

## › INDICATEURS OBLIGATOIRES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉ.E.S

Un tableau croisé réalisé par catégorie professionnelle ventile les données suivantes par sexe :

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

### QUELQUES CONSEILS CFDT :

- Toujours remanier les chiffres en les remettant dans un tableau Excel.
- Commencer à travailler sur les éléments chiffrés sans tenir compte des plans d'action.
- Privilégier les tableaux aux graphiques.
- Contrôler la cohérence des chiffres d'un tableau à l'autre.
- S'assurer que les tableaux comportent des totaux.
- Travailler avec les pourcentages ET les valeurs absolues.
- Vérifier que toutes les informations données citent leurs sources et que les règles de calcul sont explicitées.
- Faire attention à la bande source. Il faut toujours se servir de la base comme point de départ pour l'analyse des données. Exemple : 10 hommes sont promus et 9 femmes sont promues, la direction dit que c'est presque égal... sauf qu'il y a 20% d'hommes dans l'entreprise!
- Être attentif aux commentaires faits par la direction puisque les points négatifs sont en général passés sous silence.
- Utiliser ces données lors des Négociations Annuelles Obligatoires.
- Ne pas hésiter à faire appel à un expert pour l'analyse du RSC.

**N'hésitez pas à faire remonter vos RSC à votre sentinelle et/ou votre syndicat.**

Votre Sentinelle :

#### F3C CFDT – Égalité Professionnelle

47-49 Avenue Simon Bolivar  
75950 Paris Cedex 19  
01 56 41 54 00  
f3c@f3c.cfdt.fr

f3c-cfdt.fr



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

f3c-cfdt.fr

## RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE

### ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



### RÉSEAU SENTINELLES

La loi Roudy du 13 juillet 1983 prévoit la production d'un Rapport de Situation Comparée (RSC). Ce rapport est annuel et est intégré de la Base de Données Unique. Il étudie les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ce rapport comporte des indicateurs chiffrés définis par décret.

## › DÉFINITION

Le rapport de situation comparée est un outil privilégié de la négociation sur l'égalité professionnelle. Il doit répondre à trois objectifs :

- **Mesurer** : identifier les écarts par la lecture des indicateurs.
- **Comprendre** : analyser les causes des écarts (directes ou indirectes), analyser les phénomènes structurels qui influencent le déroulement de carrière et comparer les conditions générales d'emploi.
- **Agir** : recenser les actions menées au cours de l'année écoulée et se fixer des objectifs pour l'année à venir.

Avec la loi relative à la modernisation du dialogue social (2015), l'égalité professionnelle devient une négociation annuelle, il est donc important de s'appuyer sur des chiffres et d'avoir un état des lieux chiffrés de l'entreprise afin d'élaborer un revendicatif cohérent.

**Conseil CFDT** : Si vous rencontrez des difficultés à lire et à comprendre votre Rapport de Situation Comparée, n'hésitez pas à faire appel à un expert.

## › DANS LES ENTREPRISES DE 300 SALARIÉ.E.S ET PLUS

L'employeur soumet le RSC au Comité d'Entreprise (CE) **pour avis**, ou, à défaut, aux délégué.e.s du personnel. Cela se fait soit directement, (elle est obligatoire dans les entreprises de plus de 200 salarié.e), soit par le biais de la commission égalité professionnelle.

Le RSC permet d'**analyser 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 la vie professionnelle et la vie personnelle.

Le RSC est réalisé sur la **base d'indicateurs reposant sur des éléments chiffrés** qui sont définis par décret. Ils peuvent être complétés par des indicateurs propres à l'entreprise.

La CFDT préconise de personnaliser les indicateurs afin qu'ils soient au plus près des réalités de l'entreprise.

## › DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉ.E.S

L'employeur remet au Comité d'Entreprise un **rapport de situation économique de l'entreprise**. Il porte sur l'activité et la situation financière. Il dresse un bilan du travail à temps partiel, de l'évolution des emplois, des qualifications, de la formation et des salaires, de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation entre les femmes et les hommes et des actions en faveur des travailleurs handicapé.e.s dans l'entreprise.

**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.

## › INDICATEURS OBLIGATOIRES POUR LES ENTREPRISES DE 300 SALARIÉ.E.S ET PLUS

CONTENU DU RAPPORT	LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS	POINTS SPÉCIFIQUES AUX ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET PLUS
Eléments chiffrés de diagnostic	« Le rapport permet d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière de : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale »	Le rapport est établi à partir d'indicateurs réglementaires obligatoires qui déclinent les différentes thématiques à aborder
Analyse	Analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise sur les 8 thèmes ci-dessus.	
Volet rétrospectif	« Le rapport doit comprendre : - le bilan des objectifs fixés et des actions de l'année écoulée, et le cas échéant de l'année précédente. - l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. - les explications sur les actions prévues non réalisées »	
Volet prospectif	Le rapport de situation comparée doit contenir un plan d'action en faveur de l'égalité F/H qui comprend des objectifs de progression pour l'année à venir dans au moins 2 des 8 thématiques du RSC et les actions permettant de les atteindre ainsi que les indicateurs chiffrés associés :  Dans le cas où un accord collectif a été conclu, il s'agit des objectifs de progression, des actions et des indicateurs définis par accord. A défaut d'accord, le plan d'action est fixé unilatéralement par l'entreprise et soumis à la consultation du comité d'entreprise. Les actions sont définies qualitativement et quantitativement, évaluées et programmées selon un échéancier.	Les objectifs de progression doivent être définis sur au moins 3 des 8 thématiques du RSC.
Consultation du Comité d'entreprise.	Le rapport est soumis annuellement à la consultation du comité d'entreprise, il leur est adressé 15 jours avant la réunion.	A défaut de comité d'entreprise, le rapport est soumis aux délégués du personnel.
	Le rapport modifié le cas échéant pour tenir compte de l'avis du comité d'entreprise doit être tenu à disposition de l'inspection du travail.	Le rapport doit être transmis à l'inspection du travail dans les 15 jours suivant la consultation du comité d'entreprise.
Information et communication sur le rapport	Une synthèse du plan en faveur de l'égalité professionnelle F/H est affichée dans l'entreprise, publiée sur le site internet de l'entreprise si elle en possède un, et sera communicable à toute personne qui en fait la demande.  Elle devra comprendre les objectifs de progression et les actions accompagnés d'indicateurs chiffrés adoptés par accord collectif ou dans le cadre du plan d'action unilatéral -et qui se trouvent dans la partie prospective du RSC ainsi que des indicateurs de situation comparée relatifs au salaire médian ou moyen, à la durée moyenne entre 2 promotions et à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles	

### NOUVEAUTÉ :

**La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes actualise et enrichit le rapport de situation comparée. La loi institue une obligation d'actualisation de ces rapports lors de la NAO. Le RSC doit prendre en compte la situation en matière de sécurité et de santé au travail, il doit analyser les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté. Un indicateur de promotion sexuée par métier est également rajouté.**