

## 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 2024, les résultats seront publiés, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2024, 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<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023 au titre de l'année 2023).

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 2023, ont été exclus **227** collaborateurs :

- 40 apprentis, contrats de professionnalisation et 3 stagiaires,
- 82 fonctionnaires mis à disposition,
- 86 salariés CDI dont la présence était inférieure à 6 mois continus ou discontinus, dont 10 pour absence maladie,
- 16 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 2023.

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<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, 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 2023, un écart de rémunération (2,4) est constaté en faveur des hommes. Cet écart s'est amélioré puisqu'il était de 3,2 en 2022, de 2,9 en 2021.

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

- les « Techniciens et Agents de Maîtrise »  
Pour la tranche d'âge des plus de 50 ans, l'écart de rémunération en « défaveur » des femmes continue de se creuser (+ 4.16 %) par rapport à 2022 ; en effet, la différence de rémunération est passée à 315,50 € bruts mensuels alors qu'elle était de 302,88 € en 2022 (+7.85 % / 2021) et de 280,01 € en 2021.  
A noter une légère amélioration de l'écart pondéré (0,91 %) en 2023, en comparaison de 1,18% en 2022 et de 1,21 % en 2021, probablement consécutive à la baisse du nombre d'hommes (-7) dans cette tranche d'âge en 2023.
- les Ingénieurs et Cadres (IC)  
Pour la tranche d'âge des plus de 50 ans, l'écart de rémunération en « défaveur » des femmes continue de se dégrader avec, à nouveau, une augmentation du taux pondéré de 0,13 point soit un taux qui passe à 1,50 en 2023, alors qu'il était, en 2022, de 1,37 % et en 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 8-3), postes de direction où les femmes sont moins représentées.

⇒ **TOTAL 37 POINTS EN 2023 / 36 POINTS EN 2022.**

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

En 2023, l'écart de promotion constaté est de 4,14 % en faveur des hommes. Proportionnellement dans leur catégorie, les hommes « Agents de maîtrise » et « Ingénieurs et Cadres » ont été plus nombreux à bénéficier d'une augmentation. Cet index s'est inversé en 2023 puisqu'en 2022, il était en faveur des femmes dans des proportions moindres.

Alors que le taux d'augmentation des femmes Ingénieurs et Cadres était de + 0,34 % par rapport aux hommes en 2022, le taux d'augmentation des hommes Ingénieurs et Cadres, en 2023, est de 3,02 %. Cette inversion a pour corollaire d'augmenter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans cette catégorie.

⇒ **TOTAL 10 POINTS EN 2023 / 20 POINTS EN 2022 (- 10 POINTS QUI DEGRADE LA NOTE D'INDEX GENERALE)**

### 3.3. INDEX ECART DE PROMOTION

A l'instar des années précédentes (2002 et 2021), l'écart de promotion (-1,44 %) constaté en 2023 est en faveur des femmes. Proportionnellement dans leur catégorie, les femmes « Agents de maîtrise » et « Ingénieurs et Cadres » ont été plus nombreuses à bénéficier d'une promotion.

⇒ **TOTAL 15 POINTS EN 2023 / 15 POINTS EN 2022**

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

La signature de l'avenant n°1 à l'accord portant sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, notamment l'article « 2.5.5. GARANTIE CONVENTIONNELLE D'AUGMENTATION DE LA REMUNERATION AU RETOUR DU CONGE MATERNITE OU D'ADOPTION » permet de garantir que dans le cadre des augmentations individuelles, la situation de chaque collaboratrice et collaborateur en congé maternité ou d'adoption est étudiée afin de déterminer si elle bénéficie ou pas d'une majoration de salaire égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant l'absence de leur congé de maternité ou d'adoption.

Pour rappel, si aucune augmentation individuelle n'a été versée pendant la durée des congés visés supra, le collaborateur n'est pas éligible à cette disposition. Le congé parental n'entre pas dans la période analysée.

A ce titre, les collaborateurs et collaboratrices se voient appliquer, à la date de leur retour effectif dans l'entreprise, une majoration de leur rémunération de la moyenne des augmentations individuelles perçues par le groupe socio-professionnelle auxquels ils appartiennent (cadre ou non cadre) dans le cadre des Négociations Obligatoires (NO) de l'année précédente la fin de leur congé maternité ou d'adoption. La base (effectif et rémunération) servant à la comparaison est celle qui est établie pour les augmentations individuelles telle que définie dans l'accord NO de l'année considérée.

⇒ **TOTAL 15 POINTS EN 2023 / INDICATEUR INCALCULABLE EN 2022**

### 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 2023 est de 2 comme en 2022, 2021 et 2020.

⇒ **TOTAL 5 POINTS EN 2023 / 5 POINTS EN 2022**

## 4. SYNTHESE DES INDEX (82% EN 2023 / 89 % EN 2022)

	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	2,40%	37	40	40
2 - Ecart d'augmentations individuelles (en points de %)	1	4,14%	10	20	20
3 - Ecart de promotions (en points de %)	1	-1,44%	15	15	15
4 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	1	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>82</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>82</b>		<b>100</b>