

**「SUD
OUEST」**

PUBLICATION DE L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ANNÉE 2025 AU TITRE DE L'EXERCICE 2024

CALCUL DE L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DE LA Sapeso 2024

Indicateurs	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nb de points maximum
<i>Ecart de rémunération en %</i>	3,2	36	40
<i>Ecarts de taux d'augmentations individuelles en points de %</i>	3,2	20	20
<i>Ecarts de taux de promotions en points de %</i>	0,3	15	15
<i>Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité</i>	<i>Incalculable</i>		15
<i>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	2/10	10	10
Total des indicateurs calculables		76	85
INDEX Sapeso EXERCICE 2024		89	100

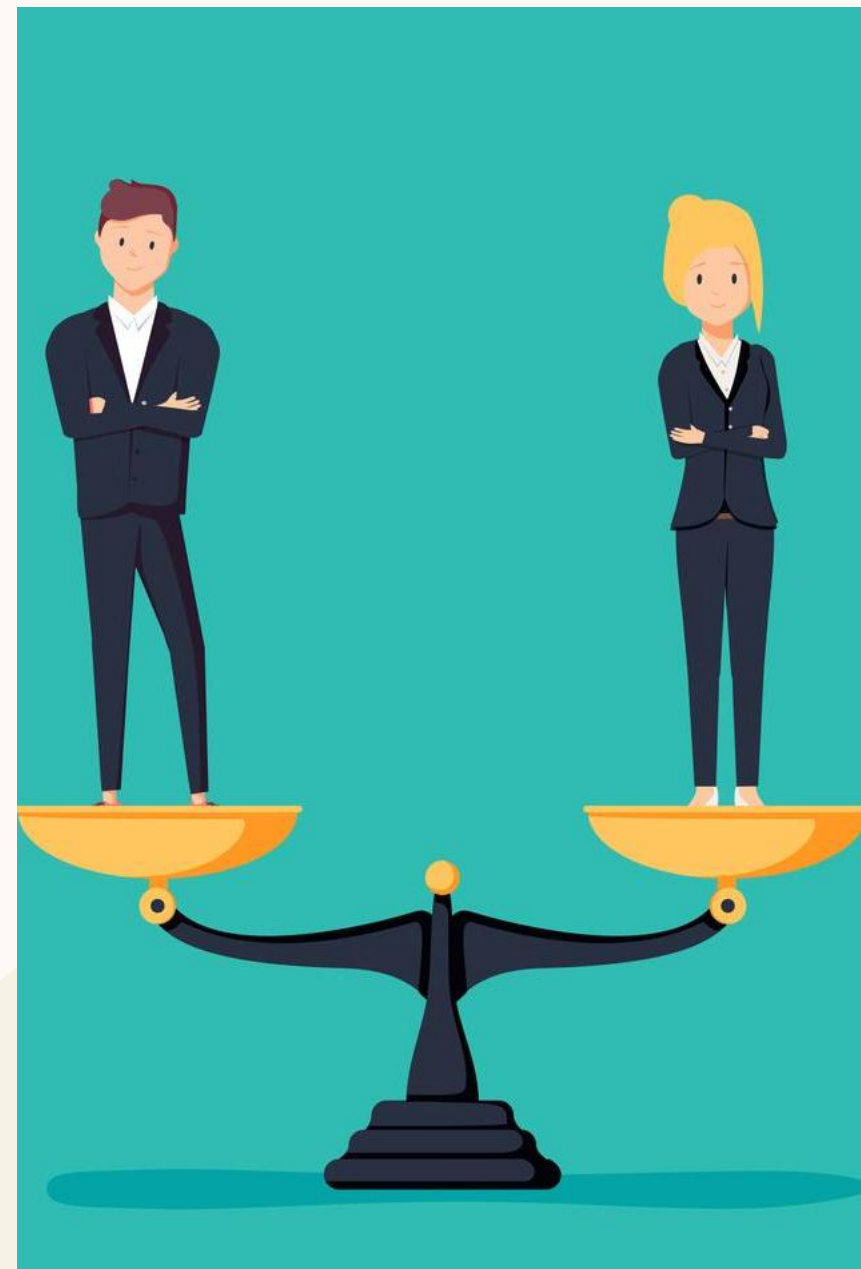
La loi du 5 septembre 2018 (dite loi « Avenir professionnel »), complétée par le décret du 8 janvier 2019, impose aux employeurs un dispositif visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, l'index « égalité femmes - hommes » attribue aux entreprises un score sur 100 points en fonction de 5 critères. Les sociétés ont l'obligation de publier le score de l'année écoulée.

Le score de 89 obtenu par la SAPESO en 2024 confirme à la fois la dynamique positive engagée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la nécessité de poursuivre les efforts dans la durée.

La Direction de la SAPESO continuera de porter une attention particulière à la répartition des augmentations de salaire entre les femmes et les hommes, notamment lors de la politique salariale, afin de résorber les écarts de rémunération qui pourraient être constatés.

Par ailleurs, la Direction s'est engagée à garantir l'égalité de traitement dans le cadre de l'évolution professionnelle des femmes et des hommes (accès aux plus hautes responsabilités).



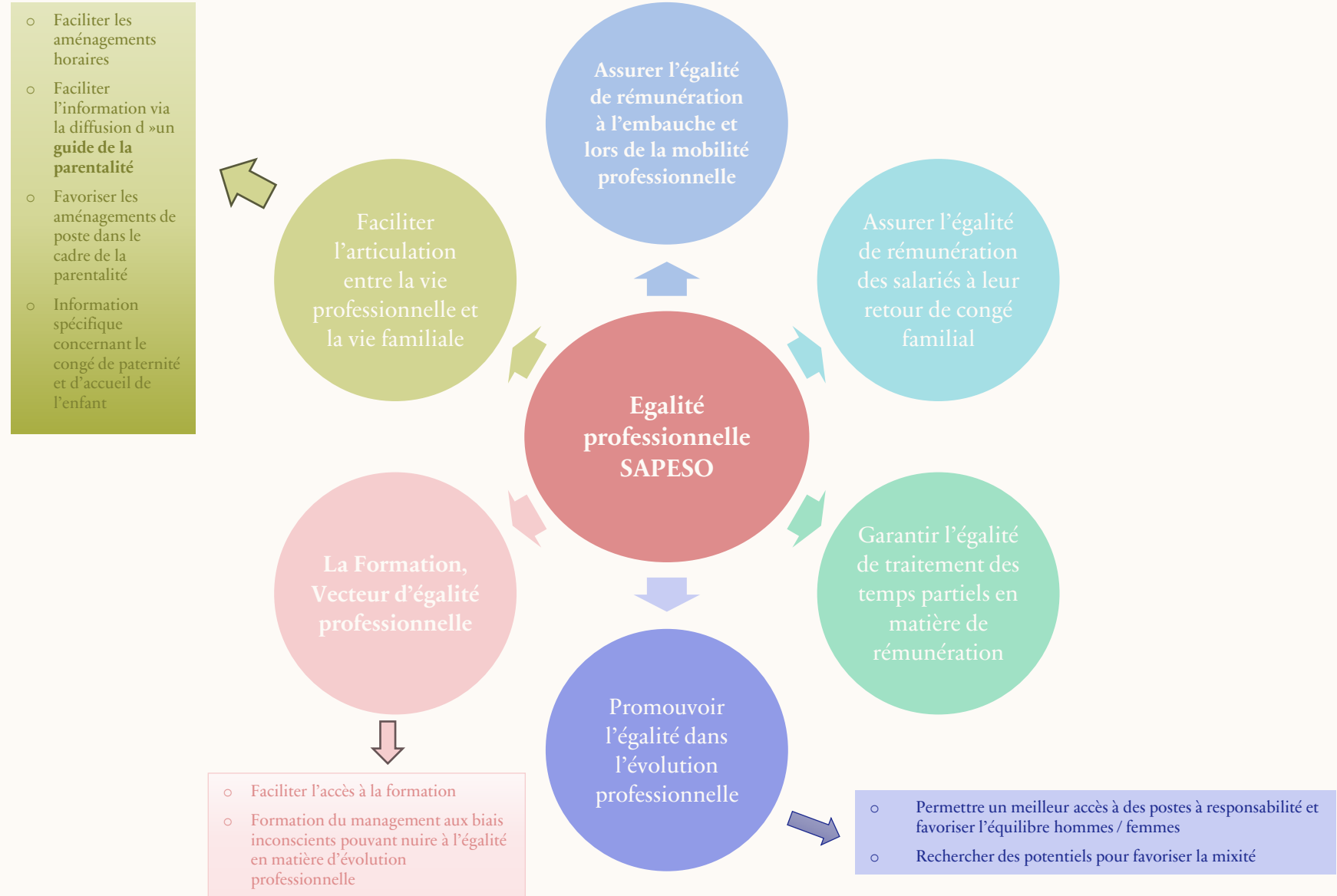
RENÉGOCIATIONS EN COURS DE L'ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À LA SAPESO

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un facteur essentiel de progrès social et de performance durable.

Dans ce cadre, la Direction et ses partenaires sociaux ont manifesté leur attachement au sujet, par la signature d'un premier accord relatif à l'égalité professionnelle le 23 janvier 2013. Cet accord a été révisé en 2019 et nous sommes convaincus qu'il s'agit d'un facteur essentiel de progrès social et de performance durable.

Dans le cadre des Négociations Obligatoires d'Entreprise 2025 sera proposé par la Direction un nouvel accord s'inscrivant au cœur d'une culture fondamentale de la diversité et de l'inclusion, venant ainsi formaliser l'engagement de l'entreprise et sa politique RH en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

MESURES PROPOSÉES DANS LE CADRE DE LA RENÉGOCIATION 2025 DE L'ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À LA SAPEO



89/100



PRÉSENTATION DÉTAILLÉE DE L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE SAPHESO 2024

1- INDICATEUR D'ÉCART DE RÉMUNÉRATION

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	44 020	45 310	2,8%	0,0%	1	6	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	45 223	45 725	1,1%	0,0%	2	11	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	46 232	47 050	1,7%	0,0%	4	59	1	63	0,00%
	50 ans et plus	45 924	47 567	3,5%	0,0%	9	85	1	94	0,00%
employés	moins de 30 ans	29 749	30 154	1,3%	0,0%	5	3	1	8	0,00%
	30 à 39 ans	32 519	35 897	9,4%	4,4%	14	3	1	17	0,11%
	40 à 49 ans	36 543	40 403	9,6%	4,6%	25	12	1	37	0,25%
	50 ans et plus	34 943	38 328	8,8%	3,8%	51	13	1	64	0,36%
JO	moins de 30 ans	31 708	31 723	0,0%	0,0%	7	11	1	18	0,00%
	30 à 39 ans	38 414	36 320	-5,8%	-0,8%	18	23	1	41	-0,05%
	40 à 49 ans	45 739	43 937	-4,1%	0,0%	42	62	1	104	0,00%
	50 ans et plus	47 484	54 149	12,3%	7,3%	33	59	1	92	1,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans		40 636				1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	43 817	47 410	7,6%	2,6%	7	6	1	13	0,05%
	40 à 49 ans	54 349	57 868	6,1%	1,1%	10	22	1	32	0,05%
	50 ans et plus	60 130	71 545	16,0%	11,0%	35	55	1	90	1,46%
ensemble des salariés		43 303	49 679	12,8%		694			673	3,24%

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :
indicateur d'écart de rémunération (%) :
note obtenue sur 40 :

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

3,2 Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

36

2 - INDICATEUR D'ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

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			0,0%	16	161	1	177	0,00%
employés	33,7%	6,5%	-27,2%	95	31	1	126	-4,94%
JO	6,0%	5,2%	-0,8%	100	155	1	255	-0,31%
ingénieurs et cadres	9,6%	20,2%	10,6%	52	84	1	136	2,08%
ensemble des salariés	16,3%	6,3%	-10,1%	694			694	-3,17%

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

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

indicateur d'écart d'augmentations (points de %) :

note obtenue sur 20 :

1 Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

3,2 Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes.

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

3 – INDICATEUR D'ÉCART DE TAUX DE PROMOTIONS

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	0,0%	9,9%	9,9%	16	161	1	177	2,53%
employés	7,4%	3,2%	-4,1%	95	31	1	126	-0,75%
JO	13,0%	10,3%	-2,7%	100	155	1	255	-0,98%
ingénieurs et cadres	3,9%	1,2%	-2,7%	52	84	1	136	-0,52%
ensemble des salariés	8,4%	7,9%	-0,5%	694			694	0,28%

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

indicateur d'écart de promotions (points de %) :

note obtenue sur 15 :

1 Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

0,3 Un écart de promotions est constaté en faveur des hommes.

15

4 – POURCENTAGE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE AUGMENTATION DANS L'ANNÉE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

10

	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) :

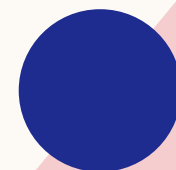
0 Il n'y a pas eu de retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

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



5 – NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMIS 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	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 :
note obtenue sur 10 :

2
5

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