



Agir pour l'égalité professionnelle & salariale



L'état des lieux dans l'entreprise

Le rapport de situation comparée



UN DIAGNOSTIC INDISPENSABLE

POUR LA NÉGOCIATION..

Un rapport : pourquoi ?



1. Permettre ainsi aux partenaires sociaux de fixer des objectifs en la matière,
2. Les employeurs doivent repérer et analyser la situation des hommes et des femmes au sein de leur entreprise,
3. Définir les actions à mener visant à supprimer les inégalités.

Les étapes de l'égalité



Etape 1 :

Le diagnostic partagé sur la base du RSC

Un rapport : pourquoi ?



Etape 2 :

- Le RSC va permettre de fixer des objectifs :
 - ❖ Délimiter le cadre de l'action
 - ❖ Définir les priorités
 - ❖ Outils / ressources

- Négocier avec les partenaires sociaux sur la base du RSC, réunion de travail avec les cadres dirigeants, acteurs territoriaux, partenaires potentiels.

- **Ne pas déconnecter ce travail sur l'égalité de la stratégie de l'entreprise.**

Les étapes de l'égalité



Etape 3 :

- La signature d'un accord égalité professionnelle permet de valider le diagnostic auprès des partenaires.

- Modalités pratiques :
 1. Définir un plan d'actions, des moyens, des objectifs à court et moyen terme.
 2. Prévoir des modalités de suivi de l'accord.
 3. Participer à une dynamique territoriale ou sectorielle (OPCA, club d'entreprises,...).

Vigilance :

- ❖ **Ne pas se contenter d'objectifs vagues/ voir accords de branches.**
- ❖ **Programmer *l'action* dans le temps.**

Le contenu du rapport de situation comparée



- ❑ Le contenu de ce rapport a été renforcé par la loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001 :
 - **des indicateurs pertinents,**
- ❑ Le rapport doit ainsi répondre aux trois objectifs suivants :
 - Mesurer
 - Comprendre
 - Agir

Les champs et les modalités : -300 salariés



Art. L. 2323-47 du code du travail :

«Chaque année, dans les entreprises de moins de trois cents 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... ».

Une liste à minima pour les entreprises de -300 salariés



Art. R. 2323-9 du code du travail :

Situation comparée des femmes et des hommes

- a) Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matières :
 - d'embauche, de formation,
 - de promotion professionnelle,
 - de qualification, de classification,
 - de conditions de travail,
 - et de rémunération effective,
- b) Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle,
- c) Objectifs et actions pour l'année à venir,
- d) Explications sur les actions prévues non réalisées.

12 indicateurs nécessaires pour les entreprises de -300 salariés



1. Catégories professionnelles (Correspondance avec le Bilan social)
2. Effectif total au 31/12 BS
3. Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12 À partir du BS
4. Age moyen au 31/12
5. Rémunération moyenne ou médiane A partir du BS
6. Spécificité rémunération
7. Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle
8. Durée moyenne d'interruption
9. Type de contrat : CDD et CDI
10. Durée du travail : Temps complet/ Temps partiel : de 20h à 30h/ Temps partiel : autres formes
11. Articulation des temps
12. Organisation du travail

Les entreprises de 300 salariés et plus



- Les entreprises de 300 salariés et plus sont quant à elles tenues, chaque année, de réaliser un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.
- 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 et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

26 INDICATEURS SONT NECESSAIRES...

voir modèle de présentation

www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Quelques éléments de données sur la prise en compte du RSC dans le Poitou-Charentes

- 17 RSC traités et analysés.
- Entreprises de plus de 300 salariés.
- Un listing de 86 entreprises de plus 300 salariés en Poitou-Charentes.
- Soit 14% des entreprises de cette taille dans le Poitou-Charentes.
- Plus de 10 000 salariés concernés.
- 5% de la masse totale des salariés du Poitou-Charentes.
- Des tailles et des secteurs d'activités multiples.

Peu d'indicateurs renseignés



- 9 entreprises renseignent moins de 10 indicateurs.
- 2 entreprises renseignent 10 indicateurs.
- Une entreprise renseigne 13 indicateurs.
- Une entreprise renseigne 15 indicateurs.
- Une entreprise renseigne 17 indicateurs.
- Aucune entreprise ne renseigne les indicateurs relatifs à l'articulation des temps de vie.
- Une entreprise ne renseigne aucun indicateur.
- Deux entreprises fournissent des documents ant-datés soit 1991 et 2003.

Les indicateurs souvent manquants



- Articulation des temps de vie professionnelle et familiale (*totalemment absent*),
- Formation professionnelle,
- L'éventail des rémunérations pour une analyse fine de la rémunération moyenne,
- L'accès à la promotion,
- Les heures supplémentaires,
- L'ancienneté,
- L'âge moyen.

Les indicateurs souvent manquants



- 12 entreprises sur 17 ne font pas de commentaires,
- Les commentaires ne sont pas mis en perspective,
- Aucune entreprise n'indique l'existence d'une commission égalité,
- Très peu d'analyses, essentiellement des constats,
- Aucune mise en perspective,
- Très peu de plans d'actions élaborés.

Pas d'axe de progrès ou d'objectif en matière d'égalité professionnelle

- Aucune entreprise n'a mis en place une démarche active de progrès,
- Pas d'action spécifique en faveur de la réduction des écarts,
- Rapport opérationnel pour aucune entreprise étudiée,
- Pas de budget spécifique attribué à cette question.

En pré-conclusion



- Si l'on peut faire une lecture comparée F/H sur certains rapports, il reste difficile de faire une réelle analyse car beaucoup de données manquantes.
- Des présentations qui maintiennent le flou des écarts de rémunérations éventuelles entre les femmes et les hommes, mais qui laissent entrevoir des distorsions qui ne sont pas systématiques.
- Sur la façon de présenter les indicateurs de rémunération, pas de réelle volonté de lisibilité et de visibilité.
- Pas de données croisées ni de calcul de taux de féminisation et de masculinisation pour les CSP (Catégories Socio Professionnelles).

Les écarts sont relatifs dans les catégories ouvrières...



- Dans l'ensemble, cette catégorie connaît très peu d'écart, en moyenne 10% d'écart sur les RSC exploitables au niveau des rémunérations, mais ceci à travers une présentation des indices de rémunération et non de la rémunération effective... Le caractère flou de cette donnée empêche une lecture objective, et oriente souvent l'analyse...
- Les classes intermédiaires connaissent aussi très peu d'écart... mais toujours au regard d'une présentation très peu claire...
- La catégorie cadre montre souvent des écarts allant jusqu' à 20% et ces écarts sont plus importants quand on prend en compte la rémunération globale... Phénomène du plafond de verre ou encore de la paroi de verre...
- Les distorsions se retrouvent au niveau de la formation notamment sur le volume d'heures de formation à l'année.
- Les heures supplémentaires sont rarement renseignées donc très peu de données exploitables qui rendraient compte des disparités salariales dans l'ensemble de l'année.