

INFORMATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE SUR LE CALCUL DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

1. RAPPEL DU CONTEXTE

1.1. DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit de nouvelles dispositions ayant vocation à mettre un terme aux écarts de salaires entre les femmes et les hommes qui ne s'expliquent pas.

A cette fin, chaque année, les entreprises d'au moins 50 salariés, doivent calculer et publier un indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et mettre en œuvre des actions pour les supprimer.

Plus spécifiquement pour la Régie EAU D'AZUR, dont l'effectif s'élève à plus de 250 salariés, le calcul des écarts de rémunération et d'évolution de carrière est réalisé au travers de 5 indicateurs :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes,
- l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaires,
- l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes,
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité,
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

1.2. INFORMATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE ET DES SALARIES

Le résultat global de l'entreprise ainsi que les indicateurs sont présentés au Comité Social et Economique.

Après l'information au CSE et tous les ans au 1^{er} mars au plus tard, la Régie devra publier ses résultats sur son site Internet et, à défaut, elle portera les résultats à la connaissance des salariés via l'Intranet et affichage sur les différents lieux de travail.

1.3. INFORMATION DE LA DIRECCTE

Les mêmes informations communiquées au Comité Social et Economique sont transmises à la DIRECCTE, par télé-déclaration, qui peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur.

2. REGLES COMMUNES AUX INDICATEURS

2.1. PERIODE DE REFERENCE

La Régie EAU D'AZUR a choisi de prendre comme période de référence l'année civile, soit au titre de l'année 2019 du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019.

Les caractéristiques individuelles des salariés (âge et niveau ou coefficient hiérarchique ou les catégories socio-professionnelles) sont appréciées au dernier jour de la période de référence ou au dernier jour de présence du salarié.

2.2. EFFECTIF PRIS EN COMPTE

Pour rappel, l'effectif à prendre en compte comprend les salariés présents au moins la moitié de la période de référence.

Par conséquent, au titre de l'année pour l'année 2019, ont été exclus 104 collaborateurs :

- 38 apprentis, contrats de professionnalisation et stagiaires,
- 35 fonctionnaires mis à disposition,
- 24 salariés CDI dont la présence était inférieure à 6 mois continus ou discontinus, dont 4 pour absence maladie,
- 7 salariés CDD ayant une présence de moins de 6 mois.

2.3. REMUNERATION PRISE EN COMPTE

Pour le calcul des écarts, les rémunérations ont été reconstituées en équivalent temps plein sur l'année 2019.

Les dispositions stipulent qu'il convient de retenir le salaire proprement dit, les avantages et accessoires payés, les indemnités de congés payés ou les primes collectives attribuées à tous les salariés.

Au regard de la spécificité de la composition des rémunérations de la Régie EAU D'AZUR, les éléments pris en compte sont les suivants :

- le salaire mensuel pour les cadres,
- le salaire indiciaire pour les non-cadres
- le complément indiciaire
- le différentiel de cotisations Ex-CT1
- l'écart individuel
- le forfait heures supplémentaires
- l'écart mensuel REA
- l'écart mensuel fixe REA
- l'écart annuel REA
- l'écart annuel fixe REA
- les indemnités forfaitaires, le cas échéant,
- le demi-mois
- le différentiel 13^{ème} mois

A contrario, les indemnités de licenciement et de départ à la retraite, les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié (ex. : prime de travaux sales), les primes d'ancienneté, les heures supplémentaires, les heures complémentaires et les versements effectués au titre de la participation et de l'intéressement n'entrent pas en compte.

A ce titre, les éléments de rémunération ont été exclus :

- les gratifications exceptionnelles
- la perte « Prime qualité de service »
- la prime « Perte véhicule de fonction »
- les indemnités temporaires de mission
- la prime « Bourse Etude »
- la prime « Allocation fin Etudes Enfants Handicapé »
- la prime « Allocation Enfant »
- la prime « Supplément familial de traitement »
- les contreparties financières jours de congés, CJRV et/ou jours supplémentaires
- les indemnités forfaitaires déplacement formation

- les avantages en nature logement
- les heures supplémentaires de toute nature
- les heures complémentaires,
- les indemnités de repas,
- les indemnités de travaux sales
- les indemnités de lavage de bleus
- les indemnités de douche
- les indemnités d'astreintes
- les indemnités de quart
- les indemnités de permanence
- les heures d'intervention d'astreintes

2.4. REPARTITION DE L'EFFECTIF

Pour l'ensemble des indicateurs, la Régie a fait le choix de répartir les effectifs selon les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP) :

- ouvriers,
- employés,
- techniciens et agents de maîtrise (TAM)
- ingénieurs et cadres (I&C).

3. CALCUL DES INDICATEURS (CF. TABLEAU / INDICATEUR EN ANNEXE)

Il convient de préciser que le calcul des indicateurs doit être contrôlé et validé.

Ce premier chiffrage a été fait pour permettre de donner une première information, préalablement au CSE, aux membres de la Commission.

3.1. INDEX ECART DE REMUNERATION

L'écart le plus significatif en « défaveur » des femmes concerne la population des Ingénieurs et Cadres dans la tranche d'âge de 40 à 49 ans (1,38 %).

Force est de constater que la catégorie « CSP - Ingénieurs et Cadres » comprend tout à la fois des postes de cadres débutants (groupe 6-1) comme des postes de Direction Générale (groupe 8-4) où les femmes sont moins représentées. Les écarts de rémunération peuvent notamment s'expliquer par la différence de niveau de postes et de responsabilités tenus par des femmes au sein de cette même catégorie.

3.2. INDEX ECART DE PROMOTION

Un écart est constaté en défaveur des femmes dans la catégorie des Techniciens Agents de maîtrise (0,61%).

En effet, sur 9 promotions en 2019, 6 ont concernés des hommes, sachant que les promotions de la catégorie Employés vers la catégorie Techniciens / Agents de Maîtrise ne sont pas prises en compte du fait de la non validité du groupe (- de 10 hommes).

Il en est de même pour les promotions de la catégorie Ouvriers (population exclusivement masculine) vers la catégorie Techniciens / Agents de Maîtrise ; les femmes n'étant pas représentées, le groupe est également, de fait, invalide.

In fine, seules les promotions de Techniciens / Agents de maîtrise vers la catégorie Ingénieurs et Cadres sont considérées. En 2019, aucune femme technicienne / agent de maîtrise n'a bénéficié d'une promotion.

Une attention particulière sera portée en 2020.

3.3. INDEX NOMBRE DE SALAIRES DU SEXE SOUS REPRESENTÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

Le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations est passé de 2 à 1. L'écart entre la 10^{ème} rémunération et la 11^{ème} rémunération qui est une femme est de 3,39 € mensuels.

Cette baisse a un impact fort sur le résultat de l'index puisqu'il fait baisser de 5 points le total des points de l'index, ramenant ainsi à 86 le total des points (93 en 2018).

4. SYNTHÈSE DES INDEX

	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 - Ecart de rémunération (en %)	1	1,60%	38	40	40
2 - Ecarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	29,2	20	20	20
3 - Ecarts de promotions (en points de %)	1	0,6	15	15	15
4 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE	#N/A	15	0
5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			73		85
INDEX (sur 100 points)			86		100

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