

Index de l'égalité professionnelle 2026 : SAPESO réaffirme son engagement pour la parité



L'égalité au cœur de notre modèle de presse régionale

En tant qu'acteur majeur de l'information de proximité, la **SAPESO** porte une responsabilité particulière : celle de refléter la diversité de la société que nous informons chaque jour.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas seulement une obligation légale, c'est un levier de performance et un pilier de notre culture d'entreprise.

Pour l'année 2026 (au titre des données 2025), notre Index atteint la note de **84/100**, témoignant de la solidité de nos pratiques RH tout en démontrant une exigence de progrès continu.

Avec un score de **84/100**, la SAPESO se situe au-delà des exigences légales de conformité (75/100).

Toutefois, notre ambition est de toujours progresser. Nous continuerons à agir pour que la parité demeure une réalité tangible à tous les échelons de notre organisation.

Nos résultats en un coup d'œil



1. Écart de rémunération

36/40

Un écart contenu à 3,3 %



2. Écart de taux d'augmentations

20/20

Égalité parfaite des chances d'augmentation



3. Écart de taux de promotions

15/15

Parité totale dans l'évolution professionnelle



4. Augmentations au retour de congé maternité

NC

Indicateur incalculable cette année



5. Représentation parmi les 10 plus hautes rémunérations

0/10



1 femme / 9 hommes

Notre engagement pour l'avenir

La direction de la SAPESO ne se satisfait pas de ces résultats.

En effet, si nos résultats démontrent une équité réelle dans la gestion quotidienne des carrières (augmentations et promotions), ils mettent également en lumière un axe de progression majeur : la présence des femmes au sein du cercle des dix rémunérations les plus élevées de l'entreprise.

Ainsi, pour transformer durablement la pyramide des rémunérations et favoriser la mixité de nos fonctions de pilotage stratégique, nous nous engageons sur les objectifs suivants :



1. Assurer l'égalité salariale

La Direction s'engage à garantir l'égalité de rémunération à l'embauche (à compétences et expériences équivalentes) et à réaliser une analyse systématique des rémunérations lors de chaque mobilité professionnelle.



2. Promouvoir et veiller à l'égalité

Mise en œuvre d'actions de promotion afin de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités. L'encadrement devra également veiller à identifier les femmes ayant un potentiel qui hésiteraient à candidater.



3. Favoriser l'articulation vie pro / vie familiale

Faire de la maternité et de la parentalité des situations non préjudiciables au déroulement de carrière des femmes et des hommes dans l'entreprise.



4. Faire de la formation un vecteur d'égalité

La formation des managers devra inclure un volet permettant de reconnaître les stéréotypes genrés pour mieux prendre en compte l'égalité professionnelle dans leurs pratiques.

Note : Conformément à la loi, cet index est calculé sur la base de données sociales certifiées et restera consultable sur notre site institutionnel pendant toute la période de référence.

Annexes

Index égalité professionnelle de la SAPESO
Résultats détaillés

Calcul de l'index égalité professionnelle femmes-hommes



1- Écart de rémunération (en %)

Valeur de l'indicateur : 3,3%

Points obtenus : 36 / 40

Nombre de points maximum des indicateurs calculables : 40



2- Écarts d'augmentations individuelles (en points de %)

Valeur de l'indicateur : 0,3

Points obtenus : 20 / 20

Nombre de points maximum des indicateurs calculables : 20



3- Écarts de promotions (en points de %)

Valeur de l'indicateur : 3,0

Points obtenus : 15 / 15

Nombre de points maximum des indicateurs calculables : 15



4- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)

Valeur de l'indicateur : INCALCULABLE

Points obtenus : 15 / 0

Nombre de points maximum des indicateurs calculables : 0



5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Valeur de l'indicateur : 1

Points obtenus : 0 / 10

Nombre de points maximum des indicateurs calculables : 10

Total des indicateurs calculables : 71 / 85

84

INDEX (sur 100 points)

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

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=où, 0=non) | effectifs valides (groupes pris en compte) | écart pondéré |
|--------------------------------------|-----------------|--|----------|-------------------------------|--|--------------------|--------|----------------------------------|--|---------------|
| | | femmes | hommes | | | femmes | hommes | | | |
| ouvriers | moins de 30 ans | 40 913 € | 44 650 € | 8,4% | 3,4% | 2 | 9 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 40 452 € | 46 260 € | 12,6% | 7,6% | 2 | 11 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 46 267 € | 47 339 € | 2,3% | 0,0% | 5 | 49 | 1 | 54 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 46 050 € | 47 450 € | 2,9% | 0,0% | 6 | 80 | 1 | 86 | 0,00% |
| employés | moins de 30 ans | 28 894 € | 41 170 € | 29,8% | 24,8% | 6 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 32 264 € | 30 000 € | 2,5% | 0,0% | 14 | 2 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 34 194 € | 40 420 € | 5,5% | 0,0% | 23 | 11 | 1 | 34 | 0,03% |
| | 50 ans et plus | 34 874 € | 39 309 € | 11,3% | 6,3% | 42 | 12 | 1 | 54 | 0,57% |
| JO | moins de 30 ans | 32 268 € | 31 289 € | -3,1% | 0,0% | 6 | 10 | 1 | 16 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 39 085 € | 35 885 € | -8,9% | -3,9% | 12 | 23 | 1 | 35 | -0,23% |
| | 40 à 49 ans | 42 488 € | 43 409 € | 2,2% | 0,0% | 35 | 57 | 1 | 92 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 47 747 € | 54 486 € | 12,4% | 7,4% | 37 | 61 | 1 | 98 | 1,22% |
| ingénieurs et cadres | moins de 30 ans | 37 789 € | 44 136 € | 14,4% | 9,4% | 1 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 47 615 € | 43 672 € | -9,0% | -4,0% | 6 | 4 | 1 | 10 | -0,07% |
| | 40 à 49 ans | 52 297 € | 61 131 € | 14,5% | 9,5% | 10 | 19 | 1 | 29 | 0,46% |
| | 50 ans et plus | 61 813 € | 72 130 € | 14,3% | 9,3% | 32 | 52 | 1 | 84 | 1,32% |
| ensemble des salariés | | 43 420 € | 50 043 € | 13,2% | | 641 | | | 592 | 3,31% |

Indicateur calculable : **OUI** Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
Écart de rémunération (%) : **3,3 %** Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.
Note obtenue sur 40 : **36 / 40**

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% | 15 | 149 | 1 | 164 | 0,00% |
| employés | 7,1% | | -7,1% | 85 | 26 | 1 | 111 | -1,22% |
| journalistes | 3,3% | 3,3% | 0,0% | 90 | 151 | 1 | 241 | -0,01% |
| cadres | 14,3% | 22,4% | 8,1% | 49 | 76 | 1 | 125 | 1,58% |
| ensemble des salariés | 6,7% | 5,5% | -1,2% | 641 | | | 641 | 0,35% |

* 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) : **1**

⚖ Indicateur d'écart d'augmentations (points de %) : **0,3** (Un écart d'augmentations est constaté en faveur des hommes)

📄 Note obtenue sur 20 : **20**

3- Indicateur d'écart de taux de promotions



OUVRIERS

Femmes 0,0%

Hommes 0,0%

Écart: **0,0%**



EMPLOYÉS

Femmes 9,4%

Hommes 3,9%

Écart: **-5,6%**



JOURNALISTES

Femmes 16,7%

Hommes 10,6%

Écart: **-6,1%**



CADRES

Femmes 0,0%

Hommes 1,3%

Écart: **1,3%**



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

1



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

3,0

(en faveur des femmes)



Note obtenue sur 15 :
15

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

4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité



Salariés de retour de congé maternité/adoption

0

Taux d'augmentation : **0%**



Salariés augmentés

0



INDICATEUR INCALCULABLE

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

Note obtenue sur 15 : **NC**

Résultat : **NC**

* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son retour, avant la fin la période de référence.

5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Parmi les 10 plus hautes rémunérations*



Hommes : 9



Femmes : 1

Sexe sous-représenté

* 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



Note obtenue sur 10 : 0

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

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.