

EGALITE PROFESSIONNELLE

Le Rapport de situation comparée (RSC)

L'égalité professionnelle entre homme et femme est un droit fondamental. Dans la constitution de 1946, l'article 3 énonce « *la loi garantie à la femme, dans tous les domaines les droits égaux à ceux de l'homme* ». Cet article est renforcé dans l'article 1^{er} de la constitution de 1958 complété par la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 qui stipule « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* »

Depuis la loi du 22 décembre 1972, l'employeur a l'obligation de rémunérer de façon identique les hommes et les femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Les inégalités étant toujours patentées, la « loi Roudy » du 13 juillet 1983 a établi l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. *C'est la loi Génisson du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle, qui a imposé à l'employeur de remettre annuellement un **rapport de situation comparée des femmes et des hommes** dans l'entreprise.*

Objectif du R.S.C :

Ce Rapport de Situation Comparée permet de mesurer les écarts de situation entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise afin de faire ainsi progresser l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

L'égalité professionnelle est un thème important de la négociation collective. Le RSC doit permettre aux partenaires sociaux d'enrichir cette négociation avec l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes et dans le cadre de la négociation collective, de mettre en œuvre des plans d'actions adaptés et efficaces prenant en considération la situation économique de l'entreprise.

Le R.S.C répond donc aux trois objectifs suivants :

- Mesurer
- Comprendre
- Agir.

Le R.S.C est obligatoire pour **toutes les entreprises de plus de 50 salariés**. Chaque année l'employeur doit soumettre (article L 2323-57 et 2323-53 du code du travail) pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, la loi prévoit la création d'une « **Commission égalité professionnelle** » chargée notamment de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport de situation comparée. Elle a donc un rôle de conseil mais peut aussi se montrer force de proposition auprès de la direction ou du CE afin d'améliorer la mixité et l'égalité. Le Code du travail ne précise rien quant à sa composition, son fonctionnement... Le nombre de membres, les

modalités de désignation, la présence d'experts, de techniciens ou encore le fonctionnement interne de cette commission seront donc librement fixés. De même, l'attribution de moyens matériels et/ou financiers, le paiement des heures passées en réunion, etc. devront être négociés avec l'employeur.

Elaborer annuellement le rapport de situation comparée dans l'entreprise est certes obligatoire pour l'employeur mais non suffisant. Il doit en outre le présenter au comité d'entreprise, conformément aux articles L. 2323-57 et L. 2323-47 du Code du travail, lequel doit émettre un avis motivé avant transmission à l'inspection du travail.

Il est à noter que dans les entreprises de moins de 300 salariés, le RSC est un rapport simplifié, présenté avec le rapport sur la situation économique de l'entreprise. Toutefois, une circulaire ministérielle du 19 avril 2007 préconise, pour le rapport simplifié, l'utilisation des indicateurs qui prévalent dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Enfin, l'information des salariés est prévue à l'article L. 2323-59 du Code du travail. Les indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes sont donc portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage (ou tout autre moyen adapté) sur les lieux de travail.

Le RSC doit servir de support (en tant que diagnostic) à la Négociation Annuelle Obligatoire (N.A.O.) dans les entreprises.

Contenu du R.S.C :

Le R.S.C comporte une analyse chiffrée qui s'appuie sur des indicateurs pertinents dont la liste est définie par le décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001, modifié par le décret n° 2008-838 du 22 août 2008 qui retracent pour chaque catégorie professionnelle, la situation respective des hommes et des femmes au sein de l'entreprise sur :

- **Les conditions générales d'emploi** : effectifs, durée et organisation du travail, données sur les congés, données sur les embauches et les départs, positionnement dans l'entreprise, promotion, ancienneté.

Le RSC peut mettre en évidence une gestion « sélective » ou « par défaut » des embauches. Une mauvaise rédaction d'offre d'emploi peut, par exemple, conduire à une inégalité.

- **Les rémunérations** : éventail, rémunération moyenne ou médiane, nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations ;

Le RSC doit permettre d'identifier les éventuels écarts de rémunérations et leurs causes directes. Il doit reprendre notamment les données sur les interruptions de carrières dues à des congés (maternité, adoption).

- **Les formations** : nombre d'heures de formation, type d'action ;

Le RSC peut favoriser la mise en place d'un plan de formation à l'intérieur de l'entreprise en définissant par exemple le public qui sera prioritaire (les femmes accèdent moins facilement à la formation professionnelle que les hommes où les jeunes). La formation peut devenir une passerelle de progression permettant aux femmes de progresser sur l'échelle des salaires.

- **L'évolution de carrière :**

Au-delà des facteurs qui peuvent avoir un effet direct sur les écarts de rémunération, le RSC doit permettre d'identifier les causes des évolutions différenciées qui pourraient être constatées entre les carrières des hommes et celles des femmes. Le RSC est un bon indicateur pour identifier l'absence de promotion dans une catégorie professionnelle ou un métier au sein de l'entreprise.

- **Les conditions de travail :** exposition aux risques professionnels, pénibilité ;

L'amélioration des conditions de travail en termes d'aménagement des postes de travail permet d'en réduire la pénibilité et d'en faciliter l'accès aux femmes.

- **L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :**

existence d'un complément de salaire pendant les congés liés à la parentalité, nombre de jours de congés paternité pris, formules d'organisation du travail facilitant l'articulation vie professionnelle/vie familiale, données relatives au temps partiel, services de proximité.

Au regard de ces analyses des mesures peuvent être prises concernant :

- la mise en place de dispositifs d'aménagement du temps de travail (horaires individualisés, temps partiel choisi, télétravail)
- La mise en œuvre de services à la personne ou d'accès à ces services (crèches, conciergeries....)

Au-delà de ces indicateurs réglementaires et obligatoires, des indicateurs supplémentaires spécifiques à l'entreprise peuvent être négociés. A titre d'exemple, on peut citer : données relatives aux différents types de contrats de travail (alternance, intérim...), indicateurs relatifs aux ruptures de contrat (en période d'essai, séparation amiable, motifs de licenciement...).

Outre la production de ces éléments chiffrés, le RSC doit présenter une analyse et recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, ainsi que les objectifs de l'année à venir et la définition et l'évaluation du coût des actions envisagées pour atteindre ces objectifs. Le rapport de situation comparée n'est donc pas un simple bilan quantitatif ; il se veut un document complet, y compris sous l'angle du qualitatif.