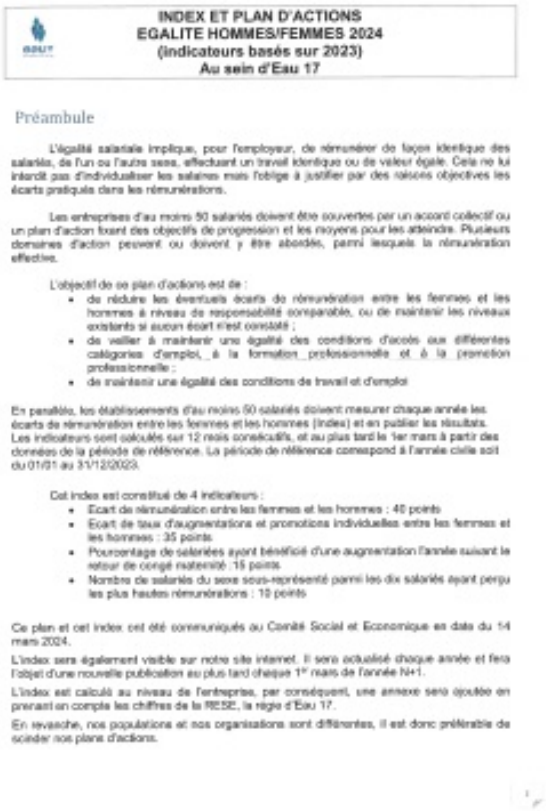

INDEX ET PLAN D'ACTIONS
EGALITE HOMMES/FEMMES 2024
(indicateurs basés sur 2023)
Au sein d'Eau 17

Préambule

L'égalité salariale implique, pour l'employeur, de rémunérer de façon identique des salariés, de l'un ou l'autre sexe, effectuant un travail identique ou de valeur égale. Cela ne lui interdit pas d'individualiser les salaires mais l'oblige à justifier par des raisons objectives les écarts pratiqués dans les rémunérations.

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action fixant des objectifs de progression et les moyens pour les atteindre. Plusieurs domaines d'action peuvent ou doivent y être abordés, parmi lesquels la rémunération effective.

L'objectif de ce plan d'actions est de :

- de réduire les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à niveau de responsabilité comparable, ou de maintenir les niveaux existants si aucun écart n'est constaté ;
- de veiller à maintenir une égalité des conditions d'accès aux différentes catégories d'emplois, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- de maintenir une égalité des conditions de travail et d'emploi

En parallèle, les établissements d'au moins 50 salariés doivent mesurer chaque année les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (Index) et en publier les résultats. Les indicateurs sont calculés sur 12 mois consécutifs, et au plus tard le 1er mars à partir des données de la période de référence. La période de référence correspond à l'année civile soit du 01/01 au 31/12/2023.

Cet index est constitué de 4 indicateurs :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : 40 points
- Ecart de taux d'augmentations et promotions individuelles entre les femmes et les hommes : 35 points
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation l'année suivant le retour de congé maternité : 15 points
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 10 points

Ce plan et cet index ont été communiqués au Comité Social et Economique en date du 14 mars 2024.

L'index sera également visible sur notre site internet. Il sera actualisé chaque année et fera l'objet d'une nouvelle publication au plus tard chaque 1er mars de l'année N+1.

L'index est calculé au niveau de l'entreprise, par conséquent, une annexe sera ajoutée en prenant en compte les chiffres de la RESE, la régie d'Eau 17.

En revanche, nos populations et nos organisations sont différentes, il est donc préférable de scinder nos plans d'actions.

VIE DU SYNDICAT

Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes
Publié le 8 avril 2024

Consulter le document en ligne

EAU 17

131 cours Genêt
CS 50517 - 17119 Saintes Cedex

05 46 92 72 72