



EGALITÉ PROFESSIONNELLE  
HOMME / FEMME

# Rapport de situation comparée

## Guide de réalisation



*Liberté • Égalité • Fraternité*  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DES RELATIONS SOCIALES,  
DE LA FAMILLE  
ET DE LA SOLIDARITÉ

---

## SOMMAIRE

Présentation générale du guide.....	3
Le cadre légal du rapport de situation comparée.....	5
Pour les entreprises de 300 salariés et plus (1 <sup>ère</sup> partie du guide) .....	5
Pour les entreprises de moins de 300 salariés (2 <sup>ème</sup> partie du guide) .....	6
Méthodologie proposée .....	7
I – PRECONISATIONS UTILES A LA REALISATION DU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE (RSC) : ENTREPRISES DE 300 SALARIES ET PLUS .....	8
Premier axe : comparaison de la situation des femmes et des hommes pour déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération.....	8
1.1 L'aide au constat.....	8
1.2 L'aide à l'analyse .....	12
1.3 L'aide à l'élaboration de plans d'action .....	13
Deuxième axe : comparaison de la situation des femmes et des hommes pour améliorer les évolutions de carrière des femmes.....	15
2.1 L'aide au constat .....	15
2.1 L'aide à l'analyse .....	18
2.3 L'aide à l'élaboration de plans d'action .....	18
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 .....	21
3.1 l'aide au constat.....	21
3.2 L'aide à l'analyse .....	22
3.3 L'aide à l'élaboration de plans d'action .....	22
II – PRECONISATIONS UTILES A LA REALISATION DU RAPPORT ANNUEL UNIQUE : ENTREPRISES DE – 300 SALARIES.....	24
Premier axe : comparaison de la situation des femmes et des hommes pour déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération et d'évolution de carrière.....	26
1. L'aide au constat .....	26
2. L'aide à l'analyse .....	30
3. L'aide à l'élaboration de plans d'action .....	31
Deuxième axe : comparaison de la situation des femmes et des hommes dans l'objectif de mesurer les effets de l'organisation du travail et d'améliorer l'articulation vie professionnelle / vie privée. ....	33
ANNEXES .....	34
Annexe 1 – Circulaire du 19 avril 2007 .....	34
Annexe 2 – D232312 – version corrigée .....	55
Annexe 3 – Schémas.....	58

Ce guide comprend des liens hypertextes qui renvoient vers des sites institutionnels pour plus d'information.  
Ces liens prennent la forme de termes soulignés.

## Présentation générale du guide.

Pour mettre en œuvre les mesures nécessaires à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent élaborer un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, élément essentiel de diagnostic. Dans le cadre des travaux préparatoires de la conférence tripartite du 26 novembre 2007 sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises ont fait part de leur difficulté à produire ce document. Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité s'est engagé à ce que ce document fasse l'objet des aménagements nécessaires et que des outils d'accompagnement soient mis à disposition des entreprises. Un groupe de travail réunissant des directeurs de ressources humaines et les partenaires sociaux, et coordonné par Madame Anne de Ravaran a été constitué pour élaborer des propositions dans ce sens.

Sur la base de ces propositions et parallèlement à une adaptation des indicateurs réglementaires devant figurer dans le rapport, ce guide a été réalisé pour faciliter la production et l'utilisation du rapport et aider à l'élaboration de plans d'action.

Le rapport de situation comparée est un outil qui doit répondre aux trois objectifs suivants :

- **Constater,**
- **Comprendre,**
- **Agir.**

Selon les dispositions légales, avant d'être discuté et de servir de base à de futures négociations, il est élaboré de façon unilatérale par l'entreprise, et en particulier par le service de gestion des ressources humaines. Ce guide s'adresse donc en premier lieu à ces praticiens.

Néanmoins, le diagnostic qu'il permet d'élaborer est un élément primordial pour les négociations obligatoires sur l'égalité salariale et professionnelle, renforcées par [la loi n°2006-340 du 23 mars 2006](#) (cf. [articles L. 2242-5 et suivants du code du travail](#)). De plus,

lors de la conférence du 26 novembre 2007, il a été décidé d'instaurer une sanction financière pour les entreprises qui n'auraient pas, au 31 décembre 2009, mis en place un plan de résorption des écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Ce plan doit être négocié dans le cadre de [l'article L. 2242-7 du code du travail](#), sur la base des indicateurs du rapport de situation comparée ou à défaut, élaboré de façon unilatérale par l'entreprise.

Le rapport de situation comparée doit donc être facilement appréhendé et utilisé par les négociateurs dans l'entreprise.

Ceux-ci peuvent accéder également à des exemples d'accords négociés dans des entreprises, notamment sur le site spécialisé de l'ORSE : [www.egaliteprofessionnelle.org](http://www.egaliteprofessionnelle.org).

[La circulaire DGT/SDFE/DGEFP du 19 avril 2007](#) d'application de la loi du 23 mars 2006 propose des éléments aidant au diagnostic sur les éventuels écarts de rémunération, ainsi que des pistes d'action susceptibles de les combler.

Dans leurs démarches en faveur de l'égalité professionnelle, les entreprises peuvent être accompagnées par :

- des conventions d'aides financières publiques permettant de financer des études ou des actions : aides au conseil (spécifiques à l'égalité professionnelle ou dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – GPEC), contrat pour l'égalité professionnelle, contrat pour la mixité des emplois ;
- des exonérations de charges sociales et fiscales pour les actions destinées à faciliter l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale des salariés.

Pour plus de détails consulter :  
[www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr).

## Le cadre légal du rapport de situation comparée.

### Pour les entreprises de 300 salariés et plus (1<sup>ère</sup> partie du guide)

#### **Art. L. 2323-57 du code du travail**

Chaque année, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

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 rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de 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.

Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

#### **Article L. 2323-58 du code du travail**

Lorsque des actions prévues par le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'année précédente ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport de l'année écoulée donne les motifs de cette inexécution.

Après avoir été modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, le rapport est transmis à l'inspecteur du travail accompagné de cet avis dans les quinze jours.

Dans les entreprises comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

## Article L. 2323-59 du code du travail

Les indicateurs permettant d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes sont portés à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

L'article D. 2323-12 du code du travail fixe la liste des indicateurs obligatoires.

## Article L. 2325-34 du code du travail:

Dans les entreprises de deux cents salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise.

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 2323-57.

## Pour les entreprises de moins de 300 salariés (2<sup>ème</sup> partie du guide)

### 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.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel quinze jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

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

Le rapport annuel comporte les informations suivantes : (...)

4° 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 matière 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.

## Méthodologie proposée

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 de ces 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.

**Pour les entreprises de moins de 300 salariés**, ce guide propose, en deuxième partie, une présentation comparable mais simplifiée.

# I – PRECONISATIONS UTILES A LA REALISATION DU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE (RSC) : ENTREPRISES DE 300 SALARIES ET PLUS

## Premier axe : comparaison de la situation des femmes et des hommes pour déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération

---

### 1.1 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).

#### 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 cf. précisions p.8), 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.

**Tableau 1 : Mesure des écarts de rémunération entre des femmes et des hommes.**

1 Catégories professionnelles  <i>[Correspondance avec le Bilan social]</i>	2 Sexe	3 Effectif total au 31/12  <i>BS : 11 (111)</i>	4 Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12  <i>À partir de BS :11 (117)</i>	5 Age moyen au 31/12  <i>A partir de BS :11 (116)</i>	6 Rémunération moyenne ou médiane  <i>A partir de BS :21 (211)</i>		7 Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle	8 Durée moyenne d'interruption  <i>A partir de BS : 18</i>	9 Type de contrats  <i>BS : 11 (112/113)</i>		10 Durée du travail  <i>BS : 41 (414)</i>		
					Rémunération moyenne ou médiane	Spécificité - rémunération			CDI	CDD	Temps complet	Temps partiel : de 20h à 30h	Temps partiel : autres formes
	F					Oui/non							
	H					Oui/non							
	F					Oui/non							
	H					Oui/non							
	F					Oui/non							
	H					Oui/non							

Ainsi que le fait apparaître le tableau, de nombreux indicateurs sont communs au rapport de situation comparée et au bilan social.

## Précisions sur certains indicateurs :

### La catégorie professionnelle

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.

**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. 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.

### 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**, ([rapport du CERC de novembre 2006 portant sur les évolutions constatées dans le domaine de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale](#)) 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.

## 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 de l'indicateur 18 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 2006](#) et [la circulaire d'application du 19 avril 2007](#)).

Pourront donc être comptabilisés les congés parentaux, les congés sabbatiques, les congés sans solde, les arrêts pour maladie ou accident du travail, ....

### 1.2 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 :

- l'ancienneté moyenne dans la catégorie (colonne 7),
- la durée moyenne d'interruption (colonne 8),
- l'âge moyen (colonne 5),
- l'ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31 décembre (colonne 4),
- 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 (colonne 10),

- L'analyse permettra également de repérer 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.

### 1.3 L'aide à l'élaboration de plans d'action

Le rapport de situation comparée constitue un support à la négociation. Examiné par les membres du Comité d'entreprise et les délégués syndicaux, il contribue à la mise en œuvre de plans d'action, selon les priorités définies.

Rappel :

1° le RSC est un document établi de façon unilatérale par l'entreprise, qui comprend à la fois des indicateurs, l'analyse des indicateurs et la définition d'objectif et d'actions à réaliser (cf. art. [L. 2323-57 et suivants](#)). Ce document est soumis au comité d'entreprise pour avis et peut être alors modifié avant d'être remis à l'inspection du travail.

2° Le RSC doit servir de support (en tant que diagnostic) à la négociation obligatoire dans les entreprises (cf. art. L. [2242-5](#), [2242-6](#), [2242-7](#)). Dans ce cadre les plans d'action figurant dans le RSC ont vocation à être négociés.

Les mesures contenues dans le plan d'action doivent viser à corriger les disparités de niveau de rémunération observées en moyenne entre les hommes et les femmes, en identifiant les populations pour lesquelles les écarts sont les plus significatifs et doivent être traités en priorité, qu'il s'agisse par exemple :

- d'un métier à « requalifier » (exemple : métier très majoritairement occupé par des femmes qui s'est dévalorisé du fait de représentations stéréotypées) ;
- de situations révélant des écarts de rémunération injustifiés par des éléments objectifs à améliorer en priorité (exemple : situation de femmes se trouvant dans le premier quartile de rémunération).

Les écarts de rémunération éventuellement constatés en moyenne entre deux groupes de référence (c'est-à-dire un nombre suffisant de femmes et d'hommes placés dans une situation identique ou étroitement similaire) appartenant à la même catégorie professionnelle devraient être prioritairement analysés de façon collective en tenant compte de critères objectifs structurels tels notamment que la nature des postes de travail, la féminisation du secteur d'activité, l'ancienneté moyenne (expérience), la moyenne d'âge, les absences (durée et motifs), la durée du travail, le niveau moyen d'éducation (formation professionnelle initiale si les données sont disponibles dans l'entreprise).

Parmi les actions qui peuvent être menées, on citera par exemple le réexamen des grilles de classification pour détecter une possible sous évaluation des emplois féminins liée à des représentations stéréotypées des compétences. Selon les cas, la grille peut être modifiée ou les emplois faire l'objet d'une réévaluation au sein de la grille. Les échelles salariales, souvent plus longues pour les « emplois féminins » que pour les « emplois masculins », pourront également faire l'objet d'une analyse précise.

La **révision salariale** éventuelle venant corriger les écarts de rémunération injustifiés pourra être effectuée annuellement, à une date précise au cours de l'année considérée, hors dates de négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

Un bilan du plan d'action de l'année précédente doit être réalisé et enrichi dans le cadre de la Commission égalité et du Comité d'entreprise. Il doit préciser les raisons pour lesquelles les actions prévues l'an passé n'ont pas été mises en oeuvre.

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

---

### 2.1 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.

#### 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 cf. précisions p.15), 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 précédant 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).

**Tableau 2 : mesure des évolutions de carrière**

1 <u>Catégories professionnelles</u>  <i>[Correspondance avec le Bilan social]</i>	2 Sexe	3 Effectif total 31/12  <i>BS :11 (111)</i>	4 Mouvements / An  <i>BS : 13 (131/132) BS :14)</i>		5 Age moyen au 31/12  <i>A partir de BS :11 (116)</i>	6 Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12  <i>A partir de BS :11 (117)</i>	7 Nombre moyen d'heures d'actions de formation/salarié/an  <i>BS :51 (514/515)</i>			8 <u>Promotions</u>		9 Nombre d'interruptions → à 6 mois  <i>A partir BS : 18</i>	10 Durée du travail  <i>BS : 41 (414)</i>		
			Nombre d'embauches au 31/12 par type de contrat de travail	Nombre de départs au 31/12 selon les motifs			Adaptation au poste	Maintien dans l'emploi	Développement des compétences	Nombre de promotions au 31/12  <i>BS : 15</i>	<u>Durée moyenne entre 2 promos</u>		Temps complet	Temps partiel : de 20 à 30 h.	Temps partiel : autres formes
	F														
	H														
	F														
	H														
	F														
	H														

Ainsi que le fait apparaître le tableau, de nombreux indicateurs sont communs au rapport de situation comparée et au bilan social.

## Précision sur certains indicateurs :

### - La catégorie professionnelle

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.

S'agissant des métiers-repères, l'analyse pourra porter sur les métiers les plus exercés dans l'entreprise, les métiers auxquels l'accès aux 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.

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. 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.

### - 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*.

## 2.1 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 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.

Une première partie de l'analyse peut permettre de porter une attention particulière à la proportion d'embauches et de départs de femmes par rapport à ceux des hommes (Colonne 4), et ce, par catégorie professionnelle et type de contrat de travail. Les départs seront également analysés selon leur motif (retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement).

L'examen du nombre de femmes et d'hommes par catégorie professionnelle (ou autre type de classification cf. p. 15) permet d'identifier la mixité ou l'absence de mixité.

Une comparaison des informations contenues dans les colonnes 5 (âge moyen), 6 (ancienneté moyenne dans l'entreprise) et 8 (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 suivantes :

- nombre d'interruptions supérieures à 6 mois (Colonne 9),
- durée du travail (Colonne 10). Dans ce cadre, une attention particulière doit être portée à l'évolution de carrière des salariés à temps partiel (indicateur bilan social 414 : temps partiel entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel),
- nombre d'heures de formation et types d'actions suivies (Colonne 7).

- Enfin, 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 L'aide à l'élaboration de plans d'action

L'analyse précédemment décrite doit permettre de mettre en place des plans d'action adaptés, destinés non seulement à réduire les écarts éventuellement constatés en termes d'évolution, mais également à favoriser la mixité des métiers et plus généralement à s'assurer du bon déroulement de carrière des femmes.

Le rapport de situation comparée constitue un support à la négociation. Examiné par les membres du Comité d'entreprise et les délégués syndicaux, il contribue à la mise en œuvre de plans d'action.

### Rappel

1° Le RSC est un document établi de façon unilatérale par l'entreprise, qui comprend à la fois des indicateurs, l'analyse des indicateurs et la définition d'objectif et d'actions à réaliser (cf. art. [L. 2323-57 et suivants](#)). Ce document est soumis au comité d'entreprise pour avis et peut être alors modifié avant d'être remis à l'inspection du travail.

2° Le RSC doit servir de support (en tant que diagnostic) à la négociation obligatoire dans les entreprises (cf. art. [L. 2242-5, 2242-6, 2242-7](#)). Dans ce cadre les plans d'action figurant dans le RSC ont vocation à être négociés.

### Suggestions d'actions

Ces plans peuvent avoir vocation à encourager, pour l'avenir, le développement professionnel des femmes notamment par l'introduction d'actions relatives :

- à la mixité des emplois, dans le cadre notamment des embauches et des promotions,
- à l'amélioration de l'accès à la formation des femmes afin d'assurer un bon déroulement du parcours professionnel,
- au bon déroulement de carrière des salariées concernées par un congé de maternité et des salariés concernés par un congé d'adoption,
- à l'évolution de carrière des salarié(e)s après un congé parental d'éducation (notamment par l'accès à la formation),
- à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'attribution des postes à responsabilité (y compris en qualité de membres de Comités exécutifs),
- à la situation des salariées à temps partiel dans l'entreprise en distinguant, si nécessaire, les actions à mettre en œuvre selon le type de temps partiel,
- à d'autres mesures adaptées aux besoins des salariés de l'entreprise.

A titre d'illustration, on peut citer les exemples d'actions suivantes qui permettent d'agir sur les déroulements de carrière et les progressions de salaires ([cf. circulaire du 19 avril 2007](#)) :

- Un plan de formation continue s'adressant à certains publics prioritaires (catégories de personnel féminin accédant moins que les salariés masculins et les jeunes à la formation professionnelle) ou la création de passerelles de progression peuvent permettre aux femmes de progresser sur l'échelle des salaires. En effet, les écarts de rémunération encore faibles à l'embauche ont tendance à s'accroître au cours d'une carrière notamment en raison des différences intervenant entre les femmes et les hommes dans l'accès aux responsabilités ou aux postes de direction.

- S'agissant du temps partiel qui concerne 30,3% des femmes, la réduction des écarts salariaux peut passer par des mesures visant à réduire le temps partiel subi (qui concernerait 30 % des

salariés à temps partiel) et à permettre une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, comme par exemple :

- veiller au respect de la priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein ([article L. 3123-8 du code du travail](#)) ;

- privilégier les propositions d'emplois à temps plein et favoriser les postes à temps partiel choisis ;

- privilégier un nombre substantiel d'heures de travail dans le contrat de travail des salariés à temps partiel ainsi qu'une durée minimale de travail continu ;

- prévoir des contreparties conséquentes aux interruptions d'activité / coupures au cours d'une même journée de travail ;

- préciser les possibilités de modifier les horaires de travail et les délais de prévenance ;

- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre le travail à temps partiel et la vie personnelle, notamment en permettant aux salariés à temps partiel de gérer leur temps disponible au mieux de leurs intérêts ;

- étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit ou ayant des enfants à charge devant être gardés ;

- prendre en compte pour l'organisation des stages de formation les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

- Réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion des entreprises dans certaines professions majoritairement occupées par des hommes et bien rémunérées (ingénieurs, cadres supérieurs, informaticiens, électriciens) afin de faciliter l'accès des femmes à des professions dans lesquelles elles sont fortement minoritaires. Une telle mesure peut avoir pour effet indirect de réduire une partie de l'écart de rémunération.

- Veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition hommes/femmes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou même celle des diplômés des filières concernées.

- Rechercher des modes d'organisation du travail compatibles avec des obligations familiales des salariés : limitation de l'amplitude horaire de travail, de la durée des réunions, réduction des cas où l'entreprise a recours à des horaires de travail atypiques (travail de nuit, travail de fin de semaine...), établissement des plannings à l'avance avec un délai de prévenance en cas de modification des horaires et des jours non travaillés, réduction du nombre et de la durée des coupures imposées pour lesquelles les salariés ne peuvent rentrer chez eux...

Un bilan du plan d'action de l'année précédente doit être réalisé et enrichi dans le cadre de la Commission égalité et du Comité d'entreprise. Il doit préciser les raisons pour lesquelles les actions prévues l'an passé n'ont pas été mises en oeuvre.

## 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, l'articulation vie professionnelle / vie privée.

### 3.1 l'aide au constat

#### Indicateurs à présenter

##### 1- 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<sup>1</sup>

##### 2- 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)<sup>2</sup>,
- Répartition sexuée des effectifs à temps plein et temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel),
- Nombre de salariés 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.

##### 3- 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<sup>3</sup>, et le congé paternité,

---

<sup>1</sup> Indicateur RSC correspondant aux indicateurs Bilan social 42-43

<sup>2</sup> Indicateur RSC pouvant être rapproché des indicateurs 41 et 42 du Bilan social.

- Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil à la petite enfance<sup>4</sup>,
- 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.

### 3.2 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 telle 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.

### 3.3 L'aide à l'élaboration de plans d'action

L'analyse doit permettre la négociation de plans d'action destinés à améliorer l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

#### Rappel :

1° Le RSC est un document établi de façon unilatérale par l'entreprise, qui comprend à la fois des indicateurs, l'analyse des indicateurs et la définition d'objectif et d'actions à réaliser ([cf. art. L. 2323-57 et suivants](#)). Ce document est soumis au comité d'entreprise pour avis et peut être alors modifié avant d'être remis à l'inspection du travail.

2° Le RSC doit servir de support (en tant que diagnostic) à la négociation obligatoire dans les entreprises ([cf. art. L. 2242-5, 2242-6, 2242-7](#)). Dans ce cadre les plans d'action figurant dans le RSC ont vocation à être négociés.

---

<sup>3</sup> Indicateur RSC correspondant à l'indicateur Bilan social 24

<sup>4</sup> Indicateur RSC pouvant être rapproché de l'indicateur 71 du Bilan social n°41 et 42.

Les plans d'action pourront favoriser la mixité des métiers (en terme de recrutement, de promotion, de carrière) et prévoir, par exemple :

- des mesures permettant la « requalification » de certains métiers dévalorisés très majoritairement occupés par des femmes ;
- des mesures permettant l'accès des femmes à des métiers très majoritairement occupés par des hommes, et inversement.

S'inscrivant notamment dans le cadre des actions de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et permettant une meilleure évolution des femmes dans les métiers, les plans pourront également prévoir :

- la mise en œuvre d'actions de formation (professionnalisation, reconversion...),
- le développement d'actions internes de sensibilisation permettant notamment de favoriser la mixité de certains métiers au sein desquels les femmes ou les hommes sont sous représentés, notamment par l'accueil de stagiaires ou de salarié(e)s en contrat d'apprentissage,
- le développement des relations de l'entreprise et de ses salariés avec les écoles, les universités et autres établissements d'enseignement (populations visées: professeur/élèves) pour inciter les jeunes filles par exemple à choisir des filières techniques ou scientifiques.
- un appui à la féminisation des emplois : amélioration des conditions de travail et adaptation des structures de vie professionnelle (par exemple, étude ergonomique des postes), accompagnement de l'encadrement et des salariés concernés.
- des prescriptions pouvant, par exemple, encourager les entreprises de travail temporaire à développer la mixité de certains métiers lorsque l'entreprise recourt à ce type d'emplois.

Enfin, la mise en œuvre d'actions de communication et de sensibilisation internes permet de faire évoluer les cultures en matière d'égalité professionnelle au sein de l'entreprise

Un bilan du plan d'action de l'année précédente doit également être réalisé et enrichi dans le cadre de la Commission égalité et du Comité d'entreprise. Il doit préciser les raisons pour lesquelles les actions prévues l'an passé n'ont pas été mises en œuvre.

## II – PRECONISATIONS UTILES A LA REALISATION DU RAPPORT ANNUEL UNIQUE : ENTREPRISES DE – 300 SALARIES

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur remet chaque année 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 ([cf. article L. 2323-47 du Code du travail](#)).

Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel quinze jours avant la réunion. Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent. C'est donc un rapport unique, comportant notamment les informations relatives à la situation comparée des femmes et des hommes que les entreprises de moins de 300 salariés doivent établir.

L'aide proposée ici vise à simplifier les obligations incombant aux petites et moyennes entreprises, afin de prendre en compte leur spécificité, tout en utilisant une méthodologie comparable à celle destinée aux entreprises de 300 salariés et plus.

Les informations déjà recueillies pour alimenter la déclaration automatisée des données sociales –unifiée (DADS-U) et le formulaire relatif à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (document Cerfa 2483) pourront être utilisées pour la réalisation du rapport annuel unique et présentées dans un tableau d'informations croisées.

Ce tableau constituera une aide à l'analyse de la situation des femmes en matière de rémunération et de carrière.

## Rôle des branches professionnelles

Pour l'élaboration du rapport unique, les PME peuvent s'appuyer sur les branches professionnelles qui disposent déjà, pour certaines d'entre elles d'observatoires des métiers mis en œuvre dans le cadre de la GPEC. Les branches peuvent développer :

- la communication d'informations et de données chiffrées sur les métiers-repères,
- la formation professionnelle, l'apprentissage, les actions à mener dans écoles, collèges, lycées et établissements d'enseignement supérieur,
- la création d'outils de communication relatifs à l'égalité professionnelle à destination des entreprises,

Le rapport unique peut être présenté selon deux axes de travail :

- premier axe : comparaison de la situation des femmes et des hommes dans leurs conditions générales d'emploi pour déterminer les écarts éventuels de rémunération et d'évolution de carrière,
- deuxième axe : informations relatives aux conditions générales d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise pour améliorer la situation des femmes au regard de l'objectif d'égalité professionnelle.

Ces deux axes complémentaires répondront aux objectifs du rapport de situation comparée : « Mesurer, Comprendre, Agir ».

## Premier axe : comparaison de la situation des femmes et des hommes pour déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération et d'évolution de carrière

---

### 1. L'aide au constat

#### Indicateurs à faire figurer et suggestion de présentation :

Un tableau croisé peut présenter, par catégorie professionnelle (ou un autre type de classification cf. précisions p.27), des données sexuées portant sur :

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

## Mesure des écarts de rémunération et des évolutions de carrière

1 <u>Catégories</u> <u>professionnelles</u>  [DADS – S..G01.0 0.01.001]	2 Sexe	3 Effectif Total 31/12 [DADS S.30]	4 Nombre embauches au 31/12	5 Nombre moyen d'heures de formation/an/ Salarié [Doc Cerfa 2483]	6 Type de contrat [DADS S41.G01.00.013 – S41.G01.2.001]		7 Nombre de promotion dans l'année**	8 Durée du travail [DADS S41.G01.00.013 – S41.G01.00.020]		9 Age moyen	10 Ancienneté moyenne	11 <u>Rémunération</u> <u>au choix</u>								
					CDI	CDD		Temps complet	Temps partiel			11 bis Rémuné- ration moyenne Effective [S41.G01.00. 029.001]	11 ter <u>Rémuné- ration</u> <u>moyenne base</u>  <u>100</u>	11 quater <u>= Mini conventionnel</u>						
					A	B >0 à X%								C >X à Y %	D Y à Z%	E > à Z%				
	F																			
	H																			
	F																			
	H																			

\* ou, selon la pertinence, sur une période plus longue.

## Précisions sur certains indicateurs :

### - La catégorie professionnelle

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 pourront être produites d'une part par grandes catégories professionnelles : ouvriers/employés, cadres, emplois intermédiaires, d'autre part par niveau de classification, 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 phénomènes de discrimination salariale et d'analyser les éléments sur lesquels elle se fonde.

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 aux 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.

## - La promotion

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*.

## - La rémunération

Compte tenu de la taille des entreprises concernées par le rapport unique, l'indicateur relatif à la rémunération peut présenter un risque quant à la confidentialité des informations quasi-individuelles susceptibles d'être communiquées. L'entreprise pourra donc utiliser au choix :

- soit la rémunération effective moyenne,
- soit une rémunération moyenne de référence calculée sur une base 100,
- soit le positionnement des salariés au regard des minima conventionnels de branche sur une base temps plein

- Utilisation d'une rémunération moyenne de référence comme base 100

1. calculer la rémunération moyenne, par catégorie professionnelle, classification ou autres, des salariés (femmes et hommes ensemble). Cette rémunération moyenne constitue la base 100.
2. calculer la rémunération moyenne des femmes et la rapporter à la base 100.
3. procéder de même avec la rémunération moyenne des hommes.
4. mesurer l'écart éventuel entre la rémunération moyenne des femmes d'une part, celle des hommes d'autre part, et la base 100.

Exemple :

Parmi les agents de maîtrise, la rémunération moyenne mensuelle des salariés hommes et femmes s'élève à 2500 euros. (base 100)

Les hommes perçoivent en moyenne 3000 euros par mois, et les femmes 2300 euros.

Le rapport de la rémunération moyenne des femmes à la base 100 s'établit ainsi =  $2300/2500 \times 100 = 92$ .

Pour les hommes, ce rapport s'établit à =  $3000/2500 \times 100 = 120$ .

- Utilisation du positionnement des salariés au regard des minima conventionnels

Il s'agit, cette fois, à partir de la rémunération effective des femmes et des hommes de déterminer, par catégorie, les pourcentages de femmes et d'hommes dont la rémunération se situe à des niveaux prédéterminés des minima conventionnels.

L'écart susceptible d'exister en pourcentage entre les femmes et les hommes, au regard des minima conventionnels, pourra révéler le déséquilibre existant entre les femmes et les hommes en terme de rémunération.

Exemple :

Dans la catégorie des employés

- 10% des hommes perçoivent les minima conventionnels, contre 45% des femmes
- 50% des hommes se situent à plus de 5% des minima conventionnels, contre 30% des femmes
- 30% des hommes se situent à plus de 8% des minima conventionnels contre 20 %
- 10% des hommes se situent à plus de 15% des minima conventionnels contre 5% des femmes.

## 2. L'aide à l'analyse

Sur la base des informations recueillies dans le tableau proposé, les analyses porteront tant sur les écarts éventuels de rémunération que sur l'évolution de carrière des femmes par rapport à celle des hommes. En fonction de la taille de l'entreprise, cette étude pourra être réalisée devant la **Commission égalité** (article [L. 2325-34 du code du travail](#)) ou devant le seul comité d'entreprise.

Au-delà des données brutes apportées par le tableau de situation comparée, le rapport doit faire ressortir une analyse faisant état des facteurs susceptibles d'expliquer les écarts constatés

### 2.1. Concernant la rémunération:

- La comparaison sera tout d'abord réalisée de façon globale au regard :

- Soit de la différence de rémunération moyenne effective (colonne 11bis), constatée de manière globale entre les femmes et les hommes dans la catégorie professionnelle (ou le type de classification choisi)

- Soit de l'écart constaté entre la rémunération moyenne des femmes et des hommes calculée sur une base 100 (Colonne 11 ter),

- Soit des écarts constatés en pourcentage du nombre de femmes et d'hommes dans chacune des colonnes A à E déterminant leur positionnement respectif au regard des minima conventionnels au sein de la même classification entre deux groupes de référence (c'est-à-dire un nombre suffisant de femmes et d'hommes placés dans une situation identique ou étroitement similaire) (colonne 11 quater).

- La rémunération des salariés à temps partiel peut être rétablie sur la base d'un travail à temps plein. Toutefois une attention particulière devra être apportée à l'impact éventuel de la durée du travail sur la rémunération de salariés à temps partiel au-delà de la simple application des ajustements liés à leur quotité de travail (Colonne 8).

La production de données relatives aux rémunérations par deux niveaux au moins : d'une part par grandes catégories professionnelles (ouvriers-employés/cadres/catégories intermédiaires), d'autre part à un niveau plus fin tel que les métiers repères, les emplois types ou la

classification, peut permettre d'obtenir un état plus précis des différences de rémunération existant. Elle permet de percevoir les écarts qui résultent du fait que les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois ainsi que les écarts liés aux appréciations portées sur les salariés.

## 2.2. Concernant l'évolution de carrière :

L'analyse des écarts existant doit mettre l'accent sur la question des promotions professionnelles.

Les données peuvent être croisées pour affiner l'analyse. Ainsi il peut être intéressant par exemple de rapprocher les données relatives au nombre moyen d'heures de formation et celles concernant le nombre de promotions, ou encore les données relatives au nombre moyen d'heures de formation et celles relatives à l'âge moyen.

Il apparaît également important d'analyser la situation de l'entreprise au regard de la mixité des emplois au niveau de :

- l'état des effectifs (le nombre de femmes et d'hommes par catégorie professionnelle, classification, métiers-repères ou emplois-types - colonne 1),
- des recrutements (la proportion d'embauches de femmes au regard de celles des hommes par catégorie professionnelle – colonne 4),
- du nombre de promotions dans l'année - colonne 7.

## 3. L'aide à l'élaboration de plans d'action

### Rappel :

1° le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-47 est un document établi de façon unilatérale par l'entreprise, qui comprend à la fois l'analyse des données chiffrées, les mesures prises, les objectifs et actions à venir et les explications sur les actions prévues non réalisées (cf. [art. R. 2323-9](#)). Ce document est soumis au comité d'entreprise avant d'être remis à l'inspection du travail.

2° Ce rapport doit servir de support (en tant que diagnostic) à la négociation obligatoire dans les entreprises (cf. [art. L. 2242-5, 2242-6, 2242-7](#)). Dans ce cadre, les plans d'action sur la situation comparée des femmes et des hommes figurant dans ce rapport ont vocation à être négociés

Les plans d'action viseront à corriger les disparités de niveau de rémunération observées en moyenne entre les deux populations, en identifiant une population prioritaire à traiter qu'il s'agisse par exemple :

- d'un métier à requalifier (métier occupé très majoritairement par des femmes qui est dévalorisé du fait de représentations stéréotypées),
- d'une situation présentant des écarts de rémunération injustifiés par des éléments objectifs à améliorer en priorité (fixation d'un objectif de réduction des écarts constatés) ou au regard des minima conventionnels, par exemple : population de femmes qui présentent, en pourcentage, le plus grand écart en nombre dans le rapport hommes/femmes.

Les plans pourront également encourager le développement professionnel des femmes (par exemple en s'inspirant des mesures GPEC, formation professionnelle, validation des acquis de l'expérience, reconversion...).

Concernant la mixité des emplois, des mesures pourraient être envisagées en termes :

- D'embauches,
  - De requalification des métiers, de formation (dans le cadre notamment de mesures GPEC et éventuellement avec l'aide de la branche)
  - De relations avec les écoles et d'accueil de stagiaires et jeunes en contrat d'apprentissage auxquels font souvent appel les PME,
  - De prescriptions encourageant, par exemple, les entreprises de travail temporaire à développer la mixité professionnelle.

## Deuxième axe : comparaison de la situation des femmes et des hommes dans l'objectif de mesurer les effets de l'organisation du travail et d'améliorer l'articulation vie professionnelle / vie privée.

Il est proposé d'établir un diagnostic, au moyen notamment des informations recueillies dans le tableau précédemment proposé, concernant l'organisation du travail et son impact sur la situation des femmes dans l'entreprise.

Au regard de ces analyses, des mesures pourront donc être prises concernant :

- la situation particulière des salariés à temps partiel, majoritairement des femmes en général.

- l'évolution de carrière des femmes affectées à certains postes à horaires décalés, travail de nuit...

- les conditions dans lesquelles l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale peut être améliorée, avec par exemple :

- la mise en place de dispositifs d'aménagement du temps de travail facilitant cette articulation : horaires individualisés, temps partiel familial, télétravail.

- la mise en œuvre de services à la personne ou d'un accès à ces services, mise à disposition de CESU préfinancés.

- l'amélioration des conditions de travail en terme d'aménagement des postes de travail en vue d'en réduire la pénibilité et d'en faciliter l'accès aux femmes.

## ANNEXES

### Annexe 1 – Circulaire du 19 avril 2007

JORF n°114 du 17 mai 2007

Texte n°33

#### CIRCULAIRE

**Circulaire du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**

NOR: SOCK0751799C

Paris, le 19 avril 2007.

Le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes et la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité à Messieurs les préfets de région, Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Mesdames et Messieurs les préfets de département, Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Mesdames les déléguées régionales aux droits des femmes et à l'égalité et Mesdames les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité

La loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes complète les lois visées en référence et s'inscrit dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle marque une étape importante en matière d'égalité professionnelle en introduisant l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la négociation collective.

Elle répond aux attentes exprimées par les partenaires sociaux dans leur lettre paritaire du 7 juillet 2004 en prévoyant :

- la neutralisation de la période de congé parental d'éducation, de congé de maternité, d'adoption ou de présence parentale au regard des droits ouverts au titre du DIF (art. L. 933-1 du code du travail) ;

- la possibilité pour un accord de branche de majorer de 10 % le montant de l'allocation de formation lorsqu'un salarié est conduit à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant pour suivre une action de formation en dehors de son temps de travail. Cette majoration - comme l'allocation elle-même - n'est pas considérée comme du salaire au titre du droit de la sécurité sociale : elle est donc exonérée de cotisations sociales, CSG et CRDS.

La loi dispose que les entreprises et les branches professionnelles sont tenues de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations sur les salaires.

Ces négociations doivent prendre en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des « effets de structure » qui concourent aux écarts de rémunération. Des exemples portant sur la mesure et la suppression des écarts de rémunération sont indiqués en annexe, à titre d'illustration.

La loi ouvre des aides financières en faveur de l'égalité professionnelle, introduit le temps partiel dans les négociations collectives et tend à assurer une meilleure prise en compte dans l'entreprise de la question de l'articulation des temps de vie professionnelle et des temps de vie personnelle.

Un bilan d'application de ce texte est prévu. Il sera établi à mi-parcours par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, conformément aux dispositions du décret n° 2006-1501 du 29 novembre 2006 et à partir notamment du bilan des accords signés dans les branches professionnelles sur la base des informations collectées par la direction générale du travail et, pour les entreprises, sur la base des informations collectées par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (décret n° 2006-1501 du 29 novembre 2006 relatif aux outils méthodologiques de suivi de l'application de la loi). Au vu de ce bilan, une contribution financière assise sur les salaires pourra être exigée des entreprises qui n'auraient pas négocié sur la suppression des écarts de rémunération.

La présente circulaire précise les modalités de mise en oeuvre de la loi dans les quatre fiches ci-jointes :

- fiche 1 : l'obligation annuelle de négocier sur la suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010 ;

- fiche 2 : les aides financières de l'Etat en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- fiche 3 : l'amélioration des droits liés à la « parentalité » ;

- fiche 4 : une meilleure intégration de la problématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein d'institutions jouant un rôle important en la matière.

Nous vous demandons de veiller tout particulièrement à l'application de cette loi et de ses textes d'application tendant à la suppression des écarts de rémunération d'ici 2010.

Le service des droits des femmes, 10, place des Martyrs-du-Lycée- Buffon, 75015 Paris (télécopie : 01-53-86-11-11), et le bureau de la durée et des revenus du travail de la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 (télécopie : 01-44-38-26-23), restent à votre disposition pour toute difficulté que vous pourriez rencontrer.

## Article Annexe

### A N N E X E

#### FICHE 1

L'obligation annuelle de négocier sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur la base d'un rapport de situation comparée

L'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève à 19 % dans le secteur privé pour les salariés à temps complet (enquête INSEE-DADS 2004 et DARES-PIPS juin 2006). Une étude incluant les salariés à temps partiel chiffre l'écart à 27 % en 2000 (Meurs et Ponthieux, 2004). Les écarts de rémunération ayant tendance à stagner depuis plusieurs années, le législateur impose aux partenaires sociaux au niveau de la branche professionnelle et de l'entreprise un objectif de suppression de ces écarts à l'horizon 2010.

Les inégalités de rémunération ayant différentes causes tenant à la structure et à la nature des emplois occupés par les femmes et aux discriminations salariales, le législateur n'a pas limité les négociations aux écarts de rémunération non justifiés : les discriminations salariales et également l'ensemble des « effets de structure » concourant aux écarts de rémunération doivent être traités.

#### 1.1. Les éléments communs

à la négociation de branche et d'entreprise

Les entreprises et les branches professionnelles sont tenues de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations sur les salaires.

Quelle est la procédure à suivre

pour la négociation annuelle sur les salaires ?

La négociation doit porter sur les mesures de nature à supprimer les écarts de rémunération à l'horizon 2010.

Elle doit être engagée par la partie patronale une fois par an dans le cadre des négociations sur les salaires. A défaut d'initiative de la partie patronale, la négociation peut être provoquée par la demande d'une organisation syndicale représentative dans les quinze jours suivant sa demande.

Il s'agit d'une obligation de négocier et non d'une obligation de signer un accord. En cas d'échec des négociations, le thème de la suppression des écarts de rémunération devra être de nouveau abordé l'année suivante.

En outre, le législateur a mis l'accent sur le caractère sérieux et loyal que doivent revêtir les négociations. La partie patronale doit avoir communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales. Elle doit fournir les éléments permettant d'établir le diagnostic des écarts de rémunération existant, notamment sur la base du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Quels sont les éléments à prendre en compte ?

L'obligation de négocier porte sur les écarts de rémunération au sens de l'article L. 140-2 du code du travail soit : « Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages en nature et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur à l'occasion de ce dernier. »

Au-delà de la politique salariale, il importe également d'agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise : la politique de recrutement de l'entreprise, la promotion professionnelle, la formation et l'articulation des temps de vie. Ainsi, la loi invite les partenaires sociaux - en fonction des spécificités propres de leur secteur d'activité - à négocier sur tout le champ de l'égalité professionnelle au travers d'un fil directeur : les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

1.2. L'obligation de négocier

dans les branches professionnelles

Quelles sont les nouvelles obligations

de négociation collective de branche ?

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires s'accompagne d'une négociation en

vue de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 132-12-3 du code du travail).

La négociation triennale obligatoire sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, qui porte entre autres sur les conditions de travail et d'emploi, doit désormais également traiter des salariés à temps partiel (art. L. 132-12 du code du travail). En effet, 31 % des femmes actives sont à temps partiel (82 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes), ce temps partiel, qu'il soit choisi ou subi, s'accompagnant le plus souvent d'un faible niveau de rémunération.

Une convention collective de branche doit comporter obligatoirement une clause sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 pour pouvoir être étendue (art. L. 133-5 du code du travail).

Sur quelle base est effectué le diagnostic

des écarts éventuels de rémunération ?

Le diagnostic repose en premier lieu sur le recueil des données sur les salaires afin d'identifier les écarts, puis établir les causes objectives de tout écart de rémunération significatif, avant d'établir un plan d'actions. Il résulte des éléments figurant dans les deux rapports que doit remettre la partie patronale pour engager la négociation salariale annuelle :

- le rapport portant sur l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche et sur l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques ;
- le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes qui définit les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi des femmes et des hommes et notamment des salariés à temps partiel sur la base d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité (art. L. 132-12, alinéa 6, et L. 132-12-3 du code du travail).

Quelle est la procédure à suivre

pour la négociation annuelle sur les salaires ?

L'accord conclu sur la suppression des écarts de rémunération doit faire l'objet, comme tout accord de branche, d'un dépôt auprès de la direction générale du travail (une version papier doit être envoyée à l'adresse suivante : direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 5, et une version électronique doit être envoyée à l'adresse mél suivante : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr)).

Une commission mixte présidée par un représentant de l'Etat est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail :

- en l'absence de dépôt d'un accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord auprès de cette autorité, contenant les propositions des parties en leur dernier état, afin que s'engage ou se poursuive la négociation ;
- ou encore si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement.

### 1.3. L'obligation de négocier dans les entreprises

Quelles sont les nouvelles obligations

de négociation collective d'entreprise ?

La loi impose aux entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs (art. L. 132-27 du code du travail) de traiter, en même temps, chaque année d'ici la fin de l'année 2010 la question de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sauf si un accord est intervenu pour définir et programmer des mesures de suppression des écarts (art. L. 132-27-2 du code du travail).

En outre, la loi prévoit, pour les mêmes entreprises, l'obligation de négocier annuellement sur des thématiques connexes à celle de l'égalité entre les femmes et les hommes, il s'agit :

- des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- des conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel ;
- de l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Quelle est la procédure à suivre

pour la négociation annuelle sur les salaires ?

La loi prévoit que la négociation doit être engagée au niveau de l'entreprise. Elle peut être engagée par établissement ou par groupe d'établissements si aucune organisation syndicale représentative dans l'établissement ou le groupe d'établissement ne s'y oppose.

Cette obligation porte sur tout organisme de droit privé (entreprises, établissements, associations, établissements publics industriels et commerciaux et établissements publics mixtes à la fois industriels et commerciaux et administratifs) pourvu d'un délégué syndical.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et qui ne sont pas couvertes par

un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'employeur n'est pas soumis à l'obligation annuelle de négocier mais il est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre (art. L. 132-27 du code du travail).

L'accord conclu sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doit faire l'objet d'un dépôt auprès de la DDTEFP en même temps que l'accord sur les salaires. En l'absence de dépôt d'un accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord auprès de cette autorité, les accords de salaire ne peuvent être enregistrés. Enfin, le refus de négocier sur les thèmes de négociation collective obligatoire peut constituer un délit d'entrave aux fonctions de délégué syndical.

L'enregistrement des accords collectifs d'entreprise relatifs à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'effectue dans l'application « Gestion des accords V 13 » en recensant les accords traitant des salaires hommes-femmes proprement dits mais également les accords traitant de la suppression des écarts de rémunération par d'autres approches (exemples : politique du recrutement sur des postes à plus haute responsabilité, accentuation de l'effort de formation pour les femmes y ayant moins recours...) dès lors que les signataires ont entendu s'inscrire dans le cadre de la loi du 23 mars 2006.

Sur quelle base est effectué le diagnostic

des éventuels écarts de rémunération ?

Les entreprises sont tenues de présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une analyse chiffrée de la situation comparée des femmes et des hommes par catégories professionnelles employées, de fixer des objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener et d'évaluer leur coût. Il présente également des explications sur les mesures envisagées précédemment mais non réalisées.

La loi prévoit que le rapport de situation comparée est obligatoirement transmis à l'inspection du travail avec l'avis du comité d'entreprise. Cette prescription légale se trouve renforcée par l'obligation de négocier sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur la base de ce rapport.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le rapport de situation comparée doit comprendre des indicateurs définis par décret qui s'articulent autour de quatre thèmes : les conditions générales d'emploi, les rémunérations, la formation et les conditions de travail (art. L. 432-3-1 et D. 432-1 du code du travail). Il comprend des données chiffrées par sexe réparties selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification et relatives aux éléments suivants s'agissant de la rémunération :

- l'éventail des rémunérations ;
- la rémunération mensuelle moyenne ;
- le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

La liste de ces indicateurs a été modifiée par le décret n° 2006-1270 du 18 octobre 2006 de manière à traiter également la question de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale autour de trois axes définis après avis des partenaires sociaux :

- les congés liés à l'exercice de la « parentalité » ;
- l'organisation du temps de travail dans l'entreprise ;
- les services de proximité développés par l'entreprise pour faciliter l'articulation des temps de vie.

Le chef d'entreprise doit également communiquer annuellement au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués. Il communique également le nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel et explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet (art. L. 212-4-9 du code du travail).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié dont le contenu n'est pas modifié par la loi du 23 mars 2006 (cf. art. L. 432-4-2 et R. 432-19 du code du travail). Toutefois, compte tenu de l'obligation nouvelle de négocier sur la suppression des écarts de rémunération il apparaît pertinent de présenter le même rapport que celui qui prévaut pour les entreprises de 300 salariés au moins.

Il est à noter par ailleurs que dans les entreprises employant au moins 200 salariés, le comité d'entreprise doit constituer une commission de l'égalité professionnelle qui est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise lors de la présentation par l'employeur du rapport de situation comparée (art. L. 434-7 du code du travail).

## FICHE 2

Les aides financières de l'Etat en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### 1. Les aides à la gestion prévisionnelle

## des emplois et des compétences

La loi affirme que les actions des entreprises et des branches favorisant l'égalité professionnelle et notamment l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale entrent de plein droit dans les actions éligibles au titre des aides à la GPEC prévues à l'article L. 322-7 du code du travail.

Pour mémoire, l'article L. 322-7 prévoit :

- une aide au conseil à destination des entreprises de 300 salariés au plus pour le financement d'une étude qui permet à l'entreprise d'élaborer un plan comportant des mesures en faveur de l'égalité professionnelle. Le montant de l'aide financière s'élève à 50 % des coûts supportés par l'entreprise pour la conception et l'élaboration du plan, plafonné à 15 000 euros pour une demande d'entreprise et à 12 500 euros par entreprise pour une demande d'un groupe d'entreprises.

- une aide à destination des organismes professionnels pour des actions de sensibilisation à la GPEC. Le montant de l'aide financière s'élève à 70 % maximum du coût des actions d'information, de communication, d'animation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou des actions de capitalisation, d'évaluation, de diffusion et de transfert des bonnes pratiques.

Le décret n° 2007-101 du 25 janvier 2007 créant les articles D. 322-10-14 et suivants du code du travail, précise les modalités d'application de la loi.

Les aides au conseil pour la GPEC sont accordées par les DDTEFP voire les DRTEFP selon le périmètre de l'action envisagée.

## 2. Les aides au remplacement des salariés

### en congé de maternité ou d'adoption

La loi prévoit une aide forfaitaire pour le remplacement des salariés en congé de maternité ou d'adoption pour les « entreprises » de moins de 50 salariés (art. L. 122-25-2-1 du code du travail et décret n° 2007-414 du 23 mars 2007 créant les articles R. 122-9-2 à R. 122-9-7). Cette aide de l'Etat a pour objectif de contribuer à une gestion active de l'emploi et des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés en facilitant le départ en congé de maternité ou d'adoption de leurs salariés, l'organisation de leur travail et la continuité de leur activité.

### Les conditions relatives à l'employeur

Sont éligibles l'ensemble des organismes de droit privé de moins de cinquante salariés, notamment les entreprises et les associations, ainsi que les particuliers employeurs.

L'éligibilité au regard de la taille s'apprécie au niveau de l'entreprise et non de l'établissement concerné. L'appartenance de l'entreprise à un groupe n'est pas un critère d'exclusion.

Les conditions relatives aux salariés

en congé de maternité ou d'adoption

Sont concernés tous les salariés en congé de maternité ou d'adoption, quels que soient leur catégorie professionnelle (ouvrier, employé, ETAM, ingénieur et cadre) et leur type de contrat de travail.

Les conditions relatives aux salariés remplaçants

Pour l'ouverture du droit à l'aide au remplacement, il est nécessaire que :

- le ou les salariés en congé de maternité ou d'adoption soient effectivement remplacés par un salarié recruté à l'extérieur de l'entreprise ;
- le remplaçant soit employé sous contrat de travail autre que les contrats bénéficiant d'une aide publique à l'emploi ou à la formation professionnelle, à l'exclusion des mesures générales d'exonération des charges sociales.

L'aide au remplacement peut également être accordée pour des personnels mis à disposition par des entreprises de travail temporaire ou par un groupement d'employeurs.

La durée totale du remplacement doit être d'une durée supérieure ou égale à huit semaines et le salarié remplaçant doit avoir un horaire de travail hebdomadaire d'au moins 16 heures par semaine.

Le remplaçant doit être employé sur un poste correspondant aux activités du salarié en congé de maternité ou d'adoption.

La procédure

L'aide au remplacement fait l'objet d'une convention conclue entre l'employeur et l'Etat, représenté par le préfet du département (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) de l'établissement où est employé le salarié remplacé au moyen du formulaire CERFA disponible sur le site du ministère.

Lorsque le remplaçant supplée l'absence de plusieurs salariés dont les départs en congé de maternité ou d'adoption ont lieu simultanément ou tour à tour, il est établi un formulaire CERFA, donc une convention, pour le remplacement de chaque salarié parti en congé de maternité ou d'adoption.

Le DDTEFP vérifie la conformité du remplacement envisagé aux conditions d'accès à l'aide et contrôle l'exécution de la convention.

La convention signée par le préfet de département ou, par délégation, par le DDTEFP est retournée à l'entreprise dans un délai de deux semaines. Une fois le dossier

complet (convention, copie du contrat de travail ou de la convention de mise à disposition, bulletins de paye ou factures des entreprises de travail temporaire ou de groupements d'employeur), le DDTEFP l'adresse au CNASEA, gestionnaire de la mesure.

L'employeur est tenu de signaler au DDTEFP, qui en avertit le CNASEA, toute rupture du contrat de travail du remplaçant. Afin de simplifier la procédure, le DDTEFP demande à l'employeur de communiquer parallèlement cette information au CNASEA.

L'aide de l'Etat

Le montant de l'aide est fixé par arrêté, sa liquidation est confiée au CNASEA. En 2007, il s'élève à 400 euros.

### 3. Le crédit d'impôt famille

La loi complète les dispositions relatives au crédit d'impôt famille en ajoutant un cas d'ouverture de ce droit : les dépenses de formation en faveur des salariés recrutés à la suite d'une démission ou d'un licenciement pendant un congé parental d'éducation.

Pour mémoire le crédit d'impôt famille permet aux entreprises de bénéficier d'un crédit d'impôt sur les sociétés de 25 % des sommes engagées dans la limite d'un plafond de 500 000 euros par an et par entreprise (article 244 quater F du code général des impôts). Les types de dépenses ouvrant droit au crédit d'impôt sont les suivants :

- la rémunération des salariés en congé parental d'éducation, de paternité, de maternité ou bénéficiant d'un congé pour enfant malade, notamment les cotisations au régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO prises en charge par l'employeur au bénéfice des salariés en congé parental d'éducation ;
- l'indemnisation des salariés ayant engagé des frais de garde exceptionnels à la suite d'un imprévu professionnel survenu en dehors des horaires habituels de travail ;
- les dépenses engagées au titre du chèque emploi service universel ;
- les dépenses de formation des salariés en congé parental d'éducation ;
- les dépenses de formation en faveur de nouveaux salariés ayant démissionné de leur précédente entreprise ou en ayant été licenciés pendant un congé parental d'éducation. Il faut alors que la formation débute dans les trois mois de l'embauche et dans les six mois qui suivent le terme du congé.

### 4. Les autres aides de l'Etat : le contrat pour l'égalité

professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois

Bien que la loi ne les modifie pas, il y a lieu de rappeler ici brièvement les aides financières encourageant les actions en faveur de l'égalité professionnelle : le contrat

pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois, ainsi que les engagements de développement de l'emploi et des compétences (cf. la circulaire DGEFP n° 2006/18 du 20 juin 2006).

Dans le cadre du contrat pour l'égalité professionnelle, l'aide financière est accordée pour des actions à caractère exemplaire apportant une amélioration significative de la place des femmes dans la branche professionnelle ou l'entreprise en terme de qualification et d'emploi, consacrées par un accord collectif de branche ou d'entreprise ou un plan d'égalité professionnelle. L'entreprise peut mettre en oeuvre unilatéralement un plan d'égalité professionnelle lorsque les négociations en vue d'un accord collectif ont échoué ou en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, sous réserve de consulter les représentants du personnel et de l'absence d'opposition exprimée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Les actions susceptibles de bénéficier d'un contrat pour l'égalité professionnelle peuvent concerner l'embauche, la formation, la promotion, l'organisation et les conditions de travail. L'aide s'adresse aux entreprises quelle que soit leur taille et aux organisations syndicales ou patronales. Elle s'élève à 50 % maximum des coûts d'investissement en matériel, tel l'aménagement des locaux, 30 % du coût des rémunérations des salariés bénéficiaires des actions de formation, 50 % des autres coûts (cf. art. D. 123-6 et suivants, art. 18 de la loi n° 83-635).

Dans le cadre du contrat pour la mixité des emplois, l'aide s'adresse aux entreprises de moins de 600 salariés qui permettent à une femme d'accéder à un métier ou une qualification très minoritairement occupée par les femmes dans l'entreprise (et inversement qui permettent aux hommes d'occuper des emplois traditionnellement féminins). Elle s'élève à 50 % du coût pédagogique de la formation, 50 % des autres coûts liés à l'insertion professionnelle des femmes, tel l'aménagement des postes de travail, et 30 % du coût des rémunérations des salariées bénéficiaires des actions de formations.

Les contrats pour l'égalité professionnelle et les contrats pour la mixité des emplois sont mis en oeuvre par les déléguées régionales et les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité.

### FICHE 3

L'amélioration des droits liés à la « parentalité »

#### 1. Le renforcement des sanctions des discriminations

en raison de l'état de grossesse

Le code du travail énonce les discriminations qui sont prohibées au nombre desquelles les discriminations en raison du sexe et de la situation de famille, et prévoit dans ces cas l'aménagement de la charge de la preuve. Pour compléter la liste des motifs visés, conformément aux dispositions communautaires qui figurent désormais dans la directive 2006/54/CE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de travail, la

loi du 23 mars 2006 insère la discrimination en raison de l'état de grossesse au sein des articles L. 122-45 et L. 123-1 du code du travail.

Pour mémoire, l'ensemble des mesures jalonnant la vie professionnelle du salarié sont concernées par le champ de la protection légale. Au-delà des seuls salariés, la loi protège également les candidats à un emploi, les candidats à un stage ou à une période de formation dans l'entreprise.

Le dispositif de protection légale se caractérise notamment par un aménagement de la charge de la preuve au bénéfice des salariés, par la nullité des mesures discriminatoires et une peine d'emprisonnement d'un an et/ou une amende de 3 750 euros.

Les mesures les plus importantes : la décision d'embauche, le licenciement et les sanctions font l'objet d'une protection renforcée. Elles sont sanctionnées par le code pénal d'une peine d'amende de 45 000 euros, et trois ans d'emprisonnement. Ces sanctions pénales s'appliquent désormais au cas de la discrimination en raison de l'état de grossesse (cf. articles 225-1 et 225-2 du code pénal).

## 2. L'obligation de mettre en oeuvre un rattrapage salarial

suite à un congé de maternité ou d'adoption

Le ou la salariée de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. La mesure est applicable depuis l'entrée en vigueur de la loi, soit le 25 mars 2006 (art. L. 122-26 du code du travail).

Afin de respecter au mieux le dialogue social, le législateur a admis deux aménagements au principe susvisé :

- les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi peuvent comporter un autre mécanisme de rattrapage salarial quel qu'il soit ;
- les accords conclus à compter de l'entrée en vigueur de la loi peuvent comporter un mécanisme de rattrapage salarial différent dès lors qu'ils sont au moins aussi favorables.

A quel moment doit intervenir le rattrapage salarial ?

Quand la personne salariée revient de congé de maternité ou d'adoption, il convient de rechercher si des augmentations de rémunération ont été décidées ou versées pendant son absence :

- en cas de réponse négative, il n'y a pas lieu à rattrapage salarial ;

- en cas de réponse positive, un rattrapage salarial doit être appliqué.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être versé à la suite de ce congé. Lorsque la personne salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé parental d'éducation, ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être appliqué. Seules les augmentations intervenues pendant le congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental.

A quel périmètre se référer ?

Le périmètre retenu par la loi pour la mise en oeuvre du rattrapage salarial est l'entreprise, et en aucun cas le groupe, l'unité économique et sociale ou l'établissement.

Quels éléments de rémunération prendre en compte ?

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base, les avantages en nature et en espèces et tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les mesures de participation, d'intéressement ou de distribution d'actions gratuites ou d'options sur actions ne sont pas comprises.

Il convient notamment de prendre en compte toute augmentation objective, pérenne ou exceptionnelle dont la personne salariée aurait pu bénéficier si elle était restée à son poste de travail.

Sont exclues de la base de calcul :

- les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie ;
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (salissures, travail de nuit, du dimanche...) ;
- les primes exceptionnelles liées à la personne salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail...).

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Il convient donc de :

- décomposer la rémunération des salariés de la catégorie professionnelle concernée, y compris la rémunération de la personne salariée de retour de congé maternité ou d'adoption ;
- identifier les augmentations individuelles et/ou collectives appliquées à chacun des

éléments de la rémunération (salaires de base et éléments variables) ;

- calculer la moyenne de ces augmentations pour chacun des éléments ;

- appliquer chaque taux moyen aux éléments correspondants de la rémunération de la personne salariée concernée.

Exemple : dans une entreprise, les salariés A, B, C, D, E, X et Y appartiennent à la même catégorie professionnelle. X et Y sont en congé maternité à la date des augmentations collectives et individuelles :

- l'augmentation collective est fixée à 3 % du salaire de base ;

- la prime annuelle de poste (prime de chiffre d'affaires, par exemple) fait l'objet d'augmentations individuelles variables selon les salariés qui en bénéficient (A de 1 %, B de 2 % et C de 3 %) ;

- certains salariés bénéficient d'une augmentation individuelle (C de 3 % et D de 1 %).

X et Y bénéficient de l'augmentation collective de 3 %.

Seule X bénéficie de la prime individuelle de poste. A son retour de congé, le montant de cette prime sera augmenté de la moyenne des augmentations individuelles appliquées à ladite prime versée aux autres salariés, soit  $(1 + 2 + 3)/3 = 2$  %. Y ne bénéficie pas de cette prime. L'augmentation individuelle de la prime accordée aux salariés est neutre à son égard.

X et Y bénéficient de la moyenne des autres augmentations individuelles, soit  $(3+1)/5 = 0,8$  %.

Comment comprendre la notion de salariés de même catégorie ?

Le législateur ne définit pas la notion de catégorie professionnelle. La détermination de cette notion est fonction de la taille et de la structure de l'entreprise. Ainsi :

- il y a lieu de comprendre par salarié de la même catégorie les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi (une subdivision supplémentaire par métiers est possible lorsque les coefficients comprennent des emplois au contenu différent) ;

- dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il conviendrait de prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification ;

- dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes de même niveau, il conviendrait de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié en congé de maternité ou d'adoption (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres) ;

- s'il n'y a pas au moins 2 salariés de la même catégorie ainsi entendue, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

La détermination des salariés relevant de la même catégorie s'effectue à la date de départ en congé de maternité ou d'adoption du salarié concerné.

Enfin, la loi fixe un plancher minimum d'augmentation à appliquer, cependant il est toujours possible d'accorder à la salariée concernée, en fonction de ses mérites, une augmentation supérieure.

### 3. La prolongation du congé de maternité

en cas de naissance prématurée

Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, la période de suspension du contrat de travail telle qu'elle résulte des dispositions légales est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal. Cette disposition s'applique aux accouchements survenus à partir du 1er janvier 2006 plus de six semaines avant la date prévue et exigeant l'hospitalisation postnatale de l'enfant (art. 15 de la loi).

Les modalités d'application de ces dispositions sont précisées par les décrets n° 2006-1008 du 10 août 2006 et n° 2006-1312 du 25 octobre 2006.

### 4. Les droits à congés payés

Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise. Cette disposition reprend la jurisprudence de la CJCE du 18 mars 2004, affaire C-342/01, et celle de la Cour de cassation du 2 juin 2004, société Wieder Meubles Atlas.

## FICHE 4

Une meilleure intégration de la problématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein d'institutions jouant un rôle important en la matière

Le service public de l'emploi

La loi affirme la place du service des droits des femmes et de l'égalité comme membre à part entière du service public de l'emploi (art. 28 de la loi modifiant l'art. L. 311-1 du code du travail). Cette disposition législative tend à la résorption des écarts de situation entre les femmes et les hommes pour garantir l'égalité de traitement et d'accès à l'emploi. Au niveau national, le service des droits des femmes et de l'égalité est membre du SPEN ; au niveau régional et départemental, les déléguées régionales et les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité sont

respectivement membres des SPER et des SPED.

### Les maisons de l'emploi

La loi prescrit aux maisons de l'emploi de mener des actions de sensibilisation et d'information relatives à l'égalité professionnelle et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les membres constitutifs de la gouvernance, élus et SPE, veilleront à inscrire cette responsabilité dans les plans d'action mis en oeuvre par la maison de l'emploi.

### Les services de la formation professionnelle et de l'apprentissage

La loi énonce que la région organise des actions destinées à répondre aux besoins d'apprentissage et de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes aux différentes filières de formation.

L'Etat, une ou plusieurs régions, une ou plusieurs organisations représentatives des milieux professionnels peuvent conclure des contrats fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi.

Conformément à la loi, l'Etat veillera, pour sa part, dans les contrats qu'il sera amené à signer, à déterminer des objectifs qui concourent à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers auxquels les préparent les différentes voies de formation professionnelle initiale et continue.

La loi fixe le principe de la formation des personnels chargés de la formation professionnelle tout au long de la vie aux questions de l'égalité professionnelle et rappelle que l'égalité professionnelle fait partie de leurs missions. Les membres du SPE apporteront, le cas échéant, leur appui à la conception des modules de formation à l'attention de ces personnels.

## A N N E X E À LA FICHE 1

### Mesure et suppression des écarts de rémunération

entre les femmes et les hommes

A titre purement indicatif, il a paru utile de fournir des exemples d'indicateurs d'écarts de rémunération pertinents et d'actions pouvant être mises en oeuvre afin de résorber les écarts existant.

Pour plus d'information, il est également possible de se référer à l'ouvrage réalisé par le service des droits des femmes et de l'égalité, L'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Guide et repères pour la négociation, qui est édité par Liaisons sociales.

Quels peuvent être les indicateurs d'écart

de rémunération pertinents ?

On peut calculer l'écart salarial moyen selon le sexe à partir du ratio du salaire moyen ou médian des femmes et de celui des hommes. Afin d'avoir une analyse fine des éventuels écarts de rémunération, il convient de le calculer pour chaque coefficient hiérarchique, chaque niveau et chaque catégorie socioprofessionnelle (ou chaque type d'emploi dans l'hypothèse d'une grille de classification à critère classant avec des emplois repères).

L'indicateur présentant la part des femmes dans chaque type d'emploi est également fondamental. En effet, le fait que les femmes se retrouvent fortement représentées dans les professions considérées comme peu qualifiées est un facteur pouvant expliquer une partie de l'écart salarial éventuel. Il existe une étroite correspondance entre prédominance féminine (dans des emplois considérés d'une manière stéréotypée comme moins ardu) et bas salaire. Différentes formes d'inégalité peuvent être en cause :

- celle qui résulte d'un écart salarial pour un même emploi, par exemple un informaticien et une informaticienne ayant les mêmes diplômes, années de service et responsabilités : elle relève du principe du salaire égal pour un travail égal. Cette discrimination accompagne encore aujourd'hui l'entrée des femmes dans certaines professions traditionnellement masculines et il est important de développer des moyens d'intervention pour enrayer son développement ;

- celle qui ressort de l'enclavement des femmes dans les professions les moins bien rémunérées. En effet, la tendance à la ségrégation professionnelle selon le sexe est loin d'avoir disparu et les femmes restent largement concentrées dans un nombre restreint d'emplois à faible rémunération dans lesquels leur représentation atteint parfois 80 ou 90 % (secrétaires, réceptionnistes, vendeuses, caissières, services à la personne...). Les hommes sont aussi fortement représentés mais dans une gamme beaucoup plus large d'emplois ;

- celle qui provient d'une tendance à un cantonnement des femmes dans les plus bas niveaux de qualification.

Il convient donc d'identifier les catégories d'emploi à prédominance féminine et celles à prédominance masculine et de les évaluer en fonction notamment des qualifications requises, du niveau de responsabilité, des efforts nécessaires pour l'exercer et des conditions de travail...)

Par ailleurs, au niveau de l'entreprise, il peut être utile de se poser les questions suivantes :

- le système de rémunération est-il discriminatoire en raison du type de contrat ou du nombre d'heures de travail ?

- les critères de classification des salariés sur l'échelle salariale sont-ils non sexistes ?
- le système de rémunération permet-il de garantir en pratique l'égalité de rémunération ?
- les augmentations salariales pour des emplois équivalents sont-elles égales ?
- les hommes et les femmes sont-ils également éligibles aux avantages en nature ? Aux autres primes et autres suppléments ?
- la rémunération variable est-elle accessible à tous sans distinction basée sur le sexe ?

L'évaluation peut reposer sur des indicateurs simples tels que les différences salariales selon le sexe à l'intérieur des mêmes niveaux de formation, des mêmes niveaux hiérarchiques comme au sein de la branche, soit des indicateurs approfondis, tels que l'expérience professionnelle effective, les perfectionnements internes ou externes. Une évaluation des activités peut également être utilisée.

Quels types de mesures peuvent être mis en place

afin de résorber les écarts éventuels ?

Les partenaires sociaux doivent dégager en commun un diagnostic de la situation de l'égalité salariale femme-homme dans la branche, mais aussi programmer des mesures destinées à résorber ces écarts éventuels selon un échéancier déterminé, parmi lesquelles on peut citer à titre indicatif :

Afin de corriger la sous-évaluation qui caractérise souvent les emplois occupés en majorité par des femmes et de les rémunérer à leur juste valeur, la grille de classification peut-être modifiée et vidée des stéréotypes et préjugés à l'égard des exigences des emplois occupés en majorité par des femmes. Les échelles salariales étant souvent plus longues pour les « emplois féminins » par rapport aux « emplois masculins », le temps requis pour atteindre un certain niveau de salaire est beaucoup plus long pour les femmes que pour les hommes (mesure préconisée par l'art. 13.2 de l'ANI du 1er mars 2004).

Une campagne de formation continue s'adressant à certains publics prioritaires (catégories de personnel féminin accédant moins que les salariés masculins et les jeunes à la formation professionnelle) ou la création de passerelles de progression peut permettre à certaines femmes de progresser sur l'échelle des salaires. En effet, les écarts de rémunération encore faibles à l'embauche ont tendance à s'accroître au cours d'une carrière notamment en raison de différences de responsabilités ou d'accès à des postes de dirigeants.

Comme le souligne le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), dans son rapport de synthèse périodique portant sur les évolutions constatées dans le domaine de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, « le temps de travail, et surtout le temps partiel, plus fréquent chez les femmes, explique 12 % d'écart entre les

salaires féminins et masculins ». Notamment pour certaines activités où le recours à temps partiel est massif (caisses, services, personnel de nettoyage, d'accueil, de services à la personne ou à la clientèle), la réduction des écarts salariaux peut passer par des mesures visant à réduire le temps partiel subi (qui concernerait 30 % des salariés à temps partiel) et à permettre une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle :

- rappeler l'obligation prévue par l'article L. 212-4-9 du code du travail sur la priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein ;
- privilégier les propositions d'emplois à temps plein et favoriser les postes à temps partiel choisis ;
- privilégier un nombre d'heures substantielles de travail dans le contrat de travail des salariés à temps partiel ainsi qu'une durée minimale de travail continu ;
- prévoir des contreparties conséquentes aux interruptions d'activité / coupures au cours d'une même journée de travail ;
- privilégier une répartition des horaires des salariés à temps partiel qui entraîne le moins de pertes de temps afin de favoriser la conciliation vie professionnelle et vie personnelle ;
- préciser les possibilités de modifier les horaires de travail et les délais de prévenance ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre le travail à temps partiel et la vie personnelle, notamment en favorisant certains types d'organisation du travail permettant aux salariés à temps partiel de gérer leur temps disponible au mieux de leurs intérêts ;
- étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit ou ayant des enfants à charge devant être gardés ;
- prendre en compte pour l'organisation des stages de formation les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion des entreprises dans certaines professions majoritairement occupées par des hommes et bien rémunérées (ingénieurs, cadres supérieurs, informaticiens, électriciens) afin de faciliter l'accès des femmes à des professions dans lesquelles elles sont fortement minoritaires. Une telle mesure peut avoir pour effet indirect de réduire une partie de l'écart de rémunération.

Veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition hommes/femmes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou même celle des diplômés des filières concernées.

Rechercher des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec des obligations familiales des salariés : amélioration de l'organisation du travail tout en limitant les dépassements d'horaires notamment avec des limitations de l'amplitude horaire ou bien avec des limitations des réunions dans leur durée, réduction des cas où l'entreprise a recours à des horaires de travail atypiques (travail de nuit, travail de fin de semaine...), établissement des plannings à l'avance avec un délai de prévenance en cas de modification des horaires et des jours non travaillés, réduction du nombre et du temps des coupures imposées pour lesquelles les salariés ne peuvent rentrer chez eux...

La ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité,  
Pour la ministre et par délégation :  
La chef du service des droits des femmes et de l'égalité,  
J. Voisin

Le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,  
J. Gaeremynck

Le directeur général du travail,  
J.-D. Combrexelle

## Annexe 2

### Décret n° 2008-838 du 22 août 2008 relatif aux indicateurs figurant dans le rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise

NOR: MTST0816808D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2323-57 et D. 2323-12 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 18 juin 2008 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du 1er juillet 2008,

Décrète :

Article 1

L'article D. 2323-12 du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :

1° Au a du 1° du I, après les mots : « contrats de travail » sont insérés les mots : « (CDI ou CDD) » et les mots : « Pyramide des âges » sont remplacés par : « Age moyen » ;

2° Au b du 1° du I, les mots : « supérieur à 50 % ou inférieur ou égal à 50 % » sont remplacés par les mots : « (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) » ;

3° Au c du 1° du I, les mots : « ; — Nombre et type » sont remplacés par : « selon le nombre et le type » ;

4° Au e du 1° du I, les mots : « selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives » sont remplacés par les mots : « par catégorie professionnelle » ;

5° Au f du 1° du I :

a) Les mots : « Répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle intéressée » sont remplacés par les mots : « Nombre de promotions par catégorie professionnelle » ;

b) Les mots : « Nombre de promotions suite à une formation » sont remplacés par les mots : « Durée moyenne entre deux promotions » ;

6° Après le f du 1° du I, il est ajouté un g ainsi rédigé :

« g) Ancienneté :

Données chiffrées par sexe :

- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle » ;

7° Au 2° du I :

a) Les mots : « , et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers » sont remplacés par les mots : « et par catégorie professionnelle » ;

b) Après les mots : « Rémunération moyenne » sont insérés les mots : « ou médiane » ;

8° Le 3° du I est remplacé par les dispositions suivantes :

« 3° Formation.	<p>Données chiffrées par sexe :</p> <p>Répartition par catégorie professionnelle selon :</p> <p>— le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;</p> <p>— la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences. »</p>
--------------------	---

9° Au c du 2° du II, après les mots : « Participation de l'entreprise » sont insérés les mots : « et du comité d'entreprise » et les mots : « Implication de l'entreprise dans un bureau des temps ou dans une structure territoriale de même nature » sont supprimés ;

10° A la fin de l'article, sont ajoutées les dispositions suivantes :

« Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- a) Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;
- b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- c) Ou les métiers repères ;
- d) 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 au a ci-dessus.

»

Article 2

A titre transitoire, jusqu'au 1er janvier 2009, les rapports de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise déposés à l'inspection du travail peuvent comporter une liste d'indicateurs conforme à l'article D. 2323-12 dans sa version antérieure au présent décret.

Article 3

Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire, le ministre de l'agriculture et de la pêche, le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, la secrétaire d'Etat chargée de la solidarité et le secrétaire d'Etat chargé des transports sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 22 août 2008.

François Fillon

Par le Premier ministre :

Le ministre du travail, des relations  
sociales,  
de la famille et de la solidarité,  
Xavier Bertrand

Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie,  
de l'énergie, du développement durable  
et de l'aménagement du territoire,  
Jean-Louis Borloo

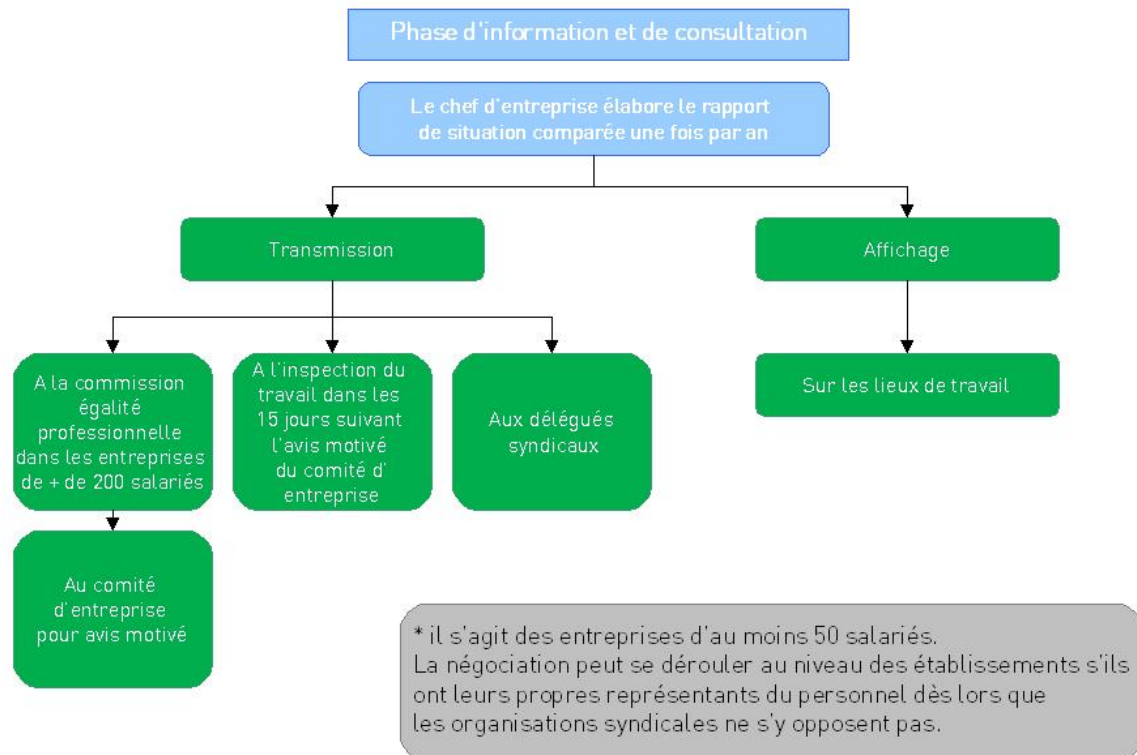
Le ministre de l'agriculture et de la pêche,  
Michel Barnier

La secrétaire d'Etat  
chargée de la solidarité,  
Valérie Létard

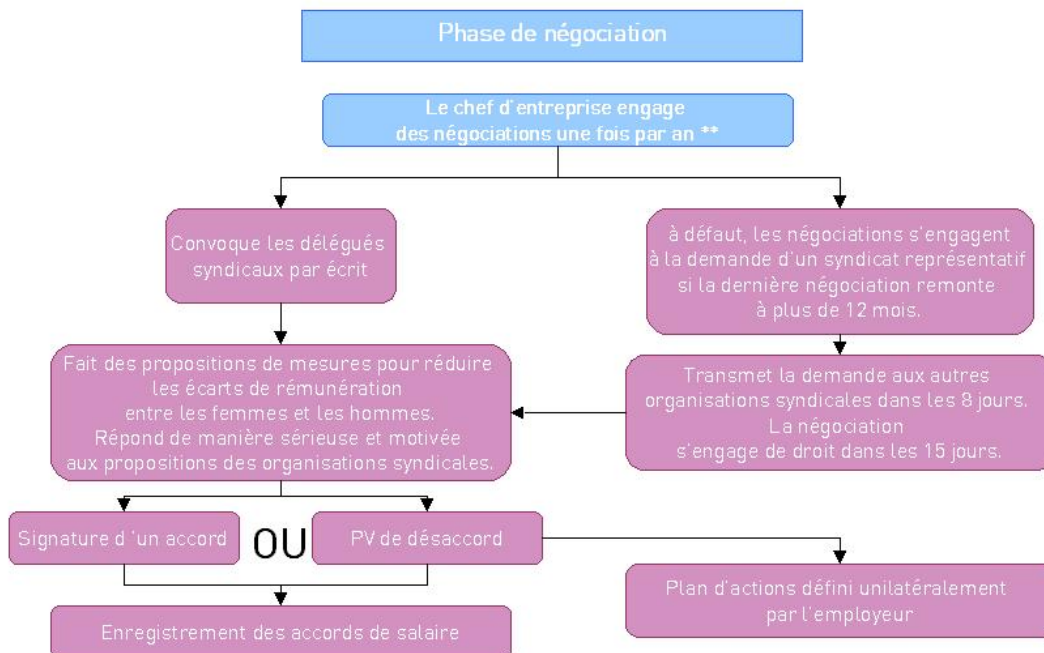
Le secrétaire d'Etat  
chargé des transports,  
Dominique Bussereau

## Annexe 3 – Schémas

### La négociation sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise \*



### La négociation sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise \*



\* il s'agit des entreprises d'au moins 50 salariés. La négociation peut se dérouler au niveau des établissements s'ils ont leurs propres représentants du personnel dès lors que les organisations syndicales ne s'y opposent pas.  
**\*\*ou dans les trois ans suivant l'accord collectif déjà conclu sur la suppression des écarts de rémunération.**