

**Les structures du Groupe
publient leur index d'égalité professionnelle femmes - hommes
au titre de l'année 2025**

En tant qu'UES de plus de 250 salariés,
l'UES Dépêche obtient la note globale de 92 sur 100.

En tant que société de plus de 250 salariés,
Midi Libre obtient la note globale de 88 sur 100.

En tant que sociétés de plus de 50 salariés :
L'Indépendant du Midi obtient la note globale de 97 sur 100.

L'agence Evelyne obtient la note globale de 91 sur 100.

L'Imprimerie du Midi obtient la note globale de 88 sur 100.

Bien que nos scores soient largement au-dessus du seuil légal de 75/100, nous restons mobilisés pour progresser, notamment sur la représentativité des femmes dans les postes de direction (Top 10 des rémunérations).

L'égalité professionnelle n'est pas seulement une obligation légale, c'est un levier de performance et de richesse humaine que nous cultivons au quotidien.

**GROUPE
LA DÉPÊCHE**

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un plan d'action global par le gouvernement. En septembre 2018, des mesures législatives ont été adoptées en ce sens dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Désormais, l'égalité salariale à poste équivalent entre les femmes et les hommes en entreprise fait l'objet d'une obligation de résultats, et non plus simplement d'une obligation de moyens.

Avec l'index de l'égalité femmes-hommes, les entreprises vont pouvoir mesurer où elles en sont, sur le plan de l'égalité professionnelle. Sous la forme d'une note sur 100, l'index se compose de cinq grands critères qui évaluent les inégalités entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

Chaque année, les entreprises d'au moins 50 salariés devront calculer l'index de l'égalité femmes et rendre public le score obtenu. S'il est inférieur à 75 sur 100, elles auront trois ans pour se mettre en conformité. Dans le cas contraire, elles seront sanctionnées financièrement jusqu'à 1% de leur masse salariale.

Pour l'UES Dépêche et la SA Midi Libre, les 5 indicateurs pris en compte sont :

➤ **Indicateur 1 – La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables**

Il s'agit d'une obligation : « à travail de valeur égale, salaire égal » entre les femmes et les hommes. Pour avoir 40 points, l'entreprise doit atteindre 0% d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables.

➤ **Indicateur 2 – La même chance d'avoir une augmentation tant pour les femmes que pour les hommes**

Le maximum de 20 points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2% près ou à 2 personnes près.

➤ **Indicateur 3 – La même chance d'obtenir une promotion tant pour les femmes que pour les hommes**

Pour contrer le phénomène du « plafond de verre », les entreprises doivent lever les freins à l'ascension professionnelle des femmes. Le maximum de 15 points est accordé si l'entreprise a promu autant de femmes que d'hommes, à 2% près ou à 2 personnes près.

➤ **Indicateur 4 – Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence**

Le rattrapage salarial des femmes de retour de congé maternité est obligatoire depuis 2006 : une mère de 3 enfants gagne 10% de moins qu'une femme sans enfant sur le même poste.

➤ **Indicateur 5 – Au moins 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations**

Plus on monte dans l'échelle des postes, moins il y a de femmes. L'objectif est d'assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une représentation plus équilibrée des deux sexes.

indicateur	1	2	3	4	5
UES Dépêche	37	20	15	15	5
Midi Libre	35	20	15	Inc	5

Pour L'agence Evelyne, l'Indépendant du Midi et l'Imprimerie du Midi, les 4 indicateurs pris en compte sont :

➤ **Indicateur 1 – La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables**

Il s'agit d'une obligation : « à travail de valeur égale, salaire égal » entre les femmes et les hommes. Pour avoir 40 points, l'entreprise doit atteindre 0% d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables.

➤ **Indicateur 2 – La même chance d'avoir une augmentation tant pour les femmes que pour les hommes**

Le maximum de 35 points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2% près ou à 2 personnes près.

➤ **Indicateur 3 – Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence**

Le rattrapage salarial des femmes de retour de congé maternité est obligatoire depuis 2006 : une mère de 3 enfants gagne 10% de moins qu'une femme sans enfant sur le même poste.

➤ **Indicateur 4 – Au moins 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations**

Plus on monte dans l'échelle des postes, moins il y a de femmes. L'objectif est d'assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une représentation plus équilibrée des deux sexes.

indicateur	1	2	3	4
L'Indépendant du Midi	37	35	15	10
Evelyne	31	35	15	10
L'Imprimerie du Midi	40	35	Inc	0