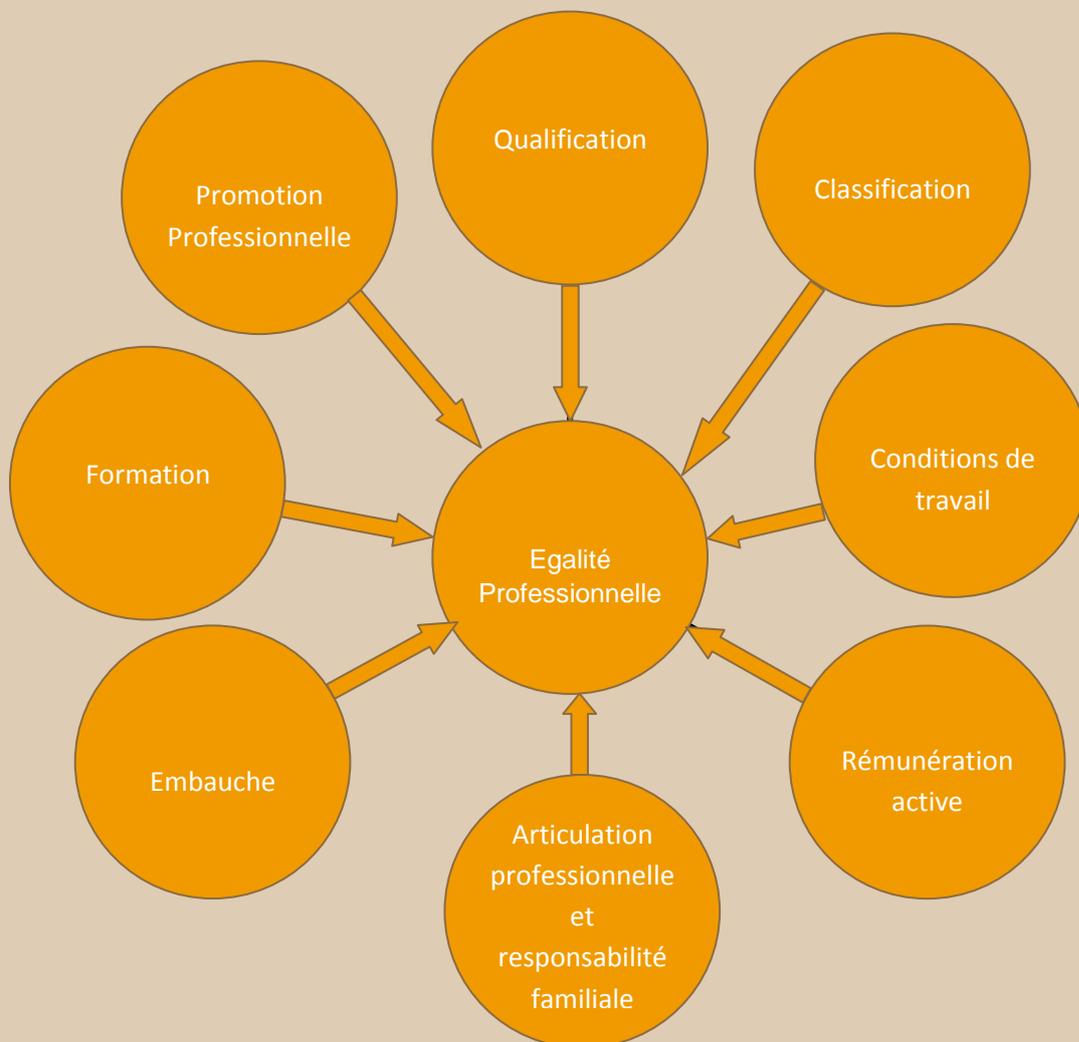


REALISATION D'UN DIAGNOSTIC (ETAT DES LIEUX)

à partir du Rapport de Situation Comparée ou Rapport Annuel

Cette démarche exige en tout premier lieu de faire l'Etat des Lieux, c'est-à-dire de réaliser le diagnostic de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle, afin de connaître la situation initiale et d'identifier les domaines pour lesquels des efforts particuliers seront à fournir.

Faire l'**état des lieux de l'égalité professionnelle** dans l'entreprise consiste à apprécier la situation respective des hommes et des femmes 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.



VOS OBLIGATIONS LEGALES : rappel

Seuil d'effectif de 50 à 299 Salariés

Dans le cadre de la loi (article L. 2323-57 du Code du travail) vous devez:

- Intégrer un **volet sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein du Rapport Annuel de la Situation Economique de l'entreprise**. Les indicateurs à faire figurer dans ce rapport se déclinent par catégorie professionnelle et vous sont précisés ci-dessous dans la rubrique « construire votre diagnostic ».
- Soumettre le rapport à la **consultation du comité d'entreprise**, ou à défaut des délégués du personnel. Il doit être tenu à disposition de l'inspecteur du travail avec l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, dans un délai de 15 jours suivant la réunion
- **Conclure un accord collectif** ou à défaut construire un plan d'action unilatéral sur 3 domaines d'action minimum (la rémunération figurant comme domaine obligatoire) – Vous trouverez plus de détails dans l'étape 4 « Négocier un accord ou à défaut construire un plan d'action »
- **Déposer l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, le plan d'action unilatéral auprès de la DIRECCTE** dans le ressort de laquelle il a été conclu, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4

Seuil d'effectif 300 salariés et +

Dans le cadre de la loi vous devez:

- Etablir un **rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes (RSC)**. Les indicateurs à faire figurer dans le RSC sont précisés dans la loi (CT - Art D .2323-12) et se déclinent par catégorie professionnelle voir la rubrique « Construire le diagnostic ».
- Soumettre le rapport à la **consultation du comité d'entreprise**, ou à défaut des délégués du personnel. Il doit être tenu à disposition de l'inspecteur du travail avec l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, dans un délai de 15 jours suivant la réunion.
- Conclure un **accord collectif** ou à défaut élaborer un procès-verbal de désaccord
- Construire un plan d'actions unilatéral sur 4 domaines d'actions minimum (la rémunération figurant comme domaine obligatoire) – Vous trouverez plus de détails la rubrique « Négocier un accord ou à défaut construire un plan d'action »
- Déposer l'**accord ou à défaut, le procès-verbal de désaccord et le plan d'action auprès de la DIRECCTE** dans le ressort de laquelle il a été conclu, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4. La priorité étant donnée à la négociation, un **procès-verbal de désaccord** attestant de l'échec des négociations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit par ailleurs être produit par l'employeur en cas de recours au plan d'action unilatéral.

CONSTRUIRE VOTRE DIAGNOSTIC

Le diagnostic égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'établit à partir des données de répartitions par catégorie professionnelle et par sexe. Que l'entreprise négocie un accord collectif ou construise un plan d'action, ce diagnostic – préalable à la définition d'actions de progression et d'objectifs - est réalisé à partir de l'analyse des indicateurs issus

- du rapport unique si l'entreprise emploie un effectif compris entre 50 et 299 salariés ;
ou
- du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes si l'entreprise emploie au moins 300 salariés.

L'entreprise dispose ainsi de données pour se poser des questions telles que :

- Y a-t-il un écart entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, sur certains postes, ou pour certaines catégories professionnelles ?
- Y a-t-il un écart de rémunération entre les femmes et les hommes ?
- Y a-t-il un écart entre le nombre de départs en formation des femmes et des hommes ?
- Y a-t-il un écart entre le nombre de promotions féminine et masculine ?

1 METHODOLOGIE PROPOSEE

Les dispositions légales et réglementaires précisent les thèmes sur lesquels doit porter le rapport de situation comparée. Pour les entreprises de 300 salariés et plus, elles précisent également la liste des indicateurs chiffrés qui doivent y figurer.

En complément des dispositions obligatoires, ce guide propose une méthodologie facultative pour mettre en relation ces différentes informations et aider à leur analyse.

Dans la **première partie** consacrée aux **entreprises de 300 salariés et plus** : trois axes de travail sont proposés :

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

Ces trois 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'emplois dans l'entreprise.

L'accompagnement proposé aux entreprises dans cette démarche s'inscrit dans les objectifs auxquels doit répondre le rapport de situation comparée et 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.

Cette méthodologie s'adapte facilement aux obligations pour les entreprises de moins 300 Salariés.

2 PRECONISATIONS UTILES A LA REALISATION DU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE (RSC) OU AU RAPPORT UNIQUE :

2-1 Premier axe :

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

a) L'aide au constat :

Certains indicateurs obligatoires, prévus par décret (article D. 2323-12 du code du travail) doivent être mis en relation pour identifier d'éventuels écarts de rémunérations et leurs causes directes. Il est suggéré de mobiliser également d'autres informations disponibles dans l'entreprise et permettant d'affiner l'analyse, spécialement des données relatives aux interruptions de carrières dues à des congés (durée moyenne d'interruption prenant en compte les absences d'une durée supérieure à 3 mois à l'exclusion du congé maternité ou d'adoption).

b) Indicateurs à faire figurer et suggestion de présentation :

Pour permettre une lecture combinée de ces indicateurs, il est proposé de les organiser sous forme d'un tableau croisé présentant par catégorie professionnelle (ou un autre type de classification), des données sexuées portant sur :

- les effectifs,
- l'ancienneté moyenne dans l'entreprise,
- l'âge moyen,
- la rémunération moyenne ou médiane dans la même catégorie établie sur une base temps plein,
- l'ancienneté moyenne dans la catégorie,
- la durée moyenne d'interruption,
- la nature du contrat de travail (CDI/CDD),
- la durée du travail (temps partiel/ temps complet).

Deux autres indicateurs obligatoires doivent être calculés et seront mobilisés pour l'analyse des écarts de rémunération :

- l'éventail des rémunérations
- le nombre de femmes placées dans les dix plus hautes rémunérations

c) Précisions sur certains indicateurs :

La catégorie professionnelle constitue la colonne d'entrée du tableau. Elle est déterminante pour la pertinence des données. Pour permettre à l'entreprise de les présenter selon le critère de classement le plus approprié à sa situation, le choix lui est laissé entre les catégories professionnelles proprement dites (ouvriers/employés, cadres et emplois intermédiaires), les catégories d'emploi définies par la classification, les métiers-repères ou encore les emplois-types.

Toutefois, pour l'indicateur relatif aux **rémunérations** les données doivent être produites d'une part par grandes catégories professionnelles : ouvriers/employés, cadres, emplois intermédiaires, d'autre part par niveau de classification ou emplois-types ou métiers-repères, au choix de l'entreprise. Ce double niveau d'information permet de faire ressortir les différentes causes des écarts de rémunération existant.

En effet, les écarts de rémunération existant par catégories professionnelles (ouvriers employés, cadres, emplois intermédiaires) permettent de prendre la mesure des grands effets de structure ; c'est-à-dire le fait que le plus souvent les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes types d'emploi et ne sont pas classés aux mêmes niveaux de qualification. Il convient alors d'analyser les obstacles qui s'opposent à une plus grande mixité des emplois à tous les niveaux.

Les écarts de rémunération existant à un niveau plus fin, tels que ceux qui existent entre les femmes et les hommes relevant du même niveau de classification, du même métier-repère, ou du même emploi type permettent d'approcher les différences de rémunération dues aux caractéristiques individuelles des salariés dans leur emploi. Lorsque la comparaison est faite à un niveau de poste identique, ou similaire, que les facteurs objectifs pouvant justifier les écarts sont identifiés, il est alors possible, le cas échéant, de prendre la mesure des écarts et d'analyser les éléments sur lesquels ils se fondent.

La consultation du comité d'entreprise, comme la négociation collective, portent sur ces différents aspects des écarts de rémunération.

S'agissant des **métiers-repères**, l'analyse pourra porter sur les métiers les plus exercés dans l'entreprise, les métiers auxquels l'accès des femmes devrait être amélioré (fonction de management, par exemple), les métiers les plus féminisés, les métiers au cœur de l'activité de l'entreprise, ...

Pour les entreprises qui embauchent un nombre important de salariés sur un même type de poste, la notion d'emploi-type pourra paraître plus pertinente.

L'entreprise devra pouvoir justifier de façon objective les choix qu'elle aura opérés.

d) Le panel représentatif : la comparaison d'informations globales, exprimées au regard d'une moyenne, risque de perdre du sens en l'absence de panel représentatif dans la catégorie examinée (si elle ne comprend que très peu d'individus). Le tableau croisé, tel que proposé, doit donc reposer sur un échantillon minimum qui ne doit cependant pas être trop élevé pour permettre une analyse suffisamment fine. Il est donc suggéré de fixer un panel représentatif, pour chaque groupe de femmes ou d'hommes appartenant à une catégorie.

e) La rémunération : C'est la rémunération globale au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail qui doit être prise en compte. Celle-ci comprend le salaire de base mais également les avantages en nature ou primes payées directement ou indirectement par l'employeur, ces différents éléments pouvant être distingués pour améliorer l'analyse. Le tableau croisé mentionnera la rémunération moyenne globale, accompagnée, si nécessaire, d'une colonne mentionnant l'existence ou l'absence de spécificités propres à l'entreprise en terme de

rémunération ou d'avantages en nature (primes liées à des sujétions particulières telles que le travail posté, le travail de nuit, les astreintes ou encore l'existence de logements de fonction visant une population particulière, etc...).

Au regard des spécificités de rémunération existant dans l'entreprise, le choix pourra être fait de choisir plutôt la rémunération médiane que la rémunération moyenne :

- La rémunération moyenne correspond à la somme des salaires versés rapportée au nombre de salariés rémunérés.
- La rémunération médiane correspond à la valeur en dessous de laquelle la moitié des salariés les moins bien payés est rémunérée (ou au-dessus de laquelle la moitié des salariés les mieux payés est rémunérée).

Remarque : la moyenne est tirée vers le haut par les salaires élevés, même s'ils sont peu nombreux et elle est pour cette raison généralement supérieure à la médiane.

S'agissant des salariés à temps partiel il est recommandé de produire des données calculées :

- d'une part sur des rémunérations rétablies sur la base d'un temps complet, ce qui permet de faire une comparaison avec les rémunérations des salariés à temps complet et ainsi de mieux appréhender l'impact éventuel de la durée du travail sur leur rémunération, au-delà du simple ajustement lié à leur quotité de travail. On mesurera ici l'écart de taux de salaire horaire.
- d'autre part sur leurs rémunérations effectives, ce qui fournit une indication sur le revenu comparé des femmes et des hommes.

f) Informations sur l'utilisation de données complémentaires et utiles :

La durée moyenne d'interruption

Cette donnée, qui ne correspond pas à un indicateur obligatoire du rapport de situation comparée mais qui peut être calculée à partir du bilan social, présente un intérêt certain dans l'étude des écarts de rémunération car elle peut mettre en évidence l'impact des absences sur les différences de rémunération.

La durée moyenne d'interruption pourrait ainsi être appréciée sur l'ensemble de la carrière des salariés dans l'entreprise. Au titre des absences, seront prises en considération les seules absences d'une durée supérieure à 3 mois, à l'exclusion du congé de maternité ou d'adoption lesquels doivent nécessairement être neutralisés en terme d'évolution de la rémunération (cf. loi n° 2006-340 du 23 mars 2007).

Pourront donc être comptabilisés : les congés parentaux, les congés sabbatiques, les congés sans solde, les arrêts pour maladie ou accident du travail ou maladie professionnelle (*qui permettent également le repérage d'une forme de pénibilité et/ou de conditions de travail difficiles chez les salariés seniors*).

g) L'aide à l'analyse

Le code du travail précise (art. L. 2323-57 et L. 2323-58) : que le rapport de situation comparée est soumis pour avis au comité d'entreprise et peut être alors modifié. De plus, la délibération du comité d'entreprise doit être préparée par la commission égalité. C'est donc dans ce cadre que l'analyse des indicateurs pourra être réalisée.

Les discussions pourront intervenir sur la base du tableau, contenant les données croisées, qui est proposé dans ce guide.

Afin de faciliter l'analyse des données, la méthode suivante est proposée :

- La comparaison des rémunérations peut tout d'abord être réalisée de façon globale sur la différence de rémunération moyenne ou médiane (colonne 6) éventuellement constatée entre les femmes et les hommes dans la catégorie professionnelle.

Si un écart est constaté seront examinés les colonnes de :

- l'ancienneté moyenne dans la catégorie,
- la durée moyenne d'interruption,
- l'âge moyen,
- l'ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31 décembre,
- l'éventail des rémunérations.

- Pour identifier les catégories spécialement concernées par les écarts, une attention particulière sera portée à l'impact de la durée du travail,

- L'analyse permettra également de repérer le plafond de verre soit les éventuels phénomènes de ségrégation horizontale (les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois) et verticale (les

femmes accèdent moins que les hommes aux postes à responsabilité) en identifiant :

- les métiers très majoritairement occupés par des femmes ou des hommes ;
- le nombre de femmes placées dans les dix plus hautes rémunérations.

2-2 Deuxième axe : comparaison de la situation des femmes et des hommes pour améliorer les évolutions de carrière des femmes

a) L'aide au constat

Au-delà des facteurs qui peuvent avoir un effet direct sur les écarts de rémunération (axe I), l'analyse doit permettre également d'identifier les causes des évolutions différenciées qui pourraient être constatées entre les carrières des femmes et celles des hommes et qui concourent aux inégalités de rémunération.

Dans ce deuxième axe, il est proposé de regrouper et de mettre en relation certains des indicateurs obligatoires, prévus par décret (article D. 2323-12 du code du travail) permettant d'identifier des causes structurelles à certaines inégalités constatées.

b) Indicateurs à faire figurer et suggestion de présentation :

Pour permettre une lecture combinée de ces indicateurs, il est proposé de les organiser sous forme d'un tableau croisé présentant par catégorie professionnelle (ou un autre type de classification), des données sexuées portant sur :

- les effectifs,
- les mouvements de personnel au cours de l'année comprenant le nombre d'embauches et de départs au 31 décembre de l'année précédant l'examen du rapport,
- l'âge moyen,
- l'ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31 décembre de l'année précédent

c) L'examen du rapport

- le nombre moyen d'heures d'action de formation suivies dans l'année en distinguant selon leur type,
- les promotions comprenant le nombre de promotions intervenues le 31 décembre de l'année précédant l'examen du rapport et la durée moyenne entre deux promotions,
- le nombre d'interruptions supérieures à six mois,
- la durée du travail (temps partiel/ temps complet).

d) Précision sur certains indicateurs :

La promotion

Pour identifier l'absence de promotions dans une catégorie professionnelle ou un métier, deux Informations différentes doivent être conjuguées : le nombre de salariés promus dans l'année et la durée moyenne entre deux promotions.

Compte tenu du caractère relativement large de ce que peut revêtir, d'une entreprise à une autre, la notion de « promotion », il est important que l'entreprise précise clairement la définition qu'elle retient. A défaut, celle-ci s'entendra du passage dans un niveau supérieur.

e) L'aide à l'analyse

En sus des éléments décrits pour l'axe premier, une comparaison des informations contenues dans les colonnes (âge moyen), (ancienneté moyenne dans l'entreprise) et (promotions) permet également de mettre en exergue les différences d'évolution de carrière susceptibles d'être constatées entre les femmes et les hommes.

Si un écart est constaté, les motifs possibles de ces écarts doivent être examinés, notamment à partir des données portées dans les colonnes suivantes :

- nombre d'interruptions supérieures à 6 mois,
- durée du travail. Dans ce cadre, une attention particulière doit être portée à l'évolution de carrière des salariés à temps partiel (indicateur bilan social : temps partiel entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel),
- nombre d'heures de formation et types d'actions suivies,

L'évolution des données chiffrées recueillies dans le cadre de ce tableau devra être examinée au regard des données communiquées l'année antérieure

2- 3 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

En complément des axes précédents, ce troisième axe vise à mettre en lumière les spécificités de la situation des femmes dans l'entreprise. L'organisation de certains indicateurs obligatoires, prévus par décret (article D. 2323-12 du code du travail) proposée vise à faciliter l'analyse au regard de trois objectifs : l'encouragement à la mixité, l'attention portée aux effets liés à l'organisation du travail, ainsi qu'à l'articulation vie professionnelle / vie privée.

a) L'aide au constat

Indicateurs à présenter :

Données relatives à la mixité des métiers

- Présentation des métiers très majoritairement tenus par des femmes ou des hommes à partir de la lecture des tableaux croisés rémunération et carrière (axes I et II),
- Répartition sexuée des effectifs par poste de travail, selon l'exposition à des risques professionnels, la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches (*également à observer dans le cadre de la pénibilité*).

Données relatives à l'organisation du travail

- Répartition sexuée des effectifs selon l'organisation du travail, (travail selon un horaire variable ou en horaires décalés, travail posté, travail de nuit, travail durant le week-end),
- Répartition sexuée des effectifs à temps plein et temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel),
- Nombre de salariées ayant accédé à un temps partiel choisi et nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein, par catégorie professionnelle.

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, et le congé paternité,
- Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil à la petite enfance,
- Évolution 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.

b) L'aide à l'analyse

Le code du travail précise (art. L. 2323-57 et 2323-58) que le rapport de situation comparée est soumis pour avis au comité d'entreprise et peut être alors modifié. De plus, la délibération du comité d'entreprise doit être préparée par la commission égalité. C'est donc dans ce cadre l'analyse des indicateurs pourra être réalisée.

Il s'agira :

- pour évaluer le niveau de mixité des métiers, d'établir un diagnostic pour 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 telles que la pénibilité notamment.
- 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...).
- D'identifier les mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie privée.

