

16 octobre 2023

**ACCORD SUR LES MESURES CORRECTIVES
CONCERNANT L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2022
DE LA SAPESO**

ENTRE

La Société SAPESO, représentée par Monsieur Nicolas STERCKX, Directeur Général

D'une part,

ET

Les Organisations syndicales représentatives :

- SYNDICAT NATIONAL DES JOURNALISTES (SNJ)
- SUD OUEST MEDIA CGT (SOM-CGT)

D'autre part,

Ci-après dénommées conjointement « les Parties »

PREAMBULE

Dans le prolongement de la Loi du 24 décembre 2021, dite loi Rixain, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, un décret d'application paru le 25 février 2022 fixe les modalités de publication des mesures correctives et des objectifs de progression que les entreprises doivent déterminer lorsque la note globale de l'index n'atteint pas un certain niveau de résultat.

Ainsi, les entreprises ayant obtenu un niveau de résultat de l'index égalité professionnelle inférieur à 85 points doivent fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'aura pas été atteinte.

SB
W

Au titre de l'année 2022, la SAPESO a obtenu un résultat de 73 points, soit un niveau de résultat inférieur à 85 points :

1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : 37/40
2. Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : 20/20
3. Ecart de taux de promotion entre les femmes et les hommes : Pas de points
4. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité : Incalculable
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

Il convient toutefois de souligner que ce résultat est purement conjoncturel et résulte du transfert, en 2022, de l'activité impression et de l'équipe associée, de Charente Libre vers l'imprimerie de Sud Ouest (personnels majoritairement masculins et avec une forte ancienneté).

Ainsi, le niveau de l'index égalité professionnelle 2022 ne doit pas masquer les bons résultats en termes d'écart de rémunération femmes / hommes qui affiche un taux historiquement bas depuis la création de l'index (écart mesuré à 2,85 % après application du seuil de pertinence).

La société SAPESO est consciente que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes requiert des changements de fond, qui s'inscrivent dans le temps.

C'est dans ce contexte que la Direction et les partenaires sociaux se sont réunis à l'automne 2023 afin de mettre en place un plan d'actions dégageant les mesures correctives permettant de retrouver un niveau satisfaisant de l'index égalité professionnelle de la SAPESO en 2023 (> 85 points).

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

SB
P @

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent accord a pour objet de fixer les objectifs de progression et de rattrapage pour les indicateurs de l'index égalité professionnelle de la SAPESO n'atteignant pas la note maximale.

ARTICLE 2 – LES OBJECTIFS DE PROGRESSION ET MESURES CORRECTIVES PROPOSÉES

Les parties conviennent de fixer les objectifs de progression suivants, pour lesquels seront prises les mesures correctives mentionnées ci-dessous pour chaque indicateur :

Indicateur	Réel 2022	Objectifs de progression 2023	Mesures correctives
1 - Écart de rémunération	2,8%	2,6%	Enveloppe 2023 de 99 K€ brut permettant d'atteindre ce résultat
2 - Taux d'augmentations individuelles	20/20	20/20	Engagement de la Direction de garantir la parité dans l'attribution des augmentations individuelles
3 - Taux de promotion professionnelle (évolution du coefficient)	0/20	20/20	Engagement de la Direction de garantir la parité dans le cadre de l'évolution de coefficients
4 - Retour de congé maternité et augmentation	N/A	15/15	Garantir l'application de la Loi à 100%
5 - Nombre de salariées dans le top 10 des rémunérations	3/10	4/10	Garantir l'égalité de traitement dans le cadre de l'évolution professionnelles des femmes et des hommes (accès aux plus hautes responsabilités)

SB
M

ARTICLE 3 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'à l'obtention d'une note supérieure ou égale à 85 points. A cette date, il cessera de produire ses effets de plein droit.

Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

ARTICLE 4 – REVISION

Toute disposition du présent accord pourra faire l'objet d'une négociation entre les parties signataires et donner lieu à l'établissement d'un avenant conformément aux dispositions de l'article L 2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance de l'ensemble des signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra comporter l'indication des points à réviser et préciser les modifications proposées.

Une réunion devra être organisée à la prochaine date utile afin d'examiner les suites à donner à cette demande.

ARTICLE 5 – DEPOT ET PUBLICITE

Un exemplaire du présent accord sera établi à l'attention de chaque partie signataire et notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Conformément à l'article L 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans la base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne sur le site officiel de Légifrance. Le présent accord en version intégrale signée ainsi que la version publiable anonymisée du présent accord seront déposés par voie électronique sur la plateforme en ligne TéléAccords qui transmettra ensuite ces documents à la DREETS de Nouvelle Aquitaine.

Un exemplaire supplémentaire sera déposé en version papier au greffe du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux.

SRB
M

Enfin, le présent accord sera :

- Consultable sur le site institutionnel du Groupe Sud Ouest jusqu'à l'obtention d'une note globale > 85 points
- Transmis au CSE de la SAPESO
- Transmis à la DREETS de Nouvelle Aquitaine via le site <https://egapro.travail.gouv.fr>.

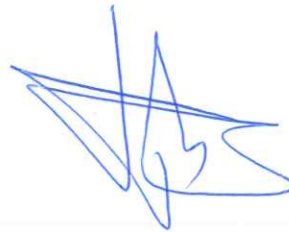
Fait à Bordeaux, le 16 octobre 2023 en 4 exemplaires originaux, dont un pour chaque partie

Les Organisations Syndicales

La Direction

SNJ

Julie Lancelot

SUD OUEST MEDIA - CGT

BORNAIS STEPHANE

