

# FICHE – TRAME DE RAPPORT DE SITUATION COMPAREE

*Pour les entreprises de 300 salariés et plus*

## **La situation comparée des femmes et des hommes est retracée dans le Rapport de Situation de Comparée.**

Aux termes de l'article 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 sécurité et de santé au travail**, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

**Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.**

L'article R. 2323-12 du code du travail précise les indicateurs que doit contenir ce Rapport de Situation Comparée, qui doivent porter, d'une part, sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution, et d'autre part, sur les conditions de l'articulation de l'activité professionnelle avec l'exercice de la vie personnelle.

Ces indicateurs énumérés ci-dessous comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et des données explicatives sur les évolutions constatées.

Ce rapport établit un plan d'action, destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels.

## **1. INDICATEURS SUR LA SITUATION COMPAREE 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)
- Age 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**

- Eventail 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

## **5. Sécurité et santé au travail – Données générales par sexe**

Répartition par poste de travail selon :

- Le nombre d'accidents du travail
- Le nombre de maladies professionnelles

## 2. INDICATEURS RELATIFS A L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE 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 :

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

## 3. PLAN D'ACTION

### 1- Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle

- Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle.
- Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'action a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale.
- Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus.
- Explications sur les actions prévues non réalisées.

- Plan d'action arrêté pour l'année à venir (objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés, définition qualitative et quantitative des mesures permettant d'atteindre les objectifs)

## 2- Objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés

- **Intégration des dispositions obligatoires prévues par l'accord collectif ou le plan d'action unilatéral**
- **En outre, 4 domaines d'action sont à choisir parmi les 9 domaines d'action légaux :**
  - sachant qu'il est possible de choisir plus de 4 domaines d'action ;
  - que la rémunération doit obligatoirement figurer parmi les domaines d'action choisis.
- **Premier domaine d'action, obligatoire, la rémunération effective :**
  - objectif de progression retenu (chiffré de préférence).
  - la ou les actions et mesures retenues permettant d'atteindre l'objectif de progression.
  - indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi de l'objectif de progression dans le domaine et les actions et mesures retenues permettant de l'atteindre.
- **Deuxième domaine d'action choisi (au choix parmi les 8 autres domaines d'action) :**
  - objectif de progression retenu (chiffré de préférence).
  - la ou les actions et mesures retenues permettant d'atteindre l'objectif de progression.
  - indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi de l'objectif de progression dans le domaine et les actions et mesures retenues permettant de l'atteindre.
- **Troisième domaine d'action choisi (au choix parmi les 7 autres domaines d'action) :**
  - objectif de progression retenu (chiffré de préférence).
  - la ou les actions et mesures retenues permettant d'atteindre l'objectif de progression.
  - indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi de l'objectif de progression dans le domaine et les actions et mesures retenues permettant de l'atteindre.
- **Quatrième domaine d'action choisi (au choix parmi les 6 autres domaines d'action) :**
  - objectif de progression retenu (chiffré de préférence).
  - la ou les actions et mesures retenues permettant d'atteindre l'objectif de progression.
  - indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi de l'objectif de progression dans le domaine et les actions et mesures retenues permettant de l'atteindre.
- **Evaluation de leur coût.**
- **Echéancier des mesures prévues**