



Egalité Professionnelle Femmes/Hommes

Ce que disent les nouveaux textes
Veille réglementaire

**Deauville
13-15 Octobre 2011**

Egal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles

Dans le contexte de la **loi Copé Zimmermann de janvier 2011** qui impose un **quota de genre dans les conseils d'administration***, la question de **l'accès des femmes aux responsabilités professionnelles et sociales** a marqué l'année.

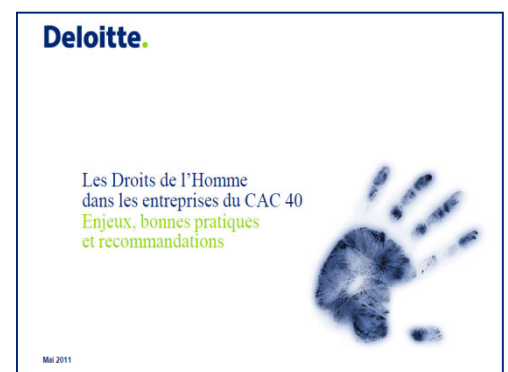
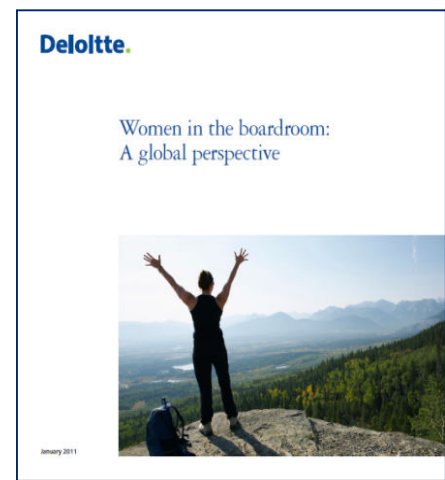
Toutefois, outre le sujet de la représentation des femmes au sein des instances décisionnaires (conseil d'administration ou de surveillance), c'est également celui de **l'égalité de traitement entre femmes et hommes** en termes de salaire, d'avancement de carrière, de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, qui est aussi au cœur de l'actualité des entreprises avec :

- la mise en œuvre, pour l'instant moins connue **de l'article 8 de la loi, instituant une discussion annuelle des conseils sur la politique en matière d'égalité professionnelle et salariale** ;
- la publication le 7 juillet du décret d'application de l'article 99 de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 visant à la **mise en œuvre concrète des obligations des entreprises sur ce sujet de l'égalité professionnelle**.

A la suite de ces nouveaux textes sur lequel ce dossier fait le point, le rapport de situation comparée, notamment pour les entreprises de plus de 300 salariés mais pas seulement, devient un élément clé sur lequel repose de manière décisive le dispositif du plan d'action institué par le législateur.

En toile de fond, le dernier rapport de Brigitte Grézy et Philippe Dole publié en juin 2011 propose des pistes intéressantes de réflexion, notamment en ce qu'il considère que « *la mobilisation des hommes constitue un élément majeur du changement* ».

Une autre facette du sujet est celle de la thématique des **Droits de l'homme** et de la non-discrimination** qui constitue aujourd'hui un challenge majeur des entreprises au plan sociétal.



1 *Pour plus d'informations sur ce sujet, se référer à l'étude Deloitte **Women in the boardroom : A global perspective**, Janvier 2011.
** Pour plus d'informations sur ce sujet, se référer à l'étude Deloitte **Les Droits de l'Homme dans les entreprises du CAC 40 : Enjeux, bonnes pratiques et recommandations**, Mai 2011.

Sommaire

1 – Egalité Femmes/Hommes

- ❖ **Tour d'horizon réglementaire** **3**
« Comment obtenir l'égalité professionnelle Femmes/Hommes ? »

3 – Les textes

- ❖ **Article 8 de la loi Copé-Zimmermann du 27/01/2011** **7**
LOI n°2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle
- ❖ **Article 99 de la loi sur les retraites du 9/11/2010** **8**
LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites
- ❖ **Décret d'application de l'article 99 - loi sur les retraites du 9/11/2010** **9**
Décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 portant application de l'article 99 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 réformant les retraites
- ❖ **Articles L2242-5, L2242-5-1, L2323-47, L2323-57, R2323-9 et R2323-12** **12**
du Code du travail

2 – Lectures complémentaires

- ❖ **7 Juin 2011 : Rapport de Brigitte GRESY et Philippe DOLE** **23**
Synthèse du rapport « L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail », Inspection générale des affaires sociales
- ❖ **Guide de l'ORSE – Le Rapport sur la Situation Comparée** **29**
Pratiques d'égalité professionnelle en entreprise, mars 2009
- ❖ **Modèle de rapport de situation comparée** **33**
Tableaux pour les entreprises de 300 salariés et plus
- ❖ **Rapport de situation comparée** **37**
Sommaire du Guide de réalisation

4 – Liens utiles

- ❖ **Légifrance.gouv.fr LOI n°2011-103 du 27 janvier 2011** **38**
LOI n°2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle
- ❖ **Légifrance.gouv.fr LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010**
LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites
- ❖ **Sénat : Contrôle de l'application de la loi portant réforme des retraites**

1. Egalité Femmes/Hommes

❖Tour d'horizon réglementaire : La face cachée de la loi Copé-Zimmermann

« Comment obtenir l'égalité professionnelle Femmes/Hommes ? »

L'article 8 de la loi Copé-Zimmermann prévoit ainsi que « les conseils d'administration et de surveillance délibèrent annuellement sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale. Dans les sociétés devant établir le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévu à l'article L2323-57 du code de travail et dans celles qui mettent en œuvre un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes visé à l'article L1143-1 du même code, il délibère sur cette base ». L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait donc désormais partie de l'agenda annuel des conseils et ceci, le cas échéant, selon un cadre fixé par la loi.

S'agissant du **rapport de situation comparée** prévu par l'article L2323-57 du code du travail repris par l'article 8 de la loi Copé-Zimmermann, il s'agit de celui qui concerne les entreprises de plus de 300 salariés. Autonome, son contenu est fixé par le texte et comporte :

- une analyse portant sur 8 domaines : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;
- des indicateurs chiffrés fixés par l'article D2323-12 du code du travail dont le champ a été élargi par le décret du 7 juillet 2011 aux conditions d'articulations de l'activité professionnelle et de la responsabilité familiale des salariés ;
- depuis la loi du 9 novembre 2010 et son article 99, un plan d'action « basé sur des critères clairs, précis et opérationnels » visant notamment à faire le bilan des mesures prises durant l'année écoulée, leur évaluation ainsi que les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

Le **plan pour l'égalité entre les hommes et les femmes** de l'article L1143-1 du même code également visé par la loi Copé-Zimmermann, est un plan négocié de façon volontaire par les entreprises qui concerne les mesures, temporaires et au seul bénéfice des femmes, visant à établir l'égalité des chances prévues à l'article L1142-4 du code du travail qui fixe des conditions précises. C'est un plan différent du plan d'action du rapport de situation comparée visé par la loi du 9 novembre 2010.

En ce qui concerne les entreprises de moins de 300 salariés ou celles qui ne seraient pas entrées dans le dispositif spécifique de négociation de l'article L1143-1 du code de travail, les bases de discussion sur le sujet de l'égalité professionnelle en conseil sont donc libres.

Les entreprises entre 50 et 300 salariés sont néanmoins soumises à l'obligation :

- de négociation annuelle sur le sujet de l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par le suivi du plan d'action du rapport de situation comparée, en vertu de l'article L2242-5 du code du travail modifié par la loi du 9 novembre 2010 sur les retraites ;
- d'établir ledit rapport non pas en tant que rapport autonome comme pour les entreprises de plus de 300 salariés mais comme un volet du rapport sur la situation économique de l'entreprise prévu par l'article L2323-47 du code du travail dont le contenu est fixé par l'article R2323-9 du même code. S'agissant de l'égalité professionnelle, les domaines visés sont les mêmes que ceux du rapport de situation comparée des entreprises de plus de 300 salariés dans le cadre, bien sûr, d'un dispositif de suivi beaucoup moins détaillé.

1. Egalité Femmes/Hommes

Par ailleurs, le décret d'application du 7 juillet 2011 de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 est également venu préciser :

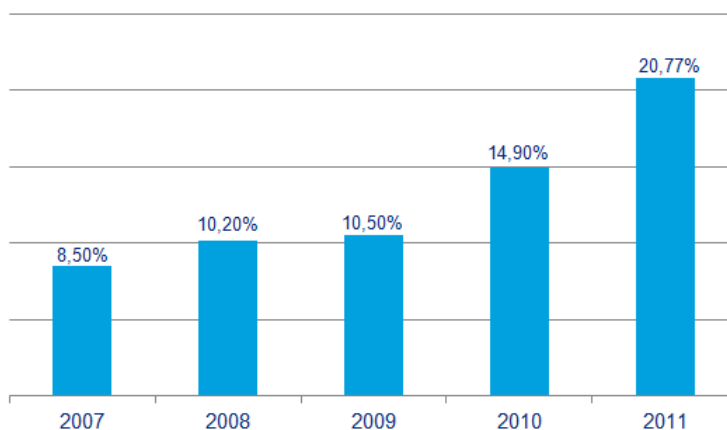
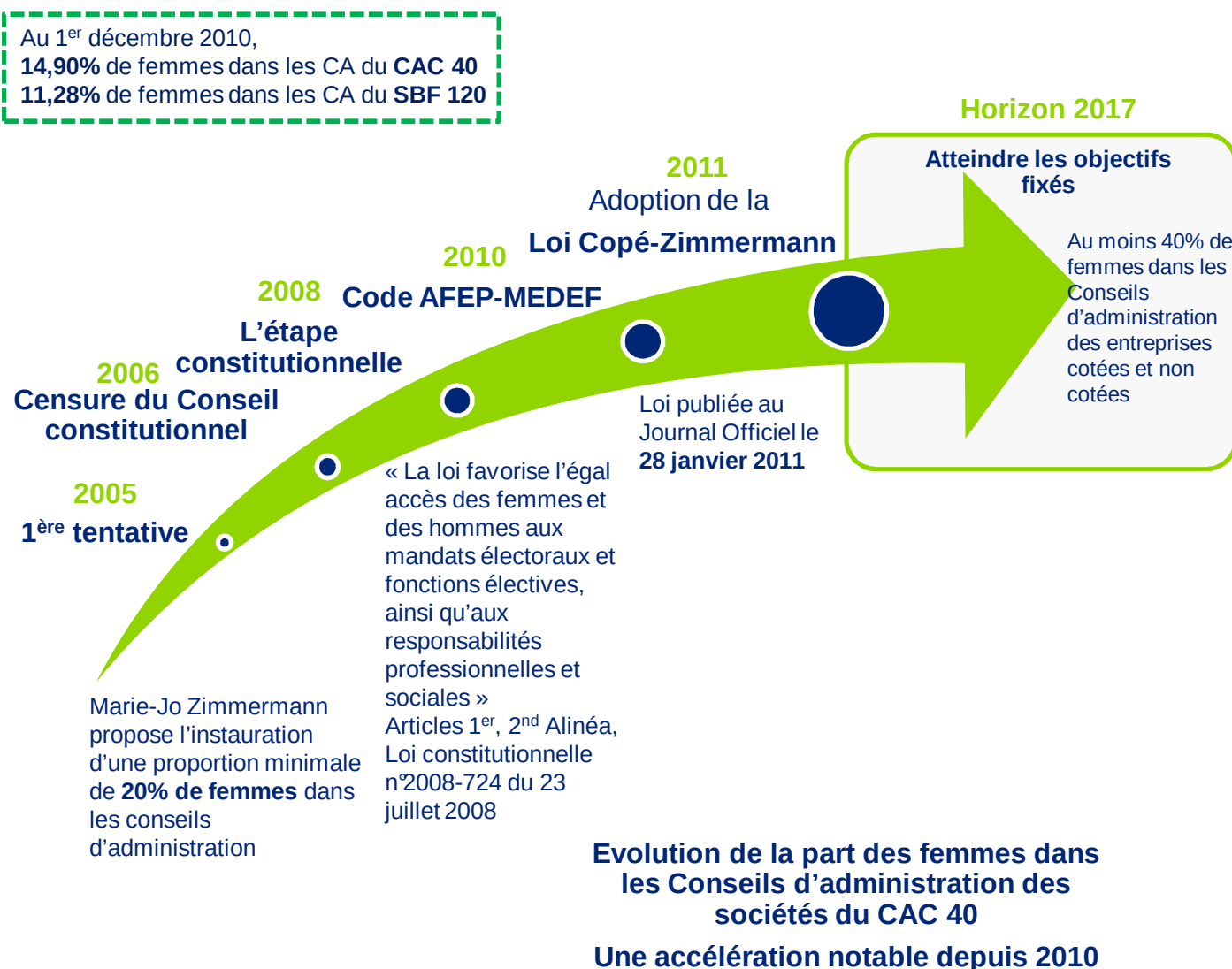
- que l'accord collectif ou à défaut le plan d'action du rapport de situation comparée fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre dans au moins deux domaines sur 8 dans les rapports émis dans le cadre de l'article L2323-47 (entreprise de moins de 300 salariés) et trois domaines sur 8 dans ceux émis dans le cadre de l'article L2323-57 (entreprise de plus de 300 salariés), les objectifs et actions étant accompagnés d'indicateurs chiffrés,

- les conditions de la pénalité prévues par l'article L2242-5-1 pour les entreprises qui ne seraient pas couvertes par un accord ou à défaut par un plan d'action défini dans son rapport de situation comparée. Celle-ci est ainsi fixée, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, à l'issue d'une période de 6 mois courant à partir d'une première mise en demeure de l'entreprise. Son montant maximal est fixé à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'[article L242-1](#) du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'[article L741-10](#) du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action susmentionné.

Enfin, en terme de communication, une synthèse du plan d'action du rapport de situation comparée pour les entreprises y étant soumises est portée 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. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Le rapport est également transmis au comité d'entreprise dans des conditions applicables aux entreprises concernées.

L'ensemble de ces obligations entre en vigueur au 1^{er} janvier 2012 et pour les entreprises couvertes par un accord ou à défaut un plan d'action à la date du 10 novembre 2010, à l'échéance de l'accord ou du plan d'action.

La dynamique de la loi Copé-Zimmermann



2. Les textes

❖ Article 8 de la loi Copé-Zimmermann

LOI n°2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle

❖ Article 99 de la loi portant réforme des retraites

LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

❖ Décret d'application de l'article 99 - Loi sur les retraites du 9 novembre 2010

Décret d'application de l'article 99 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

❖ Articles du Code du travail :

L2242-5 Modifié par [LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 102](#)

L2242-5-1 Créé par [LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 99 \(V\)](#)

L2323-47 Modifié par [LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 99 \(V\)](#)

Modifié par [LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 29](#)

L2323-57 Modifié par [LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 99 \(V\)](#)

R2323-9 Modifié par [Décret n°2009-349 du 30 mars 2009 - art. 2](#)

R2323-12 Créé par [Décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 - art. 4](#)

Informations de mise à jour

LOI n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle (1)

Article 8

I. — Après l'article L. 225-37 du code de commerce, il est inséré un article L. 225-37-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 225-37-1. - Le conseil d'administration délibère annuellement sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale. Dans les sociétés devant établir le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévu à l'[article L. 2323-57 du code du travail](#) et dans celles qui mettent en œuvre un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes visé par l'article L. 1143-1 du même code, il délibère sur cette base. »

II. — Après l'article L. 225-82 du même code, il est inséré un article L. 225-82-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 225-82-1. - Le conseil de surveillance délibère annuellement sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale. Dans les sociétés devant établir le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévu à l'[article L. 2323-57 du code du travail](#) et dans celles qui mettent en œuvre un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes visé par l'article L. 1143-1 du même code, il délibère sur cette base. »

III. — Après l'article L. 226-9 du même code, il est inséré un article L. 226-9-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 226-9-1. - Le conseil de surveillance délibère annuellement sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale. Dans les sociétés devant établir le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévu à l'[article L. 2323-57 du code du travail](#) et dans celles qui mettent en œuvre un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes visé par l'article L. 1143-1 du même code, il délibère sur cette base. »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Informations de mise à jour

LOI n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (1)

► TITRE VI : MESURES RELATIVES A L'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Article 99

I. — Le code du travail est ainsi modifié :

1° Après l'article L. 2242-5, il est inséré un article L. 2242-5-1 ainsi rédigé :

« Art.L. 2242-5-1.-Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret.

« Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du [premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.

« Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'[article L. 135-1 du code de la sécurité sociale](#). » ;

2° Après le premier alinéa de l'article L. 2323-47, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :

« Le rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

« 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.

« Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée 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. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. » ;

3° L'avant-dernier alinéa de l'article L. 2323-57 est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Il établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

« Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée 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. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. » ;

4° L'article L. 2323-59 est abrogé.

II. — A la fin de l'article L. 2241-9 et à la fin du premier alinéa de l'article L. 2242-7 du même code, les mots : « avant le 31 décembre 2010 » sont supprimés.

III. — Après le 10° de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale, il est inséré un 11° ainsi rédigé :

« 11° Les sommes versées par les employeurs au titre de l'article L. 2242-5-1 du code du travail. »

IV. — Le I entre en vigueur à compter du 1er janvier 2012. Pour les entreprises couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action tel que défini à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, à la date de publication de la présente loi, le I entre en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, à l'échéance du plan d'action.

Informations de mise à jour

En savoir plus sur ce texte...

JORF n°0158 du 9 juillet 2011 page 11930
texte n° 24

DECRET

Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR: ETST1112186D

Publics concernés : entreprises de 50 salariés et plus.

Objet : application de l'[article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010](#) portant réforme des retraites relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Entrée en vigueur : 1er janvier 2012 (des dispositions transitoires sont prévues pour les entreprises couvertes à la date du 10 novembre 2010 par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle).

Notice : l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites vise à faciliter l'évaluation des écarts de situation dans l'entreprise entre les hommes et les femmes, à rendre cette situation transparente, au sein de l'entreprise comme vis-à-vis de l'extérieur, et à sanctionner l'inaction par une pénalité financière. Le présent décret précise les conditions d'application de cette pénalité. A l'issue d'une phase contradictoire de six mois au plus, au cours de laquelle l'entreprise ne respectant pas ses obligations sera appelée à s'y conformer, la pénalité sera décidée, à défaut de régularisation, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et sera due par l'entreprise tant que sa situation demeurera irrégulière.

Le décret précise en outre le contenu du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle que les entreprises devront arrêter ainsi que les éléments de ce plan à faire figurer dans la synthèse que l'entreprise devra rendre publique.

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé et de la ministre des solidarités et de la cohésion sociale,

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment son article L. 741-10 ;

Vu le [code de la sécurité sociale](#), notamment son article L. 242-1 ;

Vu le [code du travail](#), notamment son article L. 2242-5-1 ;

Vu la [loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010](#) portant réforme des retraites, notamment son article 99 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 3 mai 2011 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du 6 mai 2011 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

Article 1 En savoir plus sur cet article...

Le chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Il est inséré une section 1 dénommée « Dispositions communes » et comportant l'article R. 2242-1.

2° Après la section 1, il est inséré une section 2 dénommée « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » ainsi rédigée :

« Section 2

« Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

« Art. R. 2242-2.-L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article L. 2242-5-1 fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins deux des domaines d'action

mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2323-47 pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins trois des domaines mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57 pour les entreprises de 300 salariés et plus. Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

« Art. R. 2242-3.-Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article L. 2242-5-1, il met en demeure l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de remédier à cette situation dans un délai de six mois.

« Art. R. 2242-4.-Dans le délai prévu à l'article R. 2242-3, l'employeur lui communique l'accord ou, à défaut, le plan d'action mis en place ou modifié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

« S'il n'est pas en mesure de communiquer l'un ou l'autre, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise au regard de cette obligation.

« A sa demande, il peut être entendu.

« Art. R. 2242-5.-A l'issue du délai prévu à l'article R. 2242-3, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité mentionnée au premier alinéa de l'article L. 2242-5-1 et en fixe le taux.

« Art. R. 2242-6.-Il est tenu compte, pour fixer le taux de la pénalité, des motifs de défaillance dont l'employeur a justifié, des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la bonne foi de l'employeur.

« Au titre des motifs de défaillance, sont pris en compte pour diminuer le taux tous motifs indépendants de la volonté de l'employeur susceptibles de justifier le non-respect de l'obligation prévue à l'article L. 2242-5-1, et notamment :

« 1° La survenance de difficultés économiques de l'entreprise ;

« 2° Les restructurations ou fusions en cours ;

« 3° L'existence d'une procédure collective en cours ;

« 4° Le franchissement du seuil d'effectifs prévu à l'article L. 2242-5-1 au cours des douze mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 2242-3.

« Art. R. 2242-7.-La pénalité mentionnée à l'article L. 2242-5-1 est calculée sur la base des rémunérations et gains au sens du [premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 2242-3. Elle est due jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou du plan d'action mentionnés à l'article L. 2242-5-1.

« Art. R. 2242-8.-Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse à l'employeur qui n'a pas rempli les obligations en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes définies à l'article L. 2242-5-1, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une notification motivée du taux de la pénalité qui lui est appliqué, dans le délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure prévue à l'article R. 2242-3, et lui demande de communiquer en retour le montant des gains et rémunérations servant de base au calcul de la pénalité conformément à l'article R. 2242-7 dans le délai d'un mois. A défaut, la pénalité est calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale par mois compris dans la période mentionnée à l'article R. 2242-7.

« Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi établit un titre de perception et le transmet au trésorier-payeur général qui en assure le recouvrement comme en matière de créance étrangère à l'impôt et au domaine. »

Article 2 En savoir plus sur cet article...

L'article R. 2323-9 du même code est ainsi modifié :

1° Au 4° du point II intitulé « situation comparée des femmes et des hommes », les mots : « et de rémunération effective » sont remplacés par les mots : «, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale » ;

2° Les b, c et d sont remplacés par les dispositions suivantes :

« b) Plan d'action :

« — mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;

« — objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echéancier des mesures prévues ».

Article 3 En savoir plus sur cet article...

Après l'article R. 2323-9 du même code, il est inséré un article D. 2323-9-1 ainsi rédigé :

« Art. D. 2323-9-1.-La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-47 comprend au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

« 1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;

« 2° A la durée moyenne entre deux promotions ;

« 3° A l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.
« La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à l'article R. 2242-2. »

Article 4 En savoir plus sur cet article...

L'article D. 2323-12 du même code, qui devient l'article R. 2323-12, est ainsi modifié :

1° Les premier, deuxième et troisième alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution ainsi que des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés. Ces indicateurs énumérés ci-dessous comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et des données explicatives sur les évolutions constatées.

« Ce rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels. » ;

2° Après le II, il est inséré un III ainsi rédigé :

« III. — Plan d'action :

— mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;

— objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût.

Echéancier des mesures prévues. »

Article 5 En savoir plus sur cet article...

Après l'article D. 2323-12 du même code, il est inséré un article D. 2323-12-1 ainsi rédigé :

« Art. D. 2323-12-1.-La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-57 comprend au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

« 1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;

« 2° A la durée moyenne entre deux promotions ;

« 3° A l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

« La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à l'article R. 2242-2. »

Article 6 En savoir plus sur cet article...

Le présent décret entre en vigueur à compter du 1er janvier 2012. Pour les entreprises couvertes à la date du 10 novembre 2010 par un accord prévu à l'article L. 2242-5 du code du travail ou, à défaut, par un plan d'action répondant aux prévisions de l'article L. 2242-5-1 de ce code, il entre en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, du plan d'action.

Article 7 En savoir plus sur cet article...

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé et la ministre des solidarités et de la cohésion sociale 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 le 7 juillet 2011.

Code du travail

- ▶ Partie législative nouvelle
 - ▶ DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL
 - ▶ LIVRE II : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE - LES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL
 - ▶ TITRE IV : DOMAINES ET PÉRIODICITÉ DE LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE
 - ▶ Chapitre II : Négociation obligatoire en entreprise
 - ▶ Section 2 : Négociation annuelle
 - ▶ Sous-section 1 : Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L2242-5

Modifié par LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 102

L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article [L. 2323-57](#), complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette négociation porte également sur l'application de l'article [L. 241-3-1](#) du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Informations de mise à jour

Code du travail

- ▶ Partie législative nouvelle
 - ▶ DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL
 - ▶ LIVRE II : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE - LES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL
 - ▶ TITRE IV : DOMAINES ET PÉRIODICITÉ DE LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE
 - ▶ Chapitre II : Négociation obligatoire en entreprise
 - ▶ Section 2 : Négociation annuelle
 - ▶ Sous-section 1 : Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L2242-5-1

Créé par LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 99 (V)

Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article [L. 2242-5](#) ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles [L. 2323-47](#) et [L. 2323-57](#). Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret.

Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article [L. 242-1](#) du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article [L. 741-10](#) du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article [L. 135-1](#) du code de la sécurité sociale.

NOTA:

Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 article 99 IV : Les présentes dispositions entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2012. Pour les entreprises couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action tel que défini à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, à la date de publication de la présente loi, les dispositions entrent en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, à l'échéance du plan d'action.

Code du travail

- ▶ Partie législative nouvelle
 - ▶ DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL
 - ▶ LIVRE III : LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL
 - ▶ TITRE II : COMITÉ D'ENTREPRISE
 - ▶ Chapitre III : Attributions
 - ▶ Section 1 : Attributions économiques
 - ▶ Sous-section 6 : Informations et consultations périodiques du comité d'entreprise
 - ▶ Paragraphe 1 : Rapports et information dans les entreprises de moins de trois cents salariés
 - ▶ Sous-paragraphe 2 : Information annuelle.

Article L2323-47

Modifié par LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 99 (V)

Modifié par LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 29

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 et le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

Le rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

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.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée 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. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

A cette occasion, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

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 tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent la réunion.

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

Informations de mise à jour

Code du travail

- ▶ Partie législative nouvelle
 - ▶ DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL
 - ▶ LIVRE III : LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL
 - ▶ TITRE II : COMITÉ D'ENTREPRISE
 - ▶ Chapitre III : Attributions
 - ▶ Section 1 : Attributions économiques
 - ▶ Sous-section 6 : Informations et consultations périodiques du comité d'entreprise
 - ▶ Paragraphe 2 : Rapports et information dans les entreprises de trois cent salariés et plus
 - ▶ Sous-paragraphe 2 : Information annuelle.

Article L2323-57

Modifié par LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 99 (V)

Chaque année, dans les entreprises de trois cent 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 établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée 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. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

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

NOTA:

Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 article 99 IV : Les présentes dispositions entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2012. Pour les entreprises couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action tel que défini à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, à la date de publication de la présente loi, les dispositions entrent en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, à l'échéance du plan d'action.

Informations de mise à jour

Code du travail

- ▶ Partie réglementaire nouvelle
 - ▶ DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL
 - ▶ LIVRE III : LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL
 - ▶ TITRE II : COMITÉ D'ENTREPRISE
 - ▶ Chapitre III : Attributions
 - ▶ Section 1 : Attributions économiques
 - ▶ Sous-section 4 : Information et consultation périodiques du comité d'entreprise.
 - ▶ Paragraphe 1 : Rapports et information dans les entreprises de moins de trois cents salariés

Article R2323-9

Modifié par Décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 - art. 2

Le rapport annuel comporte les informations suivantes :

I. — Activité et situation financière de l'entreprise

1° Données chiffrées.	a) Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés ;
	b) Résultats d'activité en valeur et en volume ;
	c) Transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ;
	d) Situation de la sous-traitance ;
	e) Affectation des bénéfices réalisés ;
	f) Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides qui entre dans le champ d'application de l'obligation mentionnée à l'article R. 2323-9-1, le rapport indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi ;
	g) Investissements ;
	h) Evolution de la structure et du montant des salaires.
2° Autres informations.	a) Perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir ;
	b) Mesures envisagées pour l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements ;

	c) Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ;
	d) Incidence de ces mesures sur les conditions de travail et d'emploi.

II. — Evolution de l'emploi, des qualifications et de la formation

1° Données chiffrées.	a) Données générales : — Evolution des effectifs retracée mois par mois ; — Répartition des effectifs par sexe et par qualification ;
	b) Données par types de contrat de travail : — Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ; — Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ; — Nombre de salariés temporaires ; — Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ; — Nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par les salariés temporaires ; — Nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de vingt-six ans ;
	c) Données sur le travail à temps partiel : — Nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ; — Horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise.
2° Données explicatives.	Motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure.
3° Prévisions en matière d'emploi.	a) Prévisions chiffrées en matière d'emploi ;
	b) Indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières ;
	c) Explications de l'employeur sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les

	conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.
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, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;
	b) Plan d'action : - mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; - objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues
5° Travailleurs handicapés.	a) Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ;
	b) La déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5 à l'exclusion de la liste mentionnée au 1° de l'article R. 5212-2 est jointe au présent rapport.

Informations de mise à jour

Code du travail

- ▶ Partie réglementaire nouvelle
 - ▶ DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL
 - ▶ LIVRE III : LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL
 - ▶ TITRE II : COMITÉ D'ENTREPRISE
 - ▶ Chapitre III : Attributions
 - ▶ Section 1 : Attributions économiques
 - ▶ Sous-section 4 : Information et consultation périodiques du comité d'entreprise.
 - ▶ Paragraphe 2 : Rapports et information dans les entreprises de trois cents salariés et plus

Article R2323-12

Créé par Décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 - art. 4

Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution ainsi que des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés. Ces indicateurs énumérés ci-dessous comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et des données explicatives sur les évolutions constatées.

Ce rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels.

I. — Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1° Conditions générales d'emploi.	a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ; - Age moyen par catégorie professionnelle ;
	b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; - Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;
	c) Données sur les congés : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle ; - Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique ;
	d) Données sur les embauches et les départs :

	Données chiffrées par sexe : - Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; - Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;
	e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;
	f) Promotion : Données chiffrées par sexe : - Nombre de promotions par catégorie professionnelle ; - Durée moyenne entre deux promotions.
	g) Ancienneté : Données chiffrées par sexe : - Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ; - Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.
2° Rémunérations.	Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : - Eventail des rémunérations ; - Rémunération moyenne ou médiane mensuelle ; - Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.
3° Formation.	Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon : - le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; - la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.
4° Conditions de travail.	Données générales par sexe : Répartition par poste de travail selon : - L'exposition à des risques professionnels ; - La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

II. — Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1° Congés.	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
	b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : - Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise.	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
	b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : - Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; - Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
	c) Services de proximité : - Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; - Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

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.

III. - Plan d'action :

- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;

- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues.

3. Lectures complémentaires

❖ 7 Juin 2011 : Rapport de Brigitte GRESY et Philippe DOLE

*Synthèse du rapport « **L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail** », Inspection générale des affaires sociales*

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/114000300/index.shtml>

L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail

GRESY Brigitte , DOLE Philippe ,
Inspection générale des affaires sociales

L'inégal partage des responsabilités familiales explique, pour une bonne part, l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes. D'importantes mutations sociales et économiques transforment pourtant les aspirations des hommes et des femmes mais cet espoir de changement se heurte à la réalité des faits. Le rapport éclaire ces écarts en analysant les pratiques des salariés et des entreprises pour exercer ou accompagner cette parentalité, notamment masculine, et avance des solutions pour répondre à cette question : comment faire pour que la parentalité trouve une légitimité durable dans le monde du travail ? Deux mesures, parmi d'autres, sont proposées : l'une qui repose sur l'idée de parité parentale avec la création d'un congé d'accueil de l'enfant à la naissance et l'autre qui s'appuie sur la notion nouvelle de parentalité tout au long de la vie, avec la création d'un nouveau droit à la parentalité pour faire face aux aléas de l'existence.



Synthèse du rapport L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales et professionnelles (IGAS, Brigitte Grésy)

L'inégal partage du temps parental et des tâches domestiques constitue le noyau dur de l'inégalité professionnelle car le mouvement de déspecialisation des rôles continue de se faire en sens unique : très fort pour les femmes qui sont entrées en masse, depuis les années 70, sur le marché du travail, très faible pour les hommes dans leurs incursions dans la sphère privée. La mobilisation des hommes constitue donc un élément majeur du changement¹.

1. DES MUTATIONS PROFONDES ET DE NOUVEAUX ENJEUX

1.1. Deux transformations majeures :

- un phénomène d'éclatement des structures familiales : nouvelles formes de couples (couples non mariés, familles recomposées) et plus grande diversité des trajectoires conjugales (1,6 million de familles monoparentales en 2007) ;
- Une double évolution du marché du travail : développement de la précarité de l'emploi, intensification des rythmes de travail, développement des horaires atypiques et nouvelle organisation des postes de travail ou nouvelles formes de management.

Deux conséquences :

- L'émergence du parentalisme liée à la dissociation du parental et du conjugal qui inscrit l'enfant comme centre de la famille et l'avènement d'un modèle de couple à deux actifs à temps plein (un couple sur deux contre un sur trois pour les couples dont l'un des membres est à temps partiel et un sur cinq pour les couples à un seul actif) ;
- Un nouveau concept : la parentalité qui renvoie à la fois à la fonction d'être parent et aux pratiques éducatives parentales (tâches matérielles et charge mentale et affective).

1.2. Le rôle de l'Europe :

Une généralisation des congés autour de la naissance au bénéfice des pères **Un congé de paternité qui se généralise** : deux semaines en moyenne, une rémunération comprise dans une fourchette allant de 70% du salaire de référence (Finlande) à 100% (Pays bas, Portugal) sous plafond (Danemark, Espagne) et un taux de recours de 70 à 80% en moyenne (un maximum de 91 % au Danemark et un minimum de 54% en Espagne).

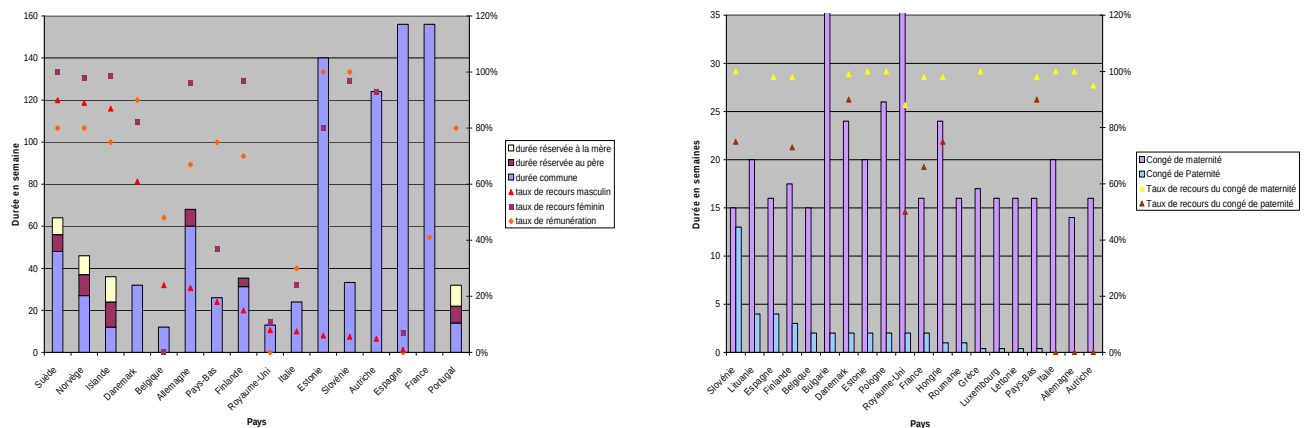
Un congé parental qui tend à sanctuariser une durée dédiée à la participation des pères.

1.3. Un triple enjeu éthique, économique et social

- éthique : la recherche de l'égalité pour neutraliser le concept de « risque parental » ;
- économique : amélioration de la productivité et des performances, fidélisation des salariés et attraction de la main d'œuvre, amélioration de l'image et de la responsabilité sociétale ;
- social : équilibre et bien-être des salariés et pluralité des sphères d'épanouissement entraînant une diminution de l'absentéisme ; bien-être des enfants et amélioration de leur développement cognitif et affectif.

¹ Les données de ce document renvoient majoritairement à l'enquête « Familles et employeurs », de l'INED, 2005, sous le sigle (EFE)

Graphique 1 : Les congés de paternité/maternité et les congés parentaux en Europe



Source : Données IGAS

2. LES SALAIRES : UNE PARENTALITE A VISAGE QUASI UNIQUE MAIS LE FREMISSEMENT DE NOUVEAUX MODELES

2.1. Une paternité discrète : le recours aux congés familiaux

Le succès du congé de paternité et l'invisibilité des pères dans les autres congés liés aux enfants.

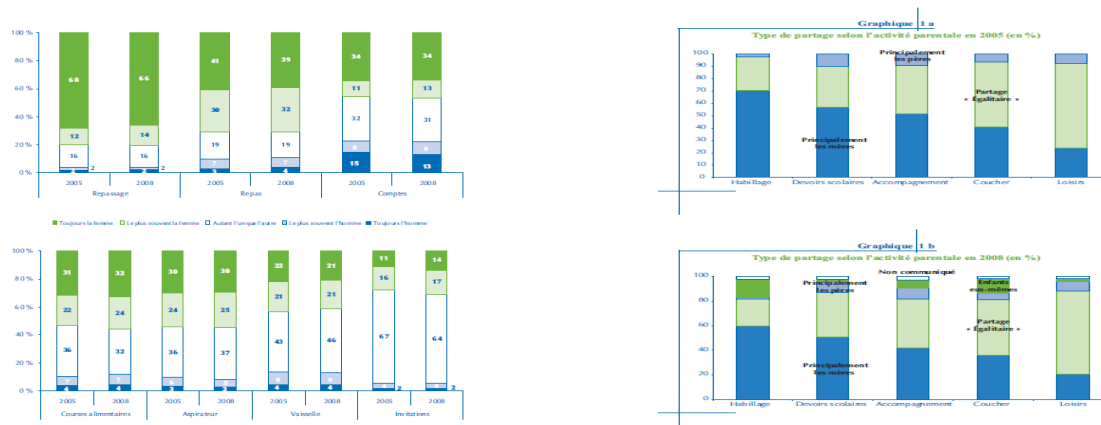
- Plus de deux tiers des pères (68%), pendant 11 jours en moyenne avec un taux de recours dépendant d'un effet de génération (plus centré sur les 30-40 ans), de l'importance du niveau de salaire et du secteur d'activité du père (87% dans le secteur public, 68% pour le secteur privé, 22% pour les indépendants), de l'activité professionnelle de la mère et l'âge de l'enfant ;
- 4% de pères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA) (travaillant majoritairement dans le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, travail selon des horaires atypiques, conjointe au statut socioprofessionnel plus élevé) ; 12% dans le congé de présence parentale.

2.2. Une paternité dissymétrique : le partage des responsabilités familiales et professionnelles

Dissymétrie dans le partage des responsabilités familiales

- La répartition du travail ménager : 3% de plus pour les hommes entre 1986 et 1999 (enquête emploi du temps INSEE), soit un tiers du travail ménager, et 20% pour le noyau dur (courses, cuisine, vaisselle, linge, soins matériels aux enfants). Le déséquilibre est accentué par l'arrivée d'un enfant ;
- Le partage du temps parental : une quarantaine d'heures par semaine qui repose aux deux tiers sur les mères. La charge parentale partagée entre deux adultes correspond à plus qu'un travail à mi-temps. Les pères en couple consacrent 1h20 par jour aux activités parentales quand ils ont un enfant de moins de trois ans contre trois heures pour les mères.

Graphique 2 : Comparaison de la répartition des tâches domestiques et parentales en 2005 et 2008 (en %)



Source : INED-INSEE, ERFI-GSC1, 2005-2008

Dissymétrie dans la prise en compte des responsabilités professionnelles

Des réponses différentes à l'arrivée d'un enfant : 6% des hommes vivent un changement dans leur situation professionnelle pour près de 40% des femmes et de grandes différences de taux d'emploi des hommes et des femmes avec de jeunes enfants (92,5% contre 73 % pour un enfant et jusqu'à 50 points d'écart pour trois enfants).

Des anticipations et des arbitrages différents tout au long de la vie professionnelle :

- Une inégale projection dans la carrière : une plus grande importance donnée par les femmes à la commodité des horaires (26% contre 10%) et une préférence des hommes pour le niveau de salaire et les perspectives de carrière (80% contre 64%) ;
- Un escalator de verre pour les hommes : corrélation positive entre le nombre d'enfants et le niveau de responsabilités exercées pour les pères et négative chez les femmes
- Une non mise en danger de leur carrière par les pères.

2.3. Une paternité dissuadée : le rôle des employeurs et des tiers

Une dissuasion de la part des employeurs

- Un accès à des formules d'aménagement du temps moins facile pour les hommes que pour les femmes (27% des femmes obtiendraient le temps partiel sur simple demande contre 14% des hommes) ;
- Des injonctions liées à la carrière plus fortes pour les hommes.

2.4. Une paternité différemment assignée : les systèmes de représentation

Une double assignation : hommes et femmes font l'objet, depuis l'enfance, d'assignations différentes en matière de rôles parentaux qui créent, pour chaque sexe, enfermement et résistances : celle des femmes qui ne veulent pas lâcher le pouvoir sur l'enfant, et celle des hommes qui répugnent à prendre en main des tâches dites féminines ;

La persistance d'une matrifocalité et un « paternage » de loisir et d'appoint : toute puissance de la compétence maternelle, qui éloigne le père et renforce les relations d'exclusivité entre la mère et l'enfant et une paternité revendiquée dans le dire mais peu dans le faire. La grande différence entre hommes et femmes réside dans la temporalité : constance et durabilité pour l'implication féminine, investissement plus souvent temporaire et occasionnel pour les hommes.

2.5. Une paternité revendiquée : des aspirations nouvelles

De nouvelles pratiques : une participation des pères à l'accouchement de l'ordre de 80 %, un rapprochement entre le père et le petit enfant, une place nouvelle accordée à l'équilibre entre responsabilités familiales et professionnelles, le rôle de la garde alternée ; le rôle des grands-pères ;

Une typologie nouvelle de pères qui concrétise la diversité des modèles : une valorisation forte de la paternité et l'émergence du modèle de deux apporteurs de revenus et deux apporteurs de soins (20% de pères égalitaires).

3. LES ENTREPRISES : UN NOUVEL ACTEUR MAIS INEGALEMENT INVESTI

3.1. Une offre non négligeable de mesures en faveur de la parentalité

Des prestations en nature peu développées : des crèches d'entreprises en nombre limité (13 000 places en 2008 et 10 000 places dans le plan de développement de garde d'enfants 2009-2012) ;

Des avantages financiers davantage prisés : compléments d'indemnisation lors du congé de maternité et de paternité (35% des établissements indépendants du secteur privé et 97% pour les entreprises publiques ou nationalisées) ; financement de mutuelles (65% des employeurs), chèques-vacances (37%) (Données EFE) ;

Des mesures de flexibilité horaire plus exceptionnelles que régulières :

- des horaires standard pour la moitié des travailleurs, des horaires longs ou atypiques pour un tiers et des horaires variables et imposés pour un salarié sur sept (données EFE) et des ajustements exceptionnels ou d'urgence plutôt que des arrangements quotidiens ;
- une portée limitée des horaires individualisés (14,5% des femmes et 13,5% des hommes en France, 2007) et un faible développement des formules d'aménagement/réduction du temps de travail : (7% des salariés concernés en 2006 pour le compte épargne temps, 38% pour les jours RTT et 7% pour les forfaits en jours) ;

La France se situe au milieu des pays européens pour ce qui est des horaires standards, des horaires décalés ou variables, des comptes d'épargne temps et des aménagements flexibles du temps.

3.2. De fortes inégalités entre entreprises et entre salariés

Une hétérogénéité des établissements : 50% de minimalistes (aucune mesure de conciliation) et 10% d'activistes (offrant prestations et aménagements d'horaire) (données EFE).

Une hétérogénéité des pratiques vis-à-vis des salariés : un clivage entre les salariés soumis à des accords de modulation annuelle du temps de travail, plus contraints dans l'aménagement du temps que les salariés qui bénéficient de forfaits en heures ou en jours, majoritairement des cadres.

Des écarts d'appréciation entre employeurs et salariés : 14% des employeurs déclarent devoir aider absolument les salariés, 62% dans certains cas et 16% seulement disent que ce n'est pas du tout leur rôle (données EFE).

3.3. Une responsabilité nouvelle qui émerge aujourd'hui

Des impulsions inégales des pouvoirs publics

- Des aides aux entreprises variées et en hausse (CESU et CIF) et un accompagnement via des labels ou des chartes ;
- Mais une offre de modes de garde encore insuffisante, malgré un investissement conséquent (63% des enfants de moins de trois ans passent la majeure partie de la semaine chez leurs parents) et une menace liée au désinvestissement de l'Éducation nationale pour l'accueil des moins de 3 ans, passé de 35% à 13,6% de la tranche d'âge entre les rentrées 2000 et 2010.

Un nouvel investissement des entreprises en direction des pères

- Des pratiques en hausse au service de la performance : mesures de sensibilisation, information en direction des pères, formation des pères salariés ; politique de communication sur la parentalité masculine ;
- Des mesures concrètes : mesures de bonification des congés liés à la naissance au-delà de celles couramment utilisées ; avantages accordés en matière de rémunération et de couvertures mutuelles pour les parents qui prennent, chacun pour une durée égale, un congé parental d'éducation ; élaboration de chartes pour la maîtrise du temps de travail ; développement des réunions à distance par la mobilisation des outils de visioconférence et de conférences téléphoniques ; télétravail.

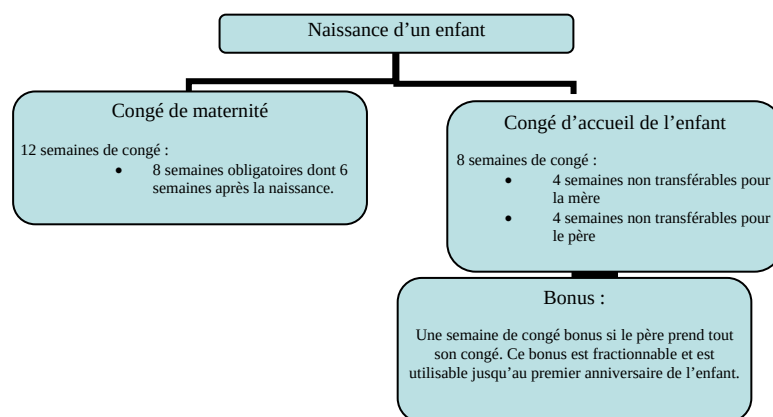
4. PROPOSITIONS : LA PARENTALITE TOUT AU LONG DE LA VIE

Un double enjeu : une déspecialisation des rôles pour permettre l'émergence d'un autre modèle de division sociale des activités et une transformation de l'équation qui prévaut aujourd'hui : parentalité = amoindrissement de la performance en une nouvelle équation : parentalité = enrichissement de la performance.

Les trois temps

4.1. *Le temps court, l'égalité parentale dès la naissance*

- Créer un congé d'accueil de l'enfant de huit semaines, à partager également entre les deux parents, non transférables et non fractionnables, à prendre à la suite du congé de maternité, avec un bonus d'une semaine, en cas de prise intégrale de son congé par le père ;



- Raccourcir le CLCA à un an, en le rémunérant à 60% du salaire antérieur et en isolant au sein de cette période deux mois non transmissibles pour l'autre parent mais en maintenant l'entièreté de la période d'un an pour les parents isolés et le ratio actuel de rémunération du CLCA à taux partiel ;
- Instaurer pour les pères des autorisations d'absence pour accompagner sa conjointe lors d'un certain nombre d'examens médicaux obligatoires ;
- Harmoniser les conditions d'annonce à l'employeur de la décision de bénéficier de l'ouverture des droits liés au congé de maternité et de paternité.

4.2. *Le temps quotidien, le réglage du temps et l'organisation du travail*

La notion de subordination évolue et la qualité de citoyen salarié du travailleur dans l'entreprise s'affirme particulièrement au travers d'exigences liées au respect de la vie privée et des droits de l'homme. Il s'agit de reconnaître le fait familial comme étant une composante de l'aménagement du temps.

Un droit d'initiative renforcé : renforcer le droit d'initiative des salariés pour une partie des jours de RTT avec assouplissement du délai de prévenance ;

Une Intégration plus forte du thème de l'articulation dans la négociation collective

- Ajouter le champ de l'articulation entre la vie familiale et professionnelle dans la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle et élaborer un décret sur les indicateurs pertinents dont l'un doit cibler ce thème ;
- Intégrer spécifiquement le suivi des actions en faveur de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale dans le bilan annuel sur la négociation collective de branche concernant l'égalité professionnelle ;
- Elaborer avec les partenaires sociaux, dans le cadre du CSEP, une grille d'indicateurs nécessaires à cette articulation, en identifiant spécifiquement, au sein de cette grille, la question des pères ;
- Ajouter un indicateur sur la paternité dans le système de transparence sur la politique d'égalité en entreprise mis en place par la loi portant réforme des retraites.

Une amélioration des outils de souplesse du temps

- Inciter les commissions paritaires des branches à mettre dans leur agenda la question des horaires individualisés afin que les entreprises soient invitées à se pencher sur cette mesure et à la proposer aux salariés et confier à l'ANACT le soin d'élaborer un guide pour capitaliser les pratiques en la matière et le diffuser auprès des entreprises ;
- Améliorer les conditions de réversibilité du temps partiel au temps plein et vice versa en favorisant le respect de la priorité d'accès à un emploi à temps plein qui vient de se créer ou de se libérer dans l'entreprise et renforcer ce droit au terme d'un délai à déterminer ;
- Encourager le développement du télétravail choisi en développant l'analyse des différentes formes de recours au télétravail et en capitalisant et diffusant les bonnes pratiques ;
- Elaborer, dans le cadre d'un partenariat entre le CSEP et le HCF, un guide sur la parentalité et les conditions d'une paternité active, à destination des entreprises (groupes de paroles d'hommes, mentorats croisés ...) ;
- Inciter les entreprises à organiser une journée Portes-ouvertes à destination des familles.

4.3. *Le temps long : une gestion capitalisée du temps pour l'exercice d'une parentalité tout au long de la vie.*

Ce nouveau droit revient à donner sa pleine mesure à la notion de garantie sociale pour affronter les aléas de la vie sur une échelle de temps longue.

Le droit individuel à la parentalité

- Inciter les partenaires sociaux à créer un droit individuel à la parentalité (DIP) tout au long de la vie, droit de tirage social ouvert à tous les salariés, reposant sur une mutualisation des ressources et une gestion paritaire externalisée, et couvrant, par une rémunération proportionnelle au revenu, des absences liées à des impératifs familiaux ; ou une proposition alternative : instaurer un droit à la fonction parentale sous la forme d'une prestation familiale ;

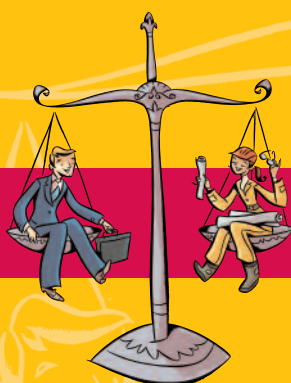
Les mesures d'accompagnement

- Créer par voie législative un entretien professionnel portant sur l'articulation entre la vie professionnelle et familiale, et sur les conditions effectives des prises de congé et facilités prévues par l'entreprise à cet effet, à la demande du salarié ;
- Créer, au sein de l'Observatoire de la parité, une commission nationale des hommes sur la question des systèmes de représentation et sur les moyens de déspecialisation des rôles de sexe, dans l'ensemble des champs professionnels et sociaux ;
- Créer une plate-forme de gouvernance en matière d'articulation travail-famille, dans le cadre d'un partenariat entre le Comité d'orientation pour l'emploi (COE) et le Haut Conseil de la famille (HCF) ;
- Mener des études et enquêtes et compléter les enquêtes existantes sur le thème de la parentalité et plus précisément de la parentalité masculine.

Le Rapport sur la Situation Comparée

2

des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC)



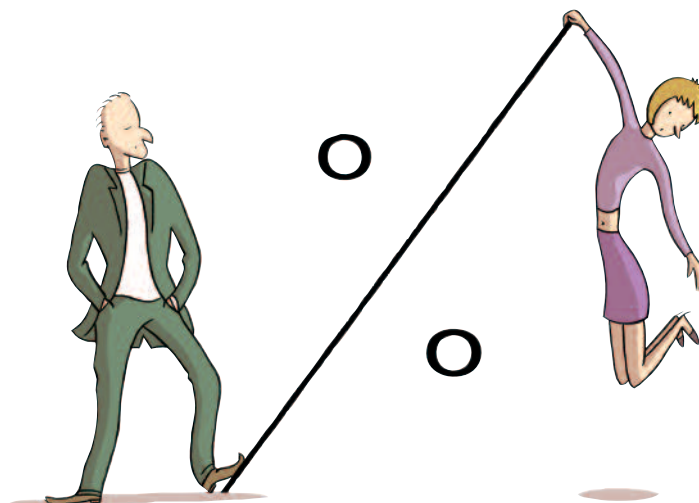
La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 prévoit la production d'un Rapport annuel sur la Situation Comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans les entreprises.

Elle crée aussi la faculté pour les entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle qui prévoient des actions de rattrapage pouvant bénéficier d'une aide financière.

La loi n°2001-397 du 9 mai 2001, loi Génisson, exige que le Rapport de Situation Comparée intègre des indicateurs chiffrés définis par décret et prévoit une obligation de négocier pour les branches et les entreprises.

La loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes renforce l'obligation de négocier des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

Le décret n°2008-838 du 22 août 2008 modifie les indicateurs figurant dans le Rapport annuel sur la Situation Comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans les entreprises de 300 salariés et plus.



Le Rapport de Situation Comparée constitue un outil privilégié de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises. Il doit répondre à trois objectifs :

- Mesurer : identifier les écarts par une lecture croisée des indicateurs,
- Comprendre : analyser les causes directes et indirectes des écarts, les phénomènes structurels influant sur le déroulement de carrière et comparer les conditions générales d'emploi,
- Agir : recenser les actions menées au cours de l'année écoulée pour assurer l'égalité professionnelle ainsi que les objectifs et actions prévus pour l'année à venir.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur soumet le rapport 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 (Art. L.2323-57 du Code du travail).

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. (Art. D. 2323-12)

Dans les entreprises de moins de 300 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. (Art. L. 2323-47)

Concernant la situation comparée des femmes et des hommes, l'entreprise doit analyser les données chiffrées par catégorie professionnelle, en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. (Art. R. 2323-9)

Le Rapport sur la Situation Comparée

des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC)

Mars 2009

Les outils d'accompagnement pour faciliter la réalisation du RSC

À l'issue de la conférence tripartite sur l'égalité professionnelle et salariale du 26 novembre 2007, l'État et les partenaires sociaux ont décidé d'accompagner les entreprises dans l'élaboration du Rapport annuel de Situation Comparée (RSC) et dans la mise en place d'actions en faveur de l'égalité hommes-femmes.

Plusieurs outils d'accompagnement sont proposés sur le site <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/> :

- un guide de réalisation du Rapport de Situation Comparée,
- deux modèles types de rapport, l'un destiné aux entreprises d'au moins 300 salariés, l'autre aux entreprises de moins de 300 salariés,
- la liste d'indicateurs au regard de l'égalité hommes-femmes devant figurer dans ce rapport, liste récemment modifiée par décret.



Méthodologie proposée par le guide

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, les trois axes de travail proposés pour le RSC sont :

- **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.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, les deux axes de travail proposés pour le rapport annuel unique sont :

- **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,
- **Deuxième axe** : informations relatives aux conditions générales d'emploi des femmes et des hommes pour améliorer la situation des femmes au regard de l'objectif d'égalité professionnelle.

Les 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'emploi dans l'entreprise.

L'accompagnement proposé aux entreprises 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.

PSA PEUGEOT CITRÖEN

glossaire des définitions des indicateurs

Pour aider à la lecture des indicateurs et comprendre la cohérence des données qualitatives, un glossaire des indicateurs et des évolutions 2008 précisant la définition des indicateurs, le système d'où sont extraites les données est mis à la disposition de la fonction RH dans chaque établissement.

Exemple : Pourcentage des hommes et des femmes ouvriers et ETAM promus. Cet indicateur fait référence à l'effectif inscrit au bilan salarial.

Définition de l'indicateur : Pour les ouvriers et les Etam, répartition en pourcentage par statut et par sexe, des salariés ayant été promus. Pour chaque Catégorie sont présentés les pourcentages pour la population totale et pour la population à temps partiel.

Commentaires : Sont comptabilisées comme des temps partiels toutes les personnes qui ont été à temps partiel au moins à 80% pendant un mois.

Système d'où sont extraites les données :

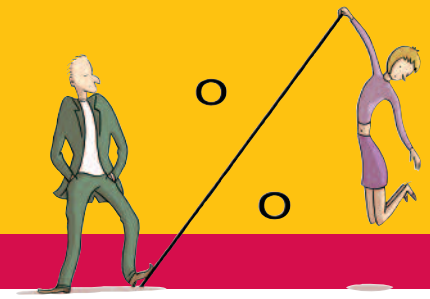
LSI GAEL pour les ouvriers Etam - LSI STEF pour les cadres.

AIR FRANCE

Afin que le Rapport de Situation Comparée puisse être un outil de dialogue social efficace, des indicateurs supplémentaires, adaptés à la réalité de chaque établissement, ont été introduits dans le rapport sur proposition des commissions Égalité Professionnelle des différents Comités d'Entreprise.

Exemples d'indicateurs :

- adaptation aux femmes des équipements de protections individuelles à Air France Industries ; nombre de déclarations de maternité et choix des salariées parmi le Personnel Naviguant (hôtesses et femmes pilotes) : travail sol ou refus de travail sol,
- nombre de salariés, parmi le Personnel Naviguant Commercial (hôtesses et stewards), admissibles aux grades Chef de Cabine et Chef de Cabine Principal et qui sont en temps alterné (forme de temps partiel pour cette catégorie de personnel).



Les indicateurs obligatoires pour les entreprises de 300 salariés et plus

Article D. 2323-12 du Code du travail

1 • Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1 Conditions générales d'emploi

- a. Effectifs**, données chiffrées par sexe :
 - Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;
 - Âge moyen par catégorie professionnelle.
- b. Durée et organisation du travail**, données chiffrées par sexe :
 - Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;
 - Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.
- c. Données sur les congés**, données chiffrées par sexe :
 - Répartition par catégorie professionnelle ;
 - Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.
- d. Données sur les embauches et les départs**, données chiffrées par sexe :
 - Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
 - Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.
- e. Positionnement dans l'entreprise**, données chiffrées par sexe :
 - Répartition des effectifs par catégorie professionnelle.
- f. Promotion**, données chiffrées par sexe :
 - Nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
 - Durée moyenne entre deux promotions.
- g. Ancienneté**, données chiffrées par sexe :
 - Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;
 - Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

2 Rémunérations

- Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :**
 - Éventail des rémunérations ;
 - Rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;
 - Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

3 Formation

- Données chiffrées par sexe :**
 - Répartition par catégorie professionnelle selon :
 - le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
 - la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.

4 Conditions de travail

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



2 • Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1 Congés

a. Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.

b. Données chiffrées par catégorie professionnelle :

- Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

2 Organisation du temps de travail dans l'entreprise

a. Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

b. Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
- Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.

c. Services de proximité :

- Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ;
- Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

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

- Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires,
- Les catégories d'emplois définies par la classification,
- Les métiers repères,
- 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.

Indicateurs de suivi prévus dans le cadre du RSC

proposé pour les entreprises de moins de 300 salariés (Article R. 2323-9 du Code du travail)

Un tableau croisé peut présenter, par catégorie professionnelle ou un autre type de classification, 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 contrat (CDI / CDD),
- Le nombre de promotions dans l'année,
- La durée du travail (temps partiel / temps complet),
- L'âge moyen,
- L'ancienneté moyenne,
- Les rémunérations.



Modèle de rapport de situation comparée
(Entreprises de 300 salariés et plus)

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

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

1 Catégories professionnelles [Correspondance avec le Bilan social]	2 Sexe	3 Effectif total au 31/12 BS :11 (111)	4 Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12 À partir de BS :11 (117)	5 Age moyen au 31/12 A partir de BS :11 (116)	6 Rémunération moyenne ou médiane A partir de BS :21 (211)		7 Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle	8 Durée moyenne d'interruption A partir de BS : 18	9 Type de contrats BS : 11 (112/113)		10 Durée du travail BS : 41 (414)		
					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							

Vos commentaires

Analyse des données

Plan d'actions

Deuxième axe : Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour améliorer les évolutions de carrière des femmes.

Tableau 2 : mesure des évolutions de carrière

1 Catégories professionnelles [Correspondance avec le Bilan social]	2 Sexe	3 Effectif total 31/12 BS :11 (111)	4 Mouvements / An BS : 13 (131/132 BS :14)		5 Age moyen au 31/12 A partir de BS :11 (116)	6 Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12 A partir de BS :11 (117)	7 Nombre moyen d'heures d'actions de formation/salarié/an BS :51 (514/515)			8 Promotions		9 Nombre d'interrup-tions > à 6 mois A partir BS : 18	10 Durée du travail BS : 41 (414)		
			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	Dévelop-pement des compétences	Nombre de promotions au 31/12 BS : 15	Durée moyenne entre 2 promos		Temps complet	Temps partiel : de 20 à 30 h.	Temps partiel : autres formes
	F														
	H														
	F														
	H														
	F														
	H														

Vos commentaires

Analyse des données

Plan d'actions

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 <i>Correspondance BS 24</i>		
Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé paternité		
Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil à la petite enfance <i>pouvant être rapproché de l'indicateur 71 du Bilan social n°1 et 42</i>	Entreprise	
	Comité d'entreprise	
Evolution 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.		

Vos commentaires	
Analyse	
Plan d'actions	

SOMMAIRE

Présentation générale du guide.....	3
Le cadre légal du rapport de situation comparée.....	5
Pour les entreprises de 300 salariés et plus (1 ^{ère} partie du guide)	5
Pour les entreprises de moins de 300 salariés (2 ^{ème} 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	53
Annexe 3 – Schémas.....	59

4. Liens utiles

❖ **Légifrance.gouv.fr LOI n°2011-103 du 27 janvier 2011**

LOI n°2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023487662&dateTexte=>

❖ **Légifrance.gouv.fr LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010**

LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=549BC40389183553607749A5A98B3D00.tpdjo17v_2?cidTexte=JORFTEXT000023022127&categorieLien=id

❖ **Sénat : Contrôle de l'application de la loi portant réforme des retraites**

<http://www.senat.fr/application-des-lois/pjl09-713.html>

Contacts

Philippe Burger

Associé

01 40 88 24 60

pburger@deloitte.fr

Eric Dugelay

Associé

01 55 61 54 13

edugelay@deloitte.fr

Carol Lambert

Associée

01 40 88 22 15

clambert@deloitte.fr

Souad El Ouazzani

Senior Manager

01 40 88 70 78

selouazzani@deloitte.fr

Marie Paulus

Senior Manager

01 55 61 62 99

mpaulus@deloitte.fr

Julien Rivals

Senior Manager

01 40 88 83 94

jrivals@deloitte.fr

Marine Bertuzzi

Consultante

01 40 88 24 55

mbertuzzi@deloitte.fr

Deloitte.