



# Le Rapport de Situation Comparée

Le RSC est le pivot central de tout processus en faveur de l'égalité professionnelle car il permet de visualiser la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise et d'en analyser les enjeux afin de prévoir des actions visant à améliorer la compétitivité de l'entreprise. Le dispositif législatif évolue au fil du temps. Nous vous proposons un descriptif détaillé des indicateurs à renseigner qui sont ceux prévus dans le KIT EGALITE.



# Les indicateurs légaux

## 1. Les conditions générales d'emploi

- effectifs
- durée et organisation du travail
- données sur les congés
- données sur les embauches et les départs
- positionnement dans l'entreprise
- promotions

## 2. Rémunérations

- selon les catégories d'emploi occupés au sens d'une grille de classification ou de filières/métiers
- éventail des rémunérations
- rémunération moyenne mensuelle
- nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations



### 3. Formation

- Données chiffrées par sexe
- Répartition par catégorie professionnelle selon :
  - Participation aux actions de formation,
  - Répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante,
  - Congé individuel de formation, formation en alternance,
  - Nombre moyen d'heures d'actions de formation.

### 4. Conditions de travail

- Répartition par poste de travail selon :
  - L'exposition à des risques professionnels,
  - La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.



## 5. Articulation vie professionnelle/vie

Congés (paternité, maternité, adoption) :

- Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur,
- Données chiffrées par catégorie professionnelle : nombre de jours de congés paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
- Organisation du temps de travail dans l'entreprise :
  - Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation vie professionnelle/vie privée,
  - Données chiffrées par sexe et par catégorie : nombre de salariés à temps partiel choisi,
  - Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein,
  - Services de proximité : modes d'accueil de la petite enfance, dépenses éligibles au crédit d'impôt.

# Le cadre légal



## Ce que prévoit la loi

### La loi distingue les entreprises

- – de 50 salarié-e-s
- de 50 à 300 salarié-e-s
- + de 300 salarié-e-s

### La loi propose un processus :

- réaliser un **rapport statistique** sexué (Rapport de Situation Économique ou Rapport Unique, pour les - 300 salarié-es et RSC pour les + 300 salarié-e-s)
- joindre un **plan d'action** fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels
- Engager une négociation



## Ce que dit la loi suite :

- A l'issue de l'année écoulée, les entreprises doivent faire figurer une synthèse de leurs actions qui devra être rendue publique.
- Les entreprises doivent engager une négociation afin de conclure un accord pour l'égalité professionnelle.
- A défaut d'accord, elles devront réaliser un plan d'actions que le législateur appelle "plan d'actions unilatéral"



## Ce que dit la loi suite

Des domaines de négociation ou pour la réalisation doivent concerner, au moins, parmi les domaines suivants prévus par le décret du 18 décembre 2012 :

- trois domaines pour les entreprises de 50 à 300 salarié-e-s
- quatre domaines pour les entreprises de + de 300 salarié-e-s
- le domaine relatif à la rémunération effective est obligatoire pour toutes les entreprises

Les domaines prévus par le décret :

- Embauche
- Formation
- Promotion
- Qualification
- Classification
- Conditions de travail
- **Rémunération effective**
- Articulation activité professionnelle et responsabilité familiale



# Les règles de publicité



# Publicité du rapport et plan d'action

(cf tableau récapitulatif)

**Le RSC, ou Rapport de situation économique/rapport Annuel, et la synthèse annuelle** du plan d'action doivent être portés à la connaissance des salarié-e-s (affichage, internet),

**Le RSC** doit être adressé à l'inspection du travail accompagné de l'avis du CE

**L'accord ou le plan d'action** unilatéral doivent être déposés auprès des services du ministère du travail.

# Les règles de dépôt



# Dépôt auprès de la DIRECCTE

(cf tableau récapitulatif)

## Pour plan d'actions :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le plan d'action doit être déposé.

Si c'est un plan d'action unilatéral, il doit être signé par l'employeur

## Pour l'accord égalité professionnelle :

Il doit être déposé en 2 exemplaires signés par les parties

- papier
- électronique



# Récapitulatif

| De 50 à 299  | + 300   |
|--|---|
| RSC inséré au Rapport de situation économique ou Rapport Annuel  | RSC   |
| Avis du CE ou DP<br>Tenu à disposition de l'Inspection du Travail dans un délai de 15 jours après la réunion | Avis du CE ou DP<br>Transmis à l'Inspection du Travail dans un délai de 15 jours après la réunion |
| Ouverture de la négociation<br>Si Accord : pour 3 ans  | Ouverture de la négociation<br>Si Accord : pour 3 ans   |
| Si désaccord :<br>PV de désaccord : pas obligatoire  | Si désaccord :<br>PV de désaccord : obligatoire   |
| Plan Unilatéral  | Plan Unilatéral   |