

Égalité
& salariale
professionnelle



Mesurer, comprendre, agir

Dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés et/ou pourvues d'un délégué syndical,

- l'employeur présente pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.
- 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 recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre l'évaluation de leur coût, ainsi que les mesures préconisées dans le rapport précédent qui n'auraient pas été mise en œuvre.
- Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel.
- Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.
- Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité dans les 15 jours qui suivent.

Art. L. 2323-57 du code du travail

Dans les entreprises de plus de 300 salariés,

Le rapport de situation comparée 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.

Retrouvez toutes les informations et documents sur :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/>

Téléchargez le rapport de situation comparée :

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Guide_RSC_aout_2008.pdf

Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises :

<http://www.orse.org>

Premier axe

Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération

1. Mesurer Aide au constat

1 Catégories professionnelles <small>Correspondance avec le bilan social</small>	2 Sexe	3 Effectif total au 31/12 <small>BS : 18</small>	4 Ancienneté moyenne dans l'entreprise à partir de BS : 11 (117)	5 Age moyen au 31/12 à partir de BS : 11 (116)	6 Rémunération moyenne ou médiane à partir de BS : 21 (211)		7 Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle	8 Durée moyenne d'interruption à partir de BS : 18	9 Type de contrats <small>BS : 11 (112/113)</small>		10 Durée du travail <small>BS : 41 (414)</small>			
					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								

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Guide_RSC_aout_2008.pdf

2. Comprendre Aide à l'analyse

La comparaison de rémunération est réalisée de façon globale :

- Soit par la **différence de rémunération moyenne effective**, constatée de manière globale entre les femmes et les hommes dans la catégorie professionnelle,
- Soit par l'**écart constaté entre la rémunération médiane** calculée sur une base 100,
- Soit par les écarts **constatés en pourcentage du nombre de femmes et d'hommes dans chacune des colonnes**, déterminant leur positionnement respectif au regard des minima conventionnels au sein de la même classification entre deux groupes de référence.

La **rémunération des salariés à temps partiel** peut être rétablie sur la base d'un travail à temps plein. Une attention particulière doit être apportée à l'impact éventuel de la durée du travail sur la rémunération de salariés à temps partiel au-delà de la simple application des ajustements liés à leur quotité de travail.

L'analyse permet de repérer :

- Les métiers très majoritairement féminin ou masculin
- Le nombre des femmes placées dans les 10 rémunérations les plus importantes.

À noter

Pour l'élaboration du rapport unique, les PME peuvent s'appuyer sur les branches professionnelles qui disposent déjà, pour certaines d'entre elles d'observatoires des métiers mis en œuvre dans le cadre de la GPEC. Les branches peuvent développer :

- la communication d'informations et de données chiffrées sur les métiers-repères,
- la formation professionnelle, l'apprentissage, les actions à mener dans écoles, collèges, lycées et établissements d'enseignement supérieur,
- la création d'outils de communication relatifs à l'égalité professionnelle à destination des entreprises.

3. Agir Aide à l'élaboration d'un plan d'actions

Les mesures contenues dans le plan d'action doivent viser à corriger les disparités de niveau de rémunération observées en moyenne entre les hommes et les femmes, en identifiant les populations pour lesquelles les écarts sont les plus significatifs et doivent être traités en priorité, qu'il s'agisse par exemple :

- **d'un métier à « requalifier »** (exemple : un métier très majoritairement occupé par des femmes qui s'est dévalorisé du fait de représentations stéréotypées) ;
- **des situations révélant des écarts de rémunération injustifiés** par des éléments objectifs à améliorer en priorité (exemple : situation de femmes se trouvant dans le premier quartile de rémunération).

Parmi les actions qui peuvent être menées, on citera par exemple le réexamen des grilles de classification pour détecter une possible sous évaluation des emplois féminins liée à des représentations stéréotypées des compétences. Selon les cas, la grille peut être modifiée ou les emplois faire l'objet d'une réévaluation au sein de la grille. Les échelles salariales, souvent plus longues pour les « emplois féminins » que pour les « emplois masculins », pourront également faire l'objet d'une analyse précise.

Deuxième axe

Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour améliorer les évolutions de conditions d'emploi des femmes

1. Mesurer Aide au constat

1 Categories professionnelles <small>Correspondance avec le bilan social</small>	2 Sexe	3 Effectif total au 31/12 <small>BS : 11 (111)</small>	4 Mouvements / An <small>BS : 13 (131/132) BS : 14</small>		5 Age moyen au 31/12 <small>à partir de BS : 11 (116)</small>	6 Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12 <small>à partir de BS : 11 (117)</small>	7 Nombre moyen d'heures d'action de formation/salarié/an <small>à partir de BS : 21 (211)</small>			8 Promotions		9 Nombre d'interruption > à 6 mois <small>BS : 18</small>	10 Durée du travail <small>BS : 41 (414)</small>						
			Nombre d'embauches au 31/12 par type de contrat de travail	Nombre de départs au 31/12 selon les motifs			Adaptation au poste	Maintien dans l'emploi	Développement des compétences	Nombre de promotions au 31/12 <small>BS : 15</small>	Durée moyenne entre 2 promos		Temps complet	Temps partiel de 20h à 30h	Temps partiel autres formes				
	F																		
	H																		
	F																		
	H																		
	F																		
	H																		

2. Comprendre Aide à l'analyse

Une première partie de l'analyse peut permettre de porter une attention particulière à la **proportion d'embauches et de départs de femmes** par rapport à ceux des hommes et ce, par catégorie professionnelle et type de contrat de travail. Les départs seront également **analysés selon leur motif** (retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement).

L'examen du nombre de femmes et d'hommes **par catégorie professionnelle** (ou autre type de classification) permet d'identifier la mixité ou l'absence de mixité.

Une comparaison des informations contenues dans les colonnes de l'âge moyen, de l'ancienneté moyenne dans l'entreprise et des promotions, permet également de **mettre en exergue les différences d'évolution de carrière** susceptibles d'être constatées entre les femmes et les hommes.

3. Agir

Aide à l'élaboration d'un plan d'actions

L'analyse précédemment décrite doit permettre de mettre en place des plans d'action adaptés, destinés non seulement à **réduire les écarts éventuellement constatés en termes d'évolution**, mais également à **favoriser la mixité des métiers** et plus généralement à s'assurer du bon déroulement de carrière des femmes. Ces plans peuvent avoir vocation à encourager, pour l'avenir, le développement professionnel des femmes notamment par l'introduction d'actions relatives :

- à la **mixité des emplois**, dans le cadre notamment des embauches et des promotions,
- à l'amélioration de l'**accès à la formation des femmes** afin d'assurer un bon déroulement du parcours professionnel,
- au **bon déroulement de carrière** des salariées concernées par un congé de maternité et des salariés concernés par un congé d'adoption,
- à l'**évolution de carrière des salarié(e)s** après un congé parental d'éducation (notamment par l'accès à la formation),
- à la **représentation équilibrée des femmes et des hommes** dans l'attribution des postes à responsabilité (y compris en qualité de membres de Comités exécutifs),
- à la **situation des salariées à temps partiel** dans l'entreprise en distinguant, si nécessaire, les actions à mettre en oeuvre selon le type de temps partiel,
- à d'autres mesures adaptées aux besoins des salariés de l'entreprise.

Troisième axe

Comparaison des conditions d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise pour atteindre l'objectif d'égalité professionnelle.

1&2. Mesurer & comprendre Aide à l'analyse

Il s'agit pour évaluer le **niveau de mixité des métiers**, d'établir un diagnostic afin de s'assurer des conditions d'égal accès des femmes et des hommes aux mêmes métiers. L'analyse portera également sur les métiers présentant des **caractéristiques particulières** telle que la pénibilité notamment.

Il s'agit de déterminer l'**impact des formes d'organisation du travail** sur la situation des femmes dans l'entreprise. Une attention particulière sera portée aux salariées à temps partiel afin d'identifier les différentes situations de temps partiel (temps partiel choisi/subi, lié à la nature du poste...). Il s'agit enfin d'identifier les mesures permettant de **concilier vie professionnelle et vie privée**.

3. Agir

Aide à l'élaboration d'un plan d'actions

Les plans d'action pourront **favoriser la mixité des métiers** (en terme de recrutement, de promotion, de carrière) et prévoir, par exemple :

- des mesures permettant la « **requalification** » de certains métiers dévalorisés très majoritairement occupés par des femmes ;
- des mesures permettant l'**accès des femmes à des métiers** très majoritairement occupés par des hommes, et inversement.

S'inscrivant notamment dans le cadre des actions de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et permettant une meilleure évolution des femmes dans les métiers, les plans pourront également prévoir :

- la **mise en oeuvre d'actions de formation** (professionnalisation, reconversion...),
- le développement d'**actions internes de sensibilisation** permettant notamment de favoriser la mixité de certains métiers au sein desquels les femmes ou les hommes sont sous-représentés, notamment par l'accueil de stagiaires ou de salarié(e)s en contrat d'apprentissage,
- le développement des **relations de l'entreprise et de ses salariés avec les écoles**, les universités et autres établissements d'enseignement (populations visées: professeur/élèves) pour inciter les jeunes filles par exemple à choisir des filières techniques ou scientifiques.
- un appui à la **féménisation des emplois** : amélioration des conditions de travail et adaptation des structures de vie professionnelle (par exemple, étude ergonomique des postes), accompagnement de l'encadrement et des salariés concernés.

MÉMO

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, sont invitées à suivre cette démarche en 3 axes. Toutefois, pour les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport peut être simplifié.

Il s'inscrit alors dans un rapport unique qui prend en compte les 2 premiers axes en se basant sur les informations de la déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS) et sur le formulaire relatif à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.

