

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 <u>Catégories professionnelles</u>	2 Sexe	3 Effectif total au 31/12	4 Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12	5 Age moyen au 31/12	6 <u>Rémunération moyenne ou médiane</u>		7 Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle	8 <u>Durée moyenne d'interruption</u> Supérieure à 3 mois continus (en nombre de jours continus)	9 Type de contrats		10 Durée du travail		
					Rémunération moyenne	Spécificité - rémunération			CDI	CDD	Temps complet	Temps partiel : de 20h à 30h	Temps partiel : autres formes
Employé	F	18	1 an et 4 mois	30 ans	1602 euros	Oui	1 an et 4 mois	259.25	13	5	17	0	0
	H	24	1 an et 9 mois	28 ans	1684 euros	Oui	1 an et 9 mois	0	18	6	24	0	1
Agent de maîtrise	F	4	2 ans et 1 mois	30 ans	2022 euros	Oui	1 an et 1 mois	0	4	0	4	0	0
	H	7	2 ans et 9 mois	30 ans	1902 euros	Oui	1 an et 11 mois	0	7	0	7	0	0
Cadre	F	4	4 ans et 2 mois	40 ans	2833 euros	Oui	3 ans et 2 mois	0	4	0	4	0	0
	H	3	3 ans et 2 mois	30 ans	2800 euros	Oui	1 an et 11 mois	0	3	0	3	0	0

Vos commentaires

Analyse des données	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse effectuée hors cadre dirigeant et apprentis. • Toutes les données sont appréciées au 31 décembre 2011. • Les « employés » sont composés pour majorités par des hommes. Cela provient notamment du fait de la restauration où l'on recoit en nombre plus important des candidatures masculines. Concernant les « cadres », la proportion d'hommes et de femmes est équivalente. • L'ancienneté des salariés n'est pas élevée. Cela s'explique pour partie par l'ouverture récente de l'établissement (4 ans et demi au 31 décembre 2011). Nous constatons que plus la catégorie professionnelle est élevée, plus l'ancienneté moyenne est importante. Elle reste cependant équivalente entre les hommes et les femmes pour chaque catégorie professionnelle. • La population est jeune. Cela s'explique du fait des particularités du secteur d'activité. Pour les Employés et les Agents de Maîtrise, les hommes et les femmes se situent dans la même tranche d'âge. Concernant les cadres nous constatons un écart d'âge. La moyenne d'âge des femmes cadre est plus importante que les hommes. Cela s'explique notamment du fait, qu'à la différence des hommes, nous comptons une femme cadre senior. • La rémunération moyenne est appréciée mensuellement hors prime de nuit, indemnité nourriture, prime TVA et 13^{ème} mois. Nous ne constatons pas d'écart significatif de rémunération entre les hommes et les femmes dans la même catégorie professionnelle. • L'ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle est plus faible pour les hommes occupant des postes appartenant aux « cadre ». Cela met en évidence des promotions de cadre homme les années précédentes. • Nous ne constatons pas de CDD chez les « agent de maîtrise » et « cadre ». La proportion de CDI et de CDD entre les hommes et les femmes est équivalente pour les « employés ». <p>Conclusion : Aucun écart de rémunération significatif n'a été constaté entre les hommes et les femmes pour chaque catégorie professionnelle.</p>
Plans d'actions	<p>Le plan d'action sera établi en collaboration avec les Instances Représentatives du Personnel.</p>

**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 <u>Catégories professionnelles</u>	2 Sexe	3 Effectif total 31/12	4 Mouvements / An		5 Age moyen au 31/12	6 Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12	7 Nombre moyen d'heures d'actions de formation/salarié/an	8 Promotions		9 Nombre d'interrup- tions > à 6 mois	10 Durée du travail		
			Nombre d'embauches au 31/12 par type de contrat de travail	Nombre de départs au 31/12 selon les motifs				Nombre de promotions au 31/12	<u>Durée moyenne entre 2 promos</u>		Temps complet	Temps partiel : de 20 à 30 h.	Temps partiel : autres formes
Employé	F	18	D =25 I = 7	FD =21 CO = 1 DM = 4	28 ans	1an et 4 mois	152	0	0	3	18	0	0
	H	24	D = 33 I = 10	FD =30 CO =7/DM = 3	29 ans	1 an et 9 mois	272	0	0	0	23	0	1
Agent de maîtrise	F	4	I= 1	CO=1	30 ans	2 ans et 1 mois	68	1	0	0	4	0	0
	H	7	I= 2	FD=1	30 ans	2 ans et 9 mois	94	1	0	0	7	0	0
Cadre	F	4	0	AU = 1	40 ans	4 ans et 2 mois	310	1	0	0	4	0	0
	H	3	0	CO=1	30 ans	3 ans et 2 mois	293	1	0	0	3	0	0

Vos commentaires

Analyse des données

- Analyse effectuée hors cadre dirigeant et apprentis.
- Toutes les données sont appréciées au 31 décembre 2011.
- Concernant la colonne 4 « Mouvements / An », les codes suivants signifient :

- FD : Fin de contrat à durée déterminé	- AU : Autre cas
- LA : Licenciement pour une cause autre qu'économique	- CO : Rupture conventionnelle
- DM : Démission ou toute autre rupture de CDD à l'initiative du salarié	- ES : Fin de période essai
- D : contrat à durée déterminée	- I : contrat à durée indéterminée
- Nous constatons que, pour la catégorie professionnelle « employé », un nombre moins important de femmes a été embauché. Les hommes ont été plus embauchés en CDI que les femmes.
- La majeure partie des départs, tous sexes confondus, résulte de la fin de contrat à durée déterminée. Nous constatons que le nombre de départs a été quantitativement plus important chez les hommes que chez les femmes. Cela est cohérent compte tenu du nombre plus important de contrats signé en 2011 pour les hommes « employés ».
- Les promotions comprennent les salariés ayant bénéficié d'un changement de statut. Nous ne constatons pas d'écart dans l'attribution des promotions entre les hommes et les femmes en 2011.

Conclusion : pas de grandes disparités.

Plan d'actions

Le plan d'action sera établi en collaboration avec les Instances Représentatives du Personnel.

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

1- Données relatives à la mixité des métiers :

Présentation des métiers très majoritairement tenus par des femmes ou des hommes (à partir des tableaux 1 et 2).	La catégorie professionnelle « employé » est majoritairement tenue par des hommes. Cela s'explique, pour partie, par la réception d'un nombre plus important de candidatures masculines plus importantes. Concernant les « cadres », le nombre d'hommes et de femmes est équivalent.
Données générales, par sexe, relatives à la répartition par poste de travail, selon l'exposition à des risques professionnels, la pénibilité (dont le caractère répétitif des tâches)	Quel que soit le type de poste, pour une même définition de poste chaque collaborateur, qu'il soit de sexe masculin ou féminin est exposé au même risque.

2- Données relatives à l'organisation du travail :

Catégories professionnelles	Sexe	Organisation du travail				Durée du travail			Temps partiel choisi	
		Horaires variables	Travail posté	Travail de nuit	Travail le week-end	Temps complet	Temps partiel : de 20h à 30h	Temps partiel : autres formes	Nombre de salariés ayant accédé à un temps partiel choisi	Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein
Employé	F	0	3	0	10	18	0	0	0	0
	H	0	3	7	22	23	0	1	0	0
Agent de maîtrise	F	0	0	0	2	4	0	0	0	0
	H	0	0	1	7	7	0	0	0	0
Cadre	F	0	0	0	4	4	0	0	0	0
	H	0	0	0	3	3	0	0	0	0

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		NON
Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé paternité		NON
Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil à la petite enfance	Entreprise	NON
	Comité d'entreprise	NON
Evolution des dépenses éligibles au Crédit d'impôt famille		NON
Nombre de jours de congé de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.		11
Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.		Eviter, dans la mesure du possible, les journées en coupure. Faire bénéficier de jours de repos consécutifs.

Vos commentaires

<p><u>Analyse</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse effectuée hors cadre dirigeant et apprenti. • Toutes les données sont appréciées au 31 décembre 2011 • Concernant l'organisation du travail, nous constatons qu'aucun salariés ne travaille en horaires variables. De plus, peu de salariés sont considérés comme travailleur de nuit. Concernant ceux qui sont considéré comme tels, ce ne sont que des hommes. • Un nombre important d' « employés » travaillent le weekend. Cela découle de la spécificité du secteur d'activité. De ce fait l'établissement est ouvert tous les weekend. Plus d'hommes que de femmes travaillent le weekend. Cela s'explique du fait d'une proportion d'hommes plus importante dans les effectifs. • Nous constatons que peu de salariés sont à temps partiel dans l'entreprise. Cela s'explique par le volume d'activité qui nécessite que les salariés soient à temps complet. • Les données relatives à l'articulation vie professionnelle/vie privée sont en application de la loi et des éventuels accords groupe dans le cas où ils sont applicables à l'ensemble des établissements.
<p><u>Plan d'actions</u></p>	<p>Le plan d'action sera établi en collaboration avec les Instances Représentatives du Personnel.</p>