

Le rapport de situation comparée

| | Les entreprises de 50 salariés et plus | Points spécifiques aux entreprises de 300 salariés et plus |
|--|--|---|
| Contenu du rapport | | |
| <i>Eléments chiffrés de diagnostic</i> | <p>Le rapport permet d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. | Le rapport est établi à partir d'indicateurs réglementaires obligatoires qui déclinent les différentes thématiques à aborder. |
| <i>Analyse</i> | Analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise sur les 8 thèmes ci-dessus. | |
| <i>Volet rétrospectif</i> | <p>Le rapport doit comprendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le bilan des objectifs fixés et des actions de l'année écoulée, et le cas échéant de l'année précédente. - l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus - les explications sur les actions prévues non réalisées. | |
| <i>Volet prospectif</i> | <p>Le rapport de situation comparée doit contenir un plan d'action en faveur de l'égalité F/H qui comprend des objectifs de progression pour l'année à venir dans au moins 2 des 8 thématiques du RSC et les actions permettant de les atteindre ainsi que les indicateurs chiffrés associés :</p> <p>Dans le cas où un accord collectif a été conclu, il s'agit des objectifs de progression, des actions et des indicateurs définis par accord. A défaut d'accord, le plan d'action est fixé unilatéralement par l'entreprise et soumis à la consultation du comité d'entreprise.</p> <p>Les actions sont définies qualitativement et quantitativement, évaluées et programmées selon un échéancier.</p> | Les objectifs de progression doivent être définis sur au moins 3 des 8 thématiques du RSC. |
| Consultation du Comité d'entreprise | Le rapport est soumis annuellement à la consultation du comité d'entreprise, il leur est adressé 15 jours avant la réunion. | A défaut de comité d'entreprise, le rapport est soumis aux délégués du personnel. |
| Information et communication sur le rapport | Le rapport modifié le cas échéant pour tenir compte de l'avis du comité d'entreprise doit être tenu à disposition de l'inspection du travail. | Le rapport doit être transmis à l'inspection du travail dans les 15 jours suivant la consultation du comité d'entreprise. |
| | <p>Une synthèse du plan en faveur de l'égalité professionnelle F/H est affichée dans l'entreprise, publiée sur le site internet de l'entreprise si elle en possède un, et sera communicable à toute personne qui en fait la demande.</p> <p>Elle devra comprendre les objectifs de progression et les actions accompagnés d'indicateurs chiffrés adoptés par accord collectif ou dans le cadre du plan d'action unilatéral -et qui se trouvent dans la partie prospective du RSC- ainsi que des indicateurs de situation comparée relatifs au salaire médian ou moyen, à la durée moyenne entre 2 promotions et à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles).</p> | |