

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 2026, les résultats seront publiés, au plus tard le 1^{er} mars 2026, 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 au 31 décembre au titre de l'année 2025).

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 2025, ont été exclus **172** collaborateurs :

- 36 apprentis, contrats de professionnalisation et 3 stagiaires,
- 57 fonctionnaires mis à disposition,
- 69 salariés CDI dont la présence était inférieure à 6 mois continus ou discontinus, dont 11 pour absence maladie, et 1 pour congé maternité suivi d'un congé parental
- 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 2025.

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 indemnités astreintes logement
- 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

L'écart de rémunération mesure la différence de salaire moyen à niveau de poste (catégorie professionnelle) et âge comparables.

En 2025, un écart de rémunération (**4,82**) est constaté en faveur des hommes. Cet écart s'est, à nouveau, dégradé + **1,12** puisqu'il était de 3,70 en 2024, de 2,4 en 2023, de 3,2 en 2022 et de 2,9 en 2021.

Toujours les deux mêmes catégories, parmi celles pouvant être analysées, sont concernées par un écart de rémunération les « Techniciens et Agents de Maîtrise » et les « Ingénieurs et Cadres » (IC) de plus de 50 ans.

3.1.1. TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

Pour la tranche d'âge des plus de 50 ans, l'écart de rémunération en « défaveur » des femmes « Techniciens et Agents de Maîtrise » continue de se creuser (+ **1,1 %**) par rapport à 2024 (+4% en 2023) ; la différence de rémunération est en 2025 de **531,34 €** (+ 51,65 €), alors qu'elle était de **479,69 €** bruts mensuels en 2024, de 315,50 € en 2023, de 302,88 € en 2022 et de 280,01 € en 2021.

A noter que la catégorie socio-professionnelle (CSP) « Techniciens et Agents de Maîtrise » comprend les collaborateurs classés dans les groupes 4 et 5 de la Convention Collective.

Or, l'écart de rémunération indiciaire, entre l'indice le plus haut **708** (sous-groupe 5-4) (685 en 2024) et l'indice le plus bas **440** (sous-groupe 4-1) (455 en 2024) des salariés concernés dans cette catégorie, au titre de 2024, est de **1.319,90 €** soit + **187,15 €** (à comparer à 1.132,75 € en 2024) bruts mensuels.

En 2025, 89 collaborateurs (+ 2 / 2024) étaient positionnés en catégorie « Techniciens et Agents de Maîtrise » dont 28 femmes (+ 2 / 2024) soit 31,46 % qui se décomposent en :

- 46 (48 en 2024) techniciens, positionnés dans les sous-groupes de 4-1 à 4-3, dont 45,65 % de femmes (21 en 2025 / 18 en 2024) ;
- 43 (39 en 2024) agents de maîtrise positionnés dans les sous-groupes de 5-1 à 5-4, dont 16,28 % de femmes (7 en 2025 / 8 en 2024).

Or, si les dispositions réglementaires de l'Index considèrent que les postes de la catégorie « Techniciens et Agents de Maîtrise » sont « comparables », il en est tout autre, au regard de l'application de la Convention Collective au sein de la Régie.

En effet, le degré d'initiative, l'autonomie et le niveau de responsabilité d'un salarié en groupe 4 et 5 ne sont pas comparables. Ainsi les postes occupés au sein de EAU d'AZUR de la catégorie « Techniciens et Agents de Maîtrise », recouvrent un éventail très large de situations et de responsabilités qui vont de d'Agent Travaux confirmé, d'Agent Administratif, ou de Magasinier, pour le groupe 4, à Techniciens confirmé ou expert ou Responsable d'équipes, ou Chargé d'Affaires ou Responsable d'Usine pour les salariés du groupe 5 (aucun changement parmi les postes par rapport à 2024).

Les missions et les responsabilités, en fonction des postes, conduisent à positionner les salariés dans l'une ou l'autre de catégorie Technicien ou Agent de Maîtrise et explique, en tout ou partie, l'écart de rémunération de de **531,34 €**.

L'exercice a donc été fait de scinder en deux les catégories, d'une part les Techniciens et d'autre part les Agents de Maîtrise.

Dans cette hypothèse, l'écart pondéré serait de **3,99 %** au lieu de 4.82 %(en baisse), entraînant une modification de la note obtenue pour l'indicateur « Ecart de rémunération », soit **36 points** au lieu de **35 points**, et ce :

- sans supprimer les écarts de rémunération en défaveur des femmes « Technicien » de + 50 ans ;
- supprimant, toutefois, tout écart de rémunération des femmes « Agents de Maîtrise » de + 50 ans ;
- tout en créant, un nouvel écart en défaveur des femmes « Agents de Maîtrise » de 30 à 39 ans, très supérieur à celui de l'écart de rémunération de la population confondue « TAM ».

Force est de constater que c'est sur la population des femmes « Technicien » de + 50 ans que doit être porté l'effort en termes d'augmentation pour réduire de façon pérenne les écarts de rémunération.

3.1.2. INGENIEURS ET CADRES (IC)

Pour la tranche d'âge des plus de 50 ans, l'écart de rémunération en « défaveur » des femmes s'est très légèrement amélioré. Cet écart de rémunération de 20,2 % (20,9 % en 2024) ramené après le seuil de pertinence à **15,2 %** (15,9 % en 2024) était en 2023 respectivement de 16,9 % et 11,9%.

Le taux pondéré passe de 1,94 en 2024 à 1,99 en 2025, alors qu'il était de 1,50 en 2023, de 1,37 % en 2022 et de 0,88 % en 2021.

En 2025, la catégorie « Cadres » de + 50 ans comptait 50 salariés (46 en 2024) dont 18 femmes (17 en 2024) soit 36 % (36,95 % en 2024) qui se décomposent en :

- 27 cadres en groupe 6 (25 en 2024) dont 11 femmes (10 en 2024)
- 12 cadres en groupe 7 (10 en 2024) dont 4 femmes
- 11 cadres en groupe 8 (11 en 2024) dont 3 femmes, occupant des postes de direction.

Afin d'identifier l'origine de la dégradation de cet indicateur, plusieurs simulations ont été faites :

- la non-prise en compte des personnes de **+ 60 ans** afin de d'avoir une tranche, homogène avec les autres tranches d'âges (10 ans) ; dans cette hypothèse, à l'instar du constat établi en 2024, l'écart de rémunération se dégrade fortement en défaveur des femmes en passant de 15,2 % (15,9 % en 2024) % à **23,2 %** (25 % en 2024) ; par conséquent, la prise en compte de l'âge dans cette CSP tend à démontrer que les femmes « cadres » de + 60 ans bénéficient d'une rémunération équivalente voir un peu supérieure à celle des hommes « cadres » de + 60 ans ;
- la non-prise en compte de la rémunération du **sous-groupe le plus élevé (8-3)** : l'écart de rémunération baisse de 15,2 % (15,9 % en 2024) à **12,6 %** (13,1 % en 2024) ;
- la non-prise en compte des cadres (hommes et femmes) de l'ensemble du groupe 8 ; l'écart de rémunération baisse légèrement de 15,2% (15,9% en 2024) à **14,2 %** (8,4 % en 2024).

L'exercice a donc été fait de scinder les cadres en fonction des groupes et sous-groupes. Force est de constater que c'est sur la population des femmes « Cadres » des groupes 6 et 7 de + 50 ans que doit être porté l'effort en termes d'augmentation pour réduire de façon pérenne les écarts de rémunération ; en effet, l'écart de rémunération (après pondération) en défaveur pour les femmes « Ingénieurs & Cadres » de + 50 ans est de :

- 13,5 % pour les groupes 6
- 11,4 % pour les groupes 7.

⇒ **TOTAL 35 POINT EN 2025 (36 POINTS EN 2024 ET 37 POINTS EN 2023).**

3.1.3. ENGAGEMENT ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Pour corriger, autant que faire se peut, ces écarts de rémunération, la Direction a pris l'engagement dans l'accord triennal portant sur l'Egalité Professionnelle et la Qualité de Vie au Travail, et en particulier, pour ces deux populations, de dédier une enveloppe spécifique d'augmentations individuelles à l'issue de la Négociation Obligatoire (NO).

Dès lors, la Direction vérifiera, avant l'utilisation de l'enveloppe spécifique, que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes des deux populations concernées, après attribution des augmentations individuelles, soit équivalent à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes observé avant le lancement de la campagne d'attribution des augmentations individuelles.

A l'issue de la vérification et du processus classique d'attribution des augmentations individuelles, l'enveloppe spécifique sera utilisée, sur proposition du manager et après arbitrage de la Direction Générale, pour ramener l'écart de rémunération :

- à **moins de 10%** à l'issue de l'accord et à moins de 5% dans les 5 à 7 ans pour les femmes « Ingénieurs et Cadres » de plus de 50 ans ;
- à **moins de 5%** à l'issue de l'accord pour les femmes « Techniciennes et Agents de maîtrise » de plus de 50 ans.

Pour rappel, la vérification de l'atteinte de cet objectif reposera chaque année, exclusion faite des entrées et des sorties ainsi que des promotions, sur les éléments ci-dessous :

- état comparatif de l'écart de rémunération avant le lancement de campagne des augmentations individuelles ;
- état comparatif de l'écart de rémunération après attribution des augmentations individuelles ;
- état comparatif de l'écart de rémunération après distribution de l'enveloppe spécifique.

3.2. INDEX ECART DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

Conscient de la nécessité de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, l'écart du taux d'augmentation en 2025 est en faveur des hommes (1,37 %) alors qu'en 2024, il était en faveur des femmes -1,49 % (en faveur des hommes en 2023 avec +4,14 %).

En 2025, au sein des catégories :

- « Techniciens et Agents de Maîtrise » : 13,8 % des femmes (19 % en 2024 et 12,7 % en 2023) ont bénéficié d'une augmentation contre 15,8 % des hommes (17,9 % des hommes en 2024 et 14,5 % en 2023) ;
- « Cadres » 16,1 % des femmes (24,1 % en 2024 et 12,5 % en 2023) ont bénéficié d'une augmentation contre 16,5 % des hommes (22,1 % en 2024 et 21,1 % en 2023).

12,5 % des augmentations des femmes ont porté sur la catégorie des femmes de + 50 ans (33% en 2024).

Pour autant, ces augmentations n'ont pas permis de réduire l'écart de rémunération (cf. article 3.1.)

⇒ **TOTAL 20 POINTS EN 2025 (20 POINTS EN 2024 ET 10 POINTS EN 2023).**

3.3. INDEX ECART DE PROMOTION

A l'instar de 2024 (contrairement aux années 2023, 2022 et 2021), l'écart de promotion (1,13 %) constaté en 2025 est en faveur des hommes. Cet écart s'est creusé (0,52% en 2024) alors qu'une attention particulière est demandée lors de la campagne des augmentations individuelles.

Proportionnellement dans leur catégorie, les hommes « Cadres » ont été plus nombreux à bénéficier d'une promotion (+1.31 %).

⇒ **TOTAL 15 POINTS EN 2025 (15 POINTS EN 2024 ET 2023).**

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/il 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-professionnel 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 2025 (15 POINTS EN 2024 ET EN 2023).**

3.5. INDEX NOMBRE DE SALARIES DU SEXE SOUS REPRESENTÉ PARMI LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS

Le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations, en 2025 est passé de 2 en 2024 à 3. Il était constant à 2 depuis 2020.

⇒ **TOTAL 5 POINTS EN 2025 (5 POINTS EN 2024 ET EN 2023).**

4. SYNTHÈSE DES INDEX (90 % EN 2025 / 91 % EN 2024 ET 82 % EN 2023)

	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	4,8%	35	40	40
2 - Ecarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,4%	20	20	20
3 - Ecarts de promotions (en points de %)	1	1,1%	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	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			90		100
INDEX (sur 100 points)			90		100