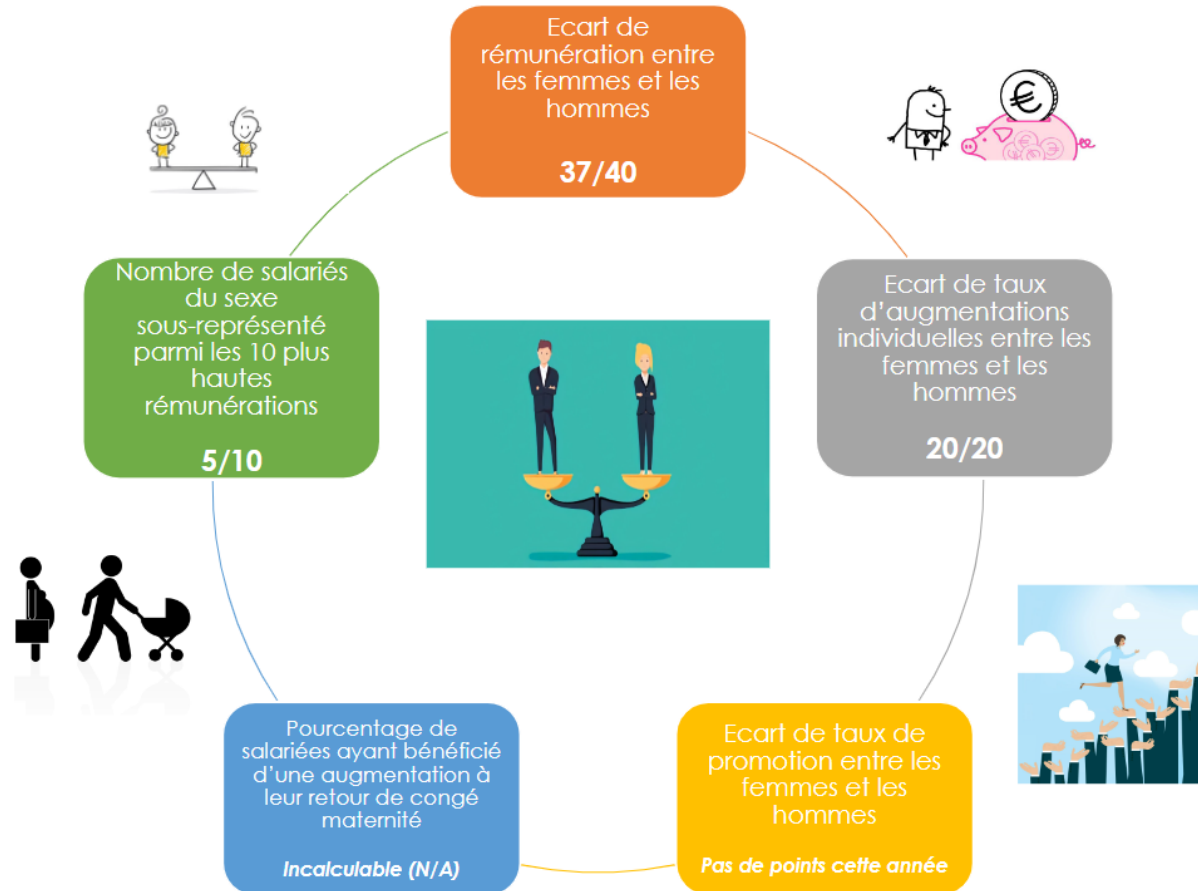


PUBLICATION DE L'INDEX EGALITÉ PROFESSIONNELLE 2023

Au titre de l'année 2022

La SAPESO, société éditrice du journal Sud Ouest, obtient un score cette année de **73/100**. Ce résultat, purement conjoncturel, doit être analysé au regard de chaque indicateur de l'index et ne doit pas masquer les réelles mesures prises par l'entreprise en faveur de l'égalité salariale femmes / hommes et ce, depuis des années. L'index égalité professionnelle de la SAPESO devrait de nouveau retrouver un niveau satisfaisant dès 2024 et ce, d'autant plus que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est à un niveau historiquement bas depuis la création de cet outil de mesure.



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

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

1. **En matière d'égalité de rémunération**, pour 2022, la SAPESO affiche **2,8 %** d'écart entre les hommes et les femmes (vs 3 % en 2021, 3,1 % en 2020 et 4,43 % en 2019). Pour rappel, la moyenne nationale est, selon le Ministère du travail et l'INSEE, de 22 % en 2019. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes continue donc progressivement de se réduire.
2. Concernant le taux d'augmentations individuelles, **l'égalité femmes / hommes a été quasi-respectée** en 2022 (augmentation de 4,8 % des femmes et de 5,1 % des hommes pour un écart mesuré à **1 %**).
3. Pour ce qui concerne les promotions entre les femmes et les hommes, l'entreprise obtient un **écart de promotion négatif** de 22,4% . Ce résultat, conjoncturel, résulte du transfert de l'activité impression de Charente Libre vers l'imprimerie de Sud Ouest située à Bordeaux. En effet, le projet de centralisation de la production des titres du Groupe Sud Ouest à Bordeaux a conduit à la renégociation des coefficients du personnel du centre d'impression - historiquement masculin et sans turn over - qui ont vu leur charge de travail augmenter et qui n'avait pas connu de revalorisations salariales depuis 11 ans.
4. L'indicateur concernant le rattrapage de salaire dû aux salariés revenus de congé maternité est incalculable dans la mesure où aucune des salariées revenues de congé maternité ou de congé parental en 2022 ne rentrait dans le champ d'application d'un rattrapage salarial. Toutefois, cet indicateur est suivi attentivement tous les semestres, afin qu'il n'y ait aucun impact du congé maternité sur les éléments de rémunération des salariées concernées.
5. Enfin, **trois femmes** figurent parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise, soit **une de plus que l'an dernier**.

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.

La SAPESO tient à réaffirmer son engagement à mener à bien une politique d'égalité professionnelle ambitieuse. Dans ce cadre, l'entreprise publiera toutes les mesures de correction qu'elle entend prendre, en concertation avec les partenaires sociaux, afin de retrouver les excellents scores des années précédentes.

La part des femmes dans les effectifs en 2022

La part des femmes est de **39 % de l'effectif total** à la SAPESO (vs 38% en 2021). Leur présence est de **21 % dans l'encadrement**. Les femmes représentent **un tiers du comité de direction** de l'entreprise.

Indicateur écart de rémunération - 37/40

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	44 388	46 494	4,5%	0,0%	1	5	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	44 924	46 209	2,8%	0,0%	3	10	1	13	0,00%
	40 à 49 ans	47 346	46 048	-2,8%	0,0%	3	61	1	64	0,00%
	50 ans et plus	46 205	46 908	1,5%	0,0%	9	81	1	90	0,00%
employés	moins de 30 ans	27 668	27 768	0,4%	0,0%	7	5	1	12	0,00%
	30 à 39 ans	31 486	32 709	3,7%	0,0%	20	9	1	29	0,00%
	40 à 49 ans	34 872	37 902	8,0%	3,0%	31	14	1	45	0,19%
	50 ans et plus	34 212	39 979	14,4%	9,4%	50	14	1	64	0,87%
JO	moins de 30 ans	33 642	33 255	-1,2%	0,0%	5	3	1	8	0,00%
	30 à 39 ans	42 946	38 418	-11,8%	-6,8%	22	21	1	43	-0,42%
	40 à 49 ans	44 948	44 524	-1,0%	0,0%	36	60	1	96	0,00%
	50 ans et plus	48 783	54 654	10,7%	5,7%	34	59	1	93	0,77%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	42 727	39 348	-8,6%	-3,6%	1	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	53 734	49 613	-8,3%	-3,3%	4	6	1	10	-0,05%
	40 à 49 ans	50 679	60 840	16,7%	11,7%	12	24	1	36	0,61%
	50 ans et plus	60 884	69 013	11,8%	6,8%	35	54	1	89	0,87%
ensemble des salariés		42 998	49 539	13,2%		700			692	2,85%

Indicateur taux d'augmentations individuelles - 20/20

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmentation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers		1,9%	1,9%	16	157	1	173	0,47%
employés	1%	7,1%	6,2%	108	42	1	150	1,32%
JO	1,0%	2,1%	1,1%	97	143	1	240	0,37%
ingénieurs et cadres	21,2%	15,3%	-5,9%	52	85	1	137	-1,15%
ensemble des salariés		4,8%	5,1%	0,4%	700		700	1,02%

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions.

Indicateur taux de promotions (évolution des coefficients) - Pas de points cette année*

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		88,5%	88,5%	16	157	1	173	21,87%
employés	27,8%	23,8%	-4,0%	108	42	1	150	-0,85%
JO	20,6%	9,8%	-10,8%	97	143	1	240	-3,71%
ingénieurs et cadres	5,77%	31,76%	26,0%	52	85	1	137	5,09%
ensemble des salariés	19,4%	44,5%	25,1%	700			700	22,40%

* Cf. explications conjoncturelles ci-dessus

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

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	0	0	
<p>* 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.</p> <p>** 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.</p>			
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		

Indicateur 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	3	7	10	3
<p>* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.</p>				