



Le 10/02/2025

## PUBLICATION DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Pour l'année 2024, l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes de la société CHARENTE LIBRE a été mesuré à 89/100.

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

1. En matière d'égalité de rémunération, la société CHARENTE LIBRE affiche 3,4% d'écart entre les hommes et les femmes. C'est écart, en faveur des hommes se réduit chaque année, passant de 6,1% en 2021 à 3,4% en 2024.
2. Concernant le taux d'augmentations individuelles, l'écart femmes / hommes a été mesuré à 4,3 % en faveur des femmes pour la 2<sup>e</sup> année consécutive.
3. Deux femmes figurent parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise. L'objectif fixé en 2022 a été atteint. Cette tendance devrait se renforcer en 2025.

### Un nouvel accord égalité femmes-hommes a été signé en 2024 avec les partenaires sociaux, la société Charente Libre poursuit son engagement en matière d'égalité professionnelle autour de 4 thèmes:

1. Développer et maintenir la mixité dans l'emploi
2. Promouvoir et veiller à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les parcours professionnels
3. Rémunération : assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à métier équivalent et critères professionnels objectivement comparables
4. Continuer à faire évoluer les pratiques et mentalités au quotidien, afin de reconnaître et promouvoir l'identité de genre de ses salariés

### La part des femmes dans les effectifs en 2024

La part des femmes est de 44,12 % de l'effectif total de la société CHARENTE LIBRE est stable.



## 1- Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

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			
L'index est calculé sur la base de quatre indicateurs :	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans	40 437				1		0	0	0,00%
	50 ans et plus	40 435	40 137	-0,7%	0,0%	1	1	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans	28 225				2		0	0	0,00%
	40 à 49 ans	27 017				1		0	0	0,00%
	50 ans et plus	30 151	32 497	7,2%	2,2%	6	2	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	35 707	28 685	-24,5%	-19,5%	1	3	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	38 591	34 336	-12,4%	-7,4%	3	10	1	13	-1,92%
	40 à 49 ans	39 690	43 229	8,2%	3,2%	4	8	1	12	0,76%
	50 ans et plus	41 276	48 014	14,0%	9,0%	11	14	1	25	4,52%
ensemble des salariés		36 984	40 857	9,5%		68			50	3,4%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories d

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

1

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

indicateur d'écart de rémunération (%) :

3,4

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 :

36

## 2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écarts de rémunération (cellules grises).

	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	9	7	30	38	30,0%	18,4%	-11,6%	11,6%	3,5

\* 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.

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

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

**écart absolu de taux d'augmentation (points de %) :**

**écart en nombre équivalent de salariés :**

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

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

**note obtenue sur 35 :**

1

Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.

11,6

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

3,5

Si ce nombre de femmes n'avait pas reçu d'augmentation parmi les bénéficiaires, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

35

35

35

L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

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

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	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.

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

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	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

\* 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 :

L'index est calculé sur la base de quatre indicateurs

2

5

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

# Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	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	3,4	36	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	3,5	35	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	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>

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