



***INDEX – EGALITÉ PROFESSIONNELLE***  
***LOI AVENIR PROFESSIONNEL 5 SEPTEMBRE 2018***

- **Mise en place d'un dispositif d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 et son décret d'application du 8 janvier 2019).**
- **Obligation de publier le 1<sup>er</sup> mars 2020 au plus tard (entreprise de plus de 1000 salariés) :**
  - **sur le site internet et intranet de SAUR → la note globale de l'Index égalité femmes-hommes**
  - **à l'attention de la DIRECCTE → les indicateurs et la note globale (via un formulaire sur le site du ministère du travail)**
  - **à destination du CSEC → les indicateurs et la note globale (sur la BDES)**
- **Indicateurs obligatoires**

L'Index sur **100 points au total**, se calcule à partir de **5 indicateurs**

1

Ecart de rémunération  
entre les femmes et les  
hommes

2

Ecart des taux  
d'augmentation  
individuelle entre les  
femmes et les hommes

3

Ecart des taux de  
promotions entre les  
femmes et les hommes

4

Augmentation après  
retour de congé  
maternité

5

Présence de femmes et  
d'hommes dans les 10  
plus hautes  
rémunérations

➤ Résultats au sein de l'UES Eau de SAUR (Exercice 2019 – Publication des résultats en février 2020)

	Score atteint par SAUR (points)	Maximum prévu par le décret
Indicateur 1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	38	40
Indicateur 2 : Ecart des taux d'augmentation individuelle entre les femmes et les hommes	20	20
Indicateur 3 : Ecart des taux de promotions entre les femmes et les hommes	15	15
Indicateur 4 : Augmentation après retour de congé maternité	0	15
Indicateur 5 : Présence de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations	5	10
<b>Total des points</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

- Le niveau global de résultat obtenu est, comme l'an dernier de 78, c'est-à-dire, supérieur aux 75 points minimaux requis par le décret.
- Celui-ci prévoit qu'à partir de 75 points l'entreprise n'a aucune mesure à mettre en place.

- **Le niveau global de résultat obtenu par l'UES Eau de SAUR en 2019 (78 sur 100) est satisfaisant.**
- **Les résultats obtenus pour les indicateurs 1 à 3 sont bons → le maximum de points pouvant être obtenus est atteint pour chacun d'eux.**
  - **Indicateur 4 : le résultat obtenu est égal à 0.** Le pourcentage de salariées augmentées de retour de congé de maternité est inférieur à 100% alors qu'il devrait être à ce niveau lorsque des augmentations ont eu lieu dans l'entreprise.

6 femmes sur 35 de retour de congé maternité en 2019 n'ont pas bénéficié d'augmentation à leur retour. Plusieurs ont bénéficié d'une augmentation de la prime d'ancienneté, d'autres ont été mutées et l'augmentation n'a été effectuée par aucun des 2 établissements concernés.
  - **Indicateur 5 : le résultat obtenu est de 5 / 10.** le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations reste de 2 sur 10 en 2019. Cet indicateur constitue également un axe de progrès pour l'avenir.