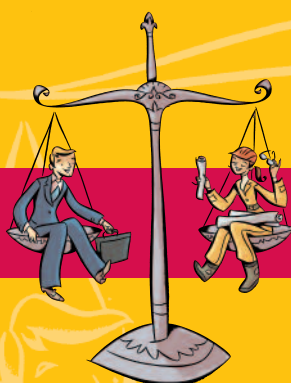


Le Rapport sur la Situation Comparée

2 des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC)



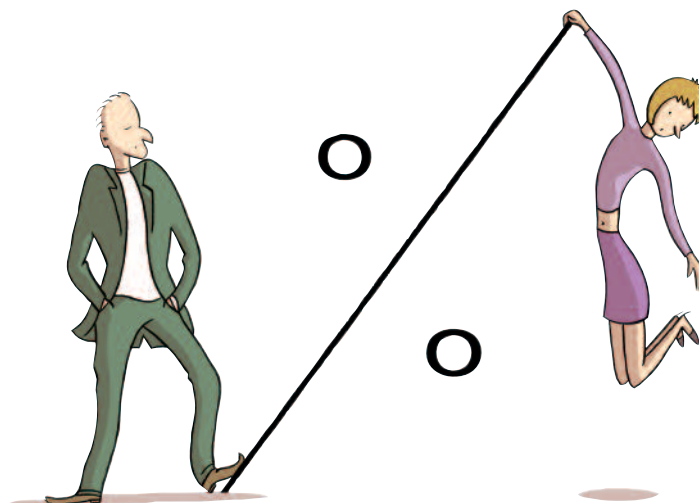
La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 prévoit la production d'un Rapport annuel sur la Situation Comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans les entreprises.

Elle crée aussi la faculté pour les entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle qui prévoient des actions de rattrapage pouvant bénéficier d'une aide financière.

La loi n°2001-397 du 9 mai 2001, loi Génisson, exige que le Rapport de Situation Comparée intègre des indicateurs chiffrés définis par décret et prévoit une obligation de négocier pour les branches et les entreprises.

La loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes renforce l'obligation de négocier des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

Le décret n°2008-838 du 22 août 2008 modifie les indicateurs figurant dans le Rapport annuel sur la Situation Comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans les entreprises de 300 salariés et plus.



Le Rapport de Situation Comparée constitue un outil privilégié de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises. Il doit répondre à trois objectifs :

- Mesurer : identifier les écarts par une lecture croisée des indicateurs,
- Comprendre : analyser les causes directes et indirectes des écarts, les phénomènes structurels influant sur le déroulement de carrière et comparer les conditions générales d'emploi,
- Agir : recenser les actions menées au cours de l'année écoulée pour assurer l'égalité professionnelle ainsi que les objectifs et actions prévus pour l'année à venir.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur soumet le rapport pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle (Art. L.2323-57 du Code du travail).

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. (Art. D. 2323-12)

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise. Ce rapport porte sur l'activité et la situation financière de l'entreprise, le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise. (Art. L. 2323-47)

Concernant la situation comparée des femmes et des hommes, l'entreprise doit analyser les données chiffrées par catégorie professionnelle, en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. (Art. R. 2323-9)

Le Rapport sur la Situation Comparée

des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC)

Mars 2009

Les outils d'accompagnement pour faciliter la réalisation du RSC

À l'issue de la conférence tripartite sur l'égalité professionnelle et salariale du 26 novembre 2007, l'État et les partenaires sociaux ont décidé d'accompagner les entreprises dans l'élaboration du Rapport annuel de Situation Comparée (RSC) et dans la mise en place d'actions en faveur de l'égalité hommes-femmes.

Plusieurs outils d'accompagnement sont proposés sur le site <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/> :

- un guide de réalisation du Rapport de Situation Comparée,
- deux modèles types de rapport, l'un destiné aux entreprises d'au moins 300 salariés, l'autre aux entreprises de moins de 300 salariés,
- la liste d'indicateurs au regard de l'égalité hommes-femmes devant figurer dans ce rapport, liste récemment modifiée par décret.



Méthodologie proposée par le guide

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, les trois axes de travail proposés pour le RSC sont :

- **Premier axe** : comparaison de la situation des femmes et des hommes pour déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération,
- **Deuxième axe** : comparaison de la situation des femmes et des hommes pour améliorer les évolutions de carrière des femmes,
- **Troisième axe** : comparaison des conditions d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise pour atteindre l'objectif d'égalité professionnelle.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, les deux axes de travail proposés pour le rapport annuel unique sont :

- **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,
- **Deuxième axe** : informations relatives aux conditions générales d'emploi des femmes et des hommes pour améliorer la situation des femmes au regard de l'objectif d'égalité professionnelle.

Les axes, qui sont complémentaires, permettent d'analyser les éventuels écarts de salaires entre les femmes et les hommes, leurs causes directes ou indirectes, les phénomènes structurels qui influencent plus globalement des déroulements de carrière différenciés et enfin, de comparer les conditions d'emploi dans l'entreprise.

L'accompagnement proposé aux entreprises aborde successivement pour chaque axe :

- l'aide au constat (par une lecture croisée des indicateurs),
- l'aide à l'analyse,
- l'aide à l'élaboration de plans d'action.

PSA PEUGEOT CITRÖEN

glossaire des définitions des indicateurs

Pour aider à la lecture des indicateurs et comprendre la cohérence des données qualitatives, un glossaire des indicateurs et des évolutions 2008 précisant la définition des indicateurs, le système d'où sont extraites les données est mis à la disposition de la fonction RH dans chaque établissement.

Exemple : Pourcentage des hommes et des femmes ouvriers et ETAM promus. Cet indicateur fait référence à l'effectif inscrit au bilan salarial.

Définition de l'indicateur : Pour les ouvriers et les Etam, répartition en pourcentage par statut et par sexe, des salariés ayant été promus. Pour chaque Catégorie sont présentés les pourcentages pour la population totale et pour la population à temps partiel.

Commentaires : Sont comptabilisées comme des temps partiels toutes les personnes qui ont été à temps partiel au moins à 80% pendant un mois.

Système d'où sont extraites les données :

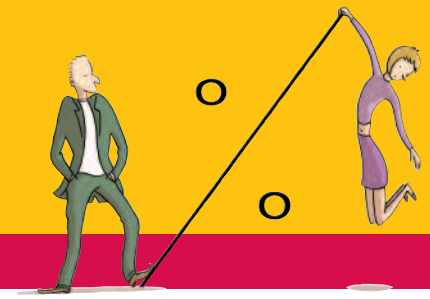
LSI GAEL pour les ouvriers Etam - LSI STEF pour les cadres.

AIR FRANCE

Afin que le Rapport de Situation Comparée puisse être un outil de dialogue social efficace, des indicateurs supplémentaires, adaptés à la réalité de chaque établissement, ont été introduits dans le rapport sur proposition des commissions Égalité Professionnelle des différents Comités d'Entreprise.

Exemples d'indicateurs :

- adaptation aux femmes des équipements de protections individuelles à Air France Industries ; nombre de déclarations de maternité et choix des salariées parmi le Personnel Naviguant (hôtesses et femmes pilotes) : travail sol ou refus de travail sol,
- nombre de salariés, parmi le Personnel Naviguant Commercial (hôtesses et stewards), admissibles aux grades Chef de Cabine et Chef de Cabine Principal et qui sont en temps alterné (forme de temps partiel pour cette catégorie de personnel).



Les indicateurs obligatoires pour les entreprises de 300 salariés et plus

Article D. 2323-12 du Code du travail

1 • Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1 Conditions générales d'emploi

a. Effectifs, données chiffrées par sexe :

- Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;
- Âge moyen par catégorie professionnelle.

b. Durée et organisation du travail, données chiffrées par sexe :

- Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;
- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.

c. Données sur les congés, données chiffrées par sexe :

- Répartition par catégorie professionnelle ;
- Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

d. Données sur les embauches et les départs, données chiffrées par sexe :

- Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.

e. Positionnement dans l'entreprise, données chiffrées par sexe :

- Répartition des effectifs par catégorie professionnelle.

f. Promotion, données chiffrées par sexe :

- Nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- Durée moyenne entre deux promotions.

g. Ancienneté, données chiffrées par sexe :

- Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;
- Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

2 Rémunérations

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- Éventail des rémunérations ;
- Rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;
- Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

3 Formation

Données chiffrées par sexe :

- Répartition par catégorie professionnelle selon :
 - le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
 - la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.

4 Conditions de travail

Données générales par sexe :

- Répartition par poste de travail selon :
 - L'exposition à des risques professionnels ;
 - La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.



2 • 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 ;
- Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

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

- Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires,
- Les catégories d'emplois définies par la classification,
- Les métiers repères,
- 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.

Indicateurs de suivi prévus dans le cadre du RSC

proposé pour les entreprises de moins de 300 salariés (Article R. 2323-9 du Code du travail)

Un tableau croisé peut présenter, par catégorie professionnelle ou un autre type de classification, des données sexuées portant sur :

- Les effectifs,
- Le nombre d'embauches,
- Le nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié,
- Le type de contrat (CDI / CDD),
- Le nombre de promotions dans l'année,
- La durée du travail (temps partiel / temps complet),
- L'âge moyen,
- L'ancienneté moyenne,
- Les rémunérations.

