

Annexe 2 : Le rapport de situation comparée

ARTICLE 11 de l'accord de Branche du 24 avril 2008

« Article 11 - Analyse annuelle de la situation comparée des femmes et des hommes

Dans les entreprises concernées, les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts salariaux constatés. A défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes, présenté aux partenaires sociaux qui doit le faire lorsque l'entreprise en a l'obligation.

Les parties signataires invitent les partenaires sociaux au sein des entreprises à définir les critères de mesure et les catégories professionnelles permettant une analyse de la situation comparée des conditions générales de recrutement, d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans chaque entreprise ou organisation concernée.

Nonobstant les indicateurs obligatoires prévus par l'article D.432.1 du Code du travail qui sont rappelés à l'article suivant, les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes. A titre d'exemple, certains des indicateurs suivants pourraient servir de base à cette analyse sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité :

Recrutement et promotion :

- *la répartition des candidatures de femmes et d'hommes reçues sur une période d'un an par catégorie professionnelle ;*
- *la comparaison entre la répartition en pourcentage des candidatures femmes/hommes reçues sur une période d'un an et la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches réalisées sur la même période ;*
- *la comparaison entre la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches de cadres réalisées sur une période d'un an et la répartition en pourcentage femmes/hommes des promotions des principales écoles formant des diplômé(e)s recruté(e)s par l'entreprise ;*
- *la répartition des promotions en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel*

Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- *la répartition des femmes/hommes par grands secteurs d'activité de l'entreprise ;*
- *l'ancienneté moyenne par coefficient et par sexe ;*
- *la répartition du nombre de femmes et d'hommes par tranches d'ancienneté et par position et coefficient conventionnels ;*
- *la répartition en pourcentage femmes/hommes en termes de risque professionnels, pénibilité du travail et caractère répétitif des tâches ;*

Rémunérations

- *la comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal par grands secteurs d'activité de l'entreprise et écart de la moyenne ;*
- *la répartition des augmentations individuelles en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel ;*
- *le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations ;*

Formation

- *les éléments d'analyse de la proportion de la participation femmes/hommes aux actions de formation selon les différents types d'action et le nombre d'heures de formation ;*

Conditions de travail

- *la répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux ;*

le suivi de la répartition en pourcentage femmes/hommes des départs et analyse des causes si l'une des catégories est atypique.

ARTICLE D. 2323-12 du Code du Travail

I. — Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1° Conditions générales d'emploi.	<p style="text-align: center;">a) Effectifs :</p> <p style="text-align: center;">Données chiffrées par sexe :</p> <p style="text-align: center;">— Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;</p> <p style="text-align: center;">— Age moyen par catégorie professionnelle ;</p>
	<p style="text-align: center;">b) Durée et organisation du travail :</p> <p style="text-align: center;">Données chiffrées par sexe :</p> <p style="text-align: center;">— Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;</p> <p style="text-align: center;">— Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;</p>
	<p style="text-align: center;">c) Données sur les congés :</p> <p style="text-align: center;">Données chiffrées par sexe :</p> <p style="text-align: center;">— Répartition par catégorie professionnelle ;</p> <p style="text-align: center;">— Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique ;</p>
	<p style="text-align: center;">d) Données sur les embauches et les départs :</p> <p style="text-align: center;">Données chiffrées par sexe :</p> <p style="text-align: center;">— Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;</p> <p style="text-align: center;">— Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;</p>
	<p style="text-align: center;">e) Positionnement dans l'entreprise :</p> <p style="text-align: center;">Données chiffrées par sexe :</p> <p style="text-align: center;">— Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;</p>
	<p style="text-align: center;">f) Promotion :</p> <p style="text-align: center;">Données chiffrées par sexe :</p> <p style="text-align: center;">— Nombre de promotions par catégorie professionnelle ;</p> <p style="text-align: center;">— Durée moyenne entre deux promotions.</p>
	<p style="text-align: center;">g) Ancienneté :</p> <p style="text-align: center;">Données chiffrées par sexe :</p> <p style="text-align: center;">- Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;</p> <p style="text-align: center;">- Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.</p>
2° Rémunérations.	<p style="text-align: center;">Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :</p> <p style="text-align: center;">— Eventail des rémunérations ;</p> <p style="text-align: center;">— Rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;</p> <p style="text-align: center;">— Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.</p>
3° Formation.	<p style="text-align: center;">Données chiffrées par sexe :</p> <p style="text-align: center;">Répartition par catégorie professionnelle selon :</p> <p style="text-align: center;">- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;</p> <p style="text-align: center;">- la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.</p>
4° Conditions de travail.	<p style="text-align: center;">Données générales par sexe :</p> <p style="text-align: center;">Répartition par poste de travail selon :</p> <p style="text-align: center;">— L'exposition à des risques professionnels ;</p> <p style="text-align: center;">— La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.</p>

II. — Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1° Congés.	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
	b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : — Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise.	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
	b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : — Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; — Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
	c) Services de proximité : — Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; — Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- a) Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;
- b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- c) Ou les métiers repères ;
- d) Ou les emplois types.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a ci-dessus.

Modèle de rapport de situation comparée (Entreprises de moins 300 salariés)

Il est proposé d'organiser le rapport en deux parties :

- Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération et d'évolution de carrière,
- Comparaison de la situation des femmes et des hommes dans l'objectif de mesurer les effets de l'organisation du travail et d'améliorer l'articulation vie professionnelle / vie privée.

Chacune de ces parties répondra aux objectifs identifiés dans le cadre du RSC, selon le triptyque suivant : « Mesurer, Comprendre, Agir ».

[Préconisations utiles pour l'élaboration du rapport.](#)

(Plus d'information : cliquez ci-dessus)

Premier axe :

Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération et d'évolution de carrière

VOS COMMENTAIRES

Analyse des données

(Plus d'information : cliquez ci-dessus)

Plan d'actions

(Plus d'information : cliquez ci-dessus)

Deuxième axe :

Comparaison de la situation des femmes et des hommes dans l'objectif de mesurer les effets de l'organisation du travail et d'améliorer l'articulation vie professionnelle / vie privée.

Il est proposé d'établir un diagnostic, au moyen notamment des informations recueillies dans le tableau proposé ci-dessus, concernant l'articulation vie professionnelle / vie privée et l'organisation du travail et son impact sur la situation des femmes (en portant une attention particulière aux salariées à temps partiel).

VOS COMMENTAIRES

Analyse des données

Plan d'actions

(Plus d'information : cliquez ci-dessus)

Modèle de rapport de situation comparée (Entreprises de 300 salariés et plus)

Premier axe : Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération.

Tableau 1 : Mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

1 <u>Catégories professionnelles</u> [Correspondance avec le Bilan social]	2 Sexe	3 Effectif total au 31/12 BS :11 (111)	4 Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12 À partir de BS :11 (117)	5 Age moyen au 31/12 A partir de BS :11 (116)	6 <u>Rémunération moyenne ou médiane</u> A partir de BS :21 (211)		7 Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle	8 <u>Durée moyenne d'interruption</u> A partir de BS : 18	9 Type de contrats BS : 11 (112/113)		10 Durée du travail BS : 41 (414)		
					Rémunération moyenne ou médiane	Spécificité - rémunération			CDI	CDD	Temps complet	Temps partiel : de 20h à 30h	Temps partiel : autres formes
	F					Oui/non							
	H					Oui/non							
	F					Oui/non							
	H					Oui/non							
	F					Oui/non							
	H					Oui/non							

Vos commentaires

Analyse des données

Plan d'actions

Vos commentaires

Analyse des données

Plan d'actions

Troisième axe :

Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour atteindre trois objectifs : mixité des emplois, mesure des effets de l'organisation du travail, articulation vie professionnelle / vie privée

1- Données relatives à la mixité des métiers :

Présentation des métiers très majoritairement tenus par des femmes ou des hommes (à partir des tableaux 1 et 2).	
Données générales, par sexe, relatives à la répartition par poste de travail, selon l'exposition à des risques professionnels, la pénibilité (dont le caractère répétitif des tâches) <i>Correspondance BS 42-43</i>	

3- Données relatives à l'articulation vie professionnelle/vie privée :

Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de maternité ou d'adoption <i>Correspondance BS 24</i>		
Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé paternité		
Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil à la petite enfance <i>pouvant être rapproché de l'indicateur 71 du Bilan social n°41 et 42</i>	Entreprise	
	Comité d'entreprise	
Evolution des dépenses éligibles au Crédit d'impôt famille		
Nombre de jours de congé de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.		
Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.		

Vos commentaires

Analyse

Plan d'actions