

## INFORMATION DU CSE SUR LE CALCUL DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

### 1. RAPPEL DU CONTEXTE

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, le cas échéant, mettre en œuvre des actions pour les supprimer.

A ce titre, le calcul des écarts de rémunération et d'évolution de carrière pour la Régie 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.

Après l'information au CSE lors de la réunion mensuelle de février 2021, les résultats seront publiés, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2021, sur le site Internet et transmis à la DIRECCTE.

### 2. REGLES COMMUNES AUX INDICATEURS

#### 2.1. PERIODE DE REFERENCE

En accord avec les membres de la Commission et du CSE, la Régie EAU D'AZUR a choisi de prendre comme période de référence l'année civile (1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020 au titre de l'année 2020).

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

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 2020, ont été exclus **93** collaborateurs :

- 26 apprentis, contrats de professionnalisation et stagiaires,
- 29 fonctionnaires mis à disposition,
- 30 salariés CDI dont la présence était inférieure à 6 mois continus ou discontinus, dont 2 pour absence maladie,
- 8 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 2020.

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.

Pour rappel, 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<sup>ème</sup> 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)**

#### **3.1. INDEX ECART DE REMUNERATION**

En 2020, l'écart de rémunération (1,3) est constaté en faveur des hommes. Toutefois, cet écart s'est amélioré puisqu'il était, en 2019, de 1,6.

Comme les années précédentes, l'écart le plus significatif est en « défaveur » des femmes pour la population des Ingénieurs et Cadres :

- alors qu'en 2019, dans la tranche la tranche d'âge de 40 à 49 ans, cet écart était de 1,13 %, il a été réduit, en 2020, à 0,78 % soit - 0,6 % ;
- par contre, en 2020, la tranche d'âge des femmes de 50 ans et + affiche un écart en leur défaveur de 0,49 %.

Force est de constater, comme les années précédentes, 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), postes de direction où les femmes sont moins représentées.

Les écarts de rémunération s'expliquent par la différence de niveau de postes et de responsabilités tenus par les femmes au sein de cette même catégorie.

#### **3.2. INDEX ECART DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES**

En 2020, l'écart de promotion (11,9) est constaté en faveur des femmes.

Considérant l'effort porté sur les femmes qui tend à réduire les écarts de rémunération, la Régie obtient le maximum des points accordés.

De même, comme en 2019, cet écart en faveur des femmes signifie que la proportion des femmes augmentées est supérieure à la proportion des hommes augmentés.

#### **3.3. INDEX ECART DE PROMOTION**

En 2020, l'écart de promotion (5,5) est constaté en faveur des femmes contrairement à l'année 2019.

En 2019, aucune femme technicienne / agent de maîtrise n'avait bénéficié d'une promotion. En 2020, une attention particulière a été portée sur cette catégorie comme sur celle des cadres, puisque la proportion des femmes promues est supérieure à la proportion des hommes promus.

Sur les 36 promotions de l'année 2020, 13 femmes ont été promues :

- 5 Cadres sur les 8 promotions cadres
- 5 TAM sur les 17 promotions de Techniciens et Agents de Maîtrise
- 3 Employés sur les 3 promotions au sein de cette catégorie.

Les femmes ne sont pas représentées dans la catégorie Ouvriers.

#### **3.4. SALARIEES AYANT BENEFICIE D'UNE AUGMENTATION DANS L'ANNEE SUIVANT SON RETOUR DE CONGE MATERNITE**

La seule personne concernée a bénéficié d'une augmentation.

#### **3.5. INDEX NOMBRE DE SALARIES DU SEXE SOUS REPRESENTÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS**

Le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations est repassé à 2 en 2020 alors qu'il était de 1 en 2019. Cette évolution a permis d'obtenir 5 points au titre de cet indicateur, point qui avait été perdu en 2019.

#### 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	1,3	38	40	40
2 - Ecarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	11,9	20	20	20
3 - Ecarts de promotions (en points de %)	1	5,5	15	15	15
4 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5 - 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>93</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>93</b>		<b>100</b>