

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE 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 EAU d'AZUR 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 2023, les résultats seront publiés, au plus tard le 1^{er} mars 2023, sur le site Internet et transmis à la DREETS.

2. REGLES COMMUNES AUX INDICATEURS

2.1. PERIODE DE REFERENCE

En accord avec les membres de la Commission et du CSE, EAU d'AZUR a choisi de prendre comme période de référence l'année civile (1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022 au titre de l'année 2022).

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 2022, ont été exclus **170** collaborateurs :

- 35 apprentis, contrats de professionnalisation et stagiaires,
- 87 fonctionnaires mis à disposition,
- 35 salariés CDI dont la présence était inférieure à 6 mois continus ou discontinus, dont 3 pour absence maladie,
- 13 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 2022.

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 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, EAU d'AZUR 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 2022, l'écart de rémunération (3,2) est constaté en faveur des hommes. Cet écart s'est à nouveau dégradé puisqu'il était de 2,9 en 2021 et de 1,3 en 2020.

Deux catégories, parmi celles pouvant être analysées, sont concernées par un écart de rémunération :

- les « Techniciens et Agents de Maîtrise », au sein desquels deux tranches d'âge sont visées :
 - les moins de 30 ans, avec une diminution de l'écart de rémunération en « faveur » des femmes ; toutefois, une différence de rémunération de 53,21 € demeure en 2022, alors que l'écart était de 116,15 € en 2021 ;
 - les plus de 50 ans, avec une augmentation de l'écart de rémunération en « défaveur » des femmes, tout comme l'année précédente, qui passe à 302,88 € en 2022 alors que l'écart était de 280,01 € en 2021.
Cet écart de rémunération se traduit par une légère amélioration de l'écart pondéré (1,18 %) en 2022 (1,21 % en 2021) consécutif à l'augmentation du nombre de femmes (+3) et la baisse du nombre d'hommes (-3) en 2022.
- les Ingénieurs et Cadres (IC), plus particulièrement deux tranches d'âge sont concernées :
 - les IC de 40 à 49 ans avec une diminution de l'écart de rémunération en « faveur » des hommes ; la différence de rémunération néanmoins demeure : 754,62 € en moyenne sur 2022 / 841,24 € en 2021 ; cette diminution de l'écart de rémunération se traduit, de facto, dans le résultat de l'écart pondéré de 0,63 % (0,88 % en 2021) ;
 - les IC de 50 ans et plus: à l'instar des années précédentes, cette tranche d'âge affiche un écart de rémunération en « défaveur » des femmes ; le taux pondéré est supérieur de 0,49 point soit 1,37 % en 2022 à comparer à celui de 2021 de 0,88 %.
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 8-34), postes de direction où les femmes sont moins représentées.
L'embauche de deux hommes cadres, occupant des fonctions de niveau d'encadrement et de direction, de 50 ans et plus explique la dégradation de cet indicateur, en particulier sur la population femmes cadres (impact 1,10%).
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 2022, l'écart de promotion (-2.54 %) est constaté en faveur des femmes. Il était de 12,46 % en 2020. Dans une moindre mesure que les années précédentes, en 2022, l'effort porté sur les femmes tend à réduire les écarts de rémunération ; EAU d'AZUR obtient le maximum des points accordés.

Depuis 2019, cet écart en faveur des femmes signifie que la proportion des femmes augmentées est supérieure à la proportion des hommes augmentés, 9,8 % des femmes (12 femmes augmentées sur 123 au sein de EAU d'AZUR) et 7,04 % (24 hommes sur 341).

Cet écart d'augmentation, en faveur des femmes, tend à réduire, l'écart de rémunération mentionné au point précédent.

3.3. INDEX ECART DE PROMOTION

En 2022, l'écart de promotion (-1,98 %) est constaté en faveur des femmes comme en 2021 (2,94 %) et 2020 (5,53 %). Ne sont retenues dans le calcul que les catégories considérées comme valides, à savoir la catégorie de Techniciens/Agents de Maîtrise et Ingénieurs & Cadres.

Toutefois, sur les 47 promotions retenues dans l'effectif concerné pour l'année 2022, 11 femmes ont été promues :

- 2 Cadres sur les 4 promotions cadres
- 8 TAM sur les 31 promotions de Techniciens et Agents de Maitrise
- 1 Employé sur les 13 promotions au sein des catégories Ouvriers et Employés.

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

Sur les 4 personnes ayant été en congé maternité en 2022, une n'est pas encore revenue et les 3 autres ne sont pas concernées ; en effet, la période des augmentations individuelles au sein de EAU d'AZUR (octobre 2022) n'est pas intervenue pendant leur congé maternité.

3.5. INDEX NOMBRE DE SALARIES DU SEXE SOUS REPRESENTE PARMIS LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS

Le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations, en 2022, est de 2 comme en 2021 et 2020 alors qu'il était de 1 en 2019.

4. SYNTHESE 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 remuneration (en %)	1	3,2	36	40	40
2 - Ecarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	2,5	20	20	20
3 - Ecarts de promotions (en points de %)	1	2	15	15	15
4 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	INCALCULABLE			0
5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			76		85
INDEX (sur 100 points)			89		100

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