D6

Edition 2019

SUPPer de Thales
Syndicat Unitaire & Pluraliste du Personnel

Egalité professionnelle : Le rapport de situation comparée (RSC)

Qu'est-ce que le rapport de situation comparée ?

Pour permettre la mise en œuvre des mesures nécessaires à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises sont soumises à l'obligation d'élaborer un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, élément essentiel de diagnostic.

C'est sur la base de ce rapport rédigé tous les ans, dont les indicateurs sont adaptés à la réalité de l'entreprise, que doit s'engager la négociation collective. Il s'agit donc d'un élément de diagnostic, mais aussi d'une base pour agir en faveur de l'égalité hommes-femmes.

Quels sont les objectifs du RSC ?

L'égalité professionnelle constitue un thème de la négociation collective.
Pour enrichir cette négociation et permettre ainsi aux partenaires sociaux de fixer des objectifs en la matière, **les employeurs doivent repérer et analyser la situation des hommes et des femmes** au sein de leur entreprise, **et définir les actions à mener** visant à supprimer les inégalités.

Ce rapport permet d'identifier les inégalités et de définir les actions à mener pour aller vers l'égalité des hommes et des femmes.

Quel est le contenu du RSC ?

Il comporte une analyse chiffrée qui s'appuie sur **des indicateurs pertinents**, reposant sur des éléments chiffrés et définis par décret, qui retracent pour chacune des catégories professionnelles la situation respective des femmes et des hommes en matière :

- d'embauche,
- de formation,
- de promotion professionnelle,
- de qualification,
- de classification,
- de conditions de travail,
- et de rémunération effective.

Ces indicateurs offrent une grille de lecture, commune à toutes les entreprises, comportant des statistiques exprimées en pourcentages.

Le rapport doit répondre aux trois objectifs suivants :

- **Mesurer**
- **Comprendre**
- **Agir**

Afin d'améliorer la situation des femmes, **tous les 3 ans,** l'entreprise a l'obligation de mener une **négociation pour définir les plans d'action à mettre en œuvre**. Ils doivent définir des **objectifs chiffrés** et les **moyens pour les atteindre**.
Les actions doivent également porter sur la sécurité et la santé au travail et l'articulation Vie professionnelle et Vie privée.

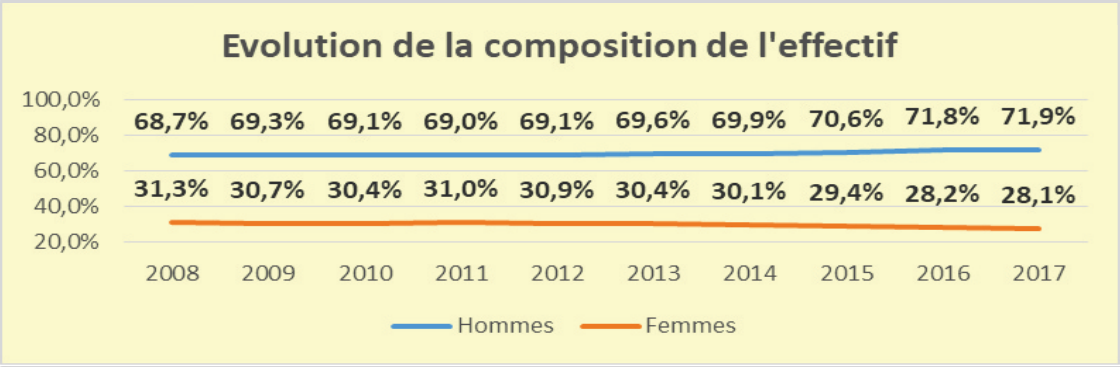
Qui sont les destinataires du RSC ?

Le rapport de situation comparée (RSC) est présenté chaque année par la Direction aux membres de la Commission locale Egalité de Rungis/Toulouse. La commission l'analyse et émet un avis motivé (favorable ou défavorable) transmis aux élus du Comité d'établissement.

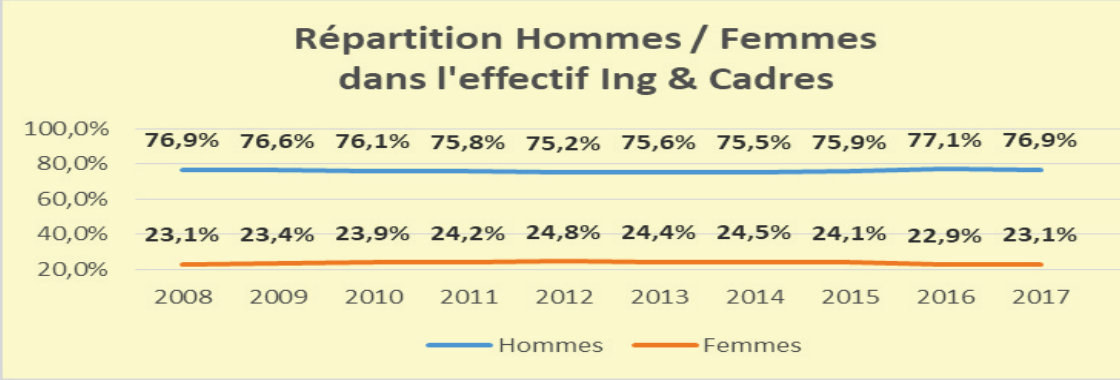
Un RSC est également établi au niveau de la société et présenté à la Commission Centrale Egalité de la Société et aux élus du CCE.

L'accord Egalité prévoit que le RSC est présenté par la Direction à la commission Egalité fin avril.
Après analyse, un avis est transmis aux élus du CE.
La Direction consulte les élus CE fin juin sur le RSC.

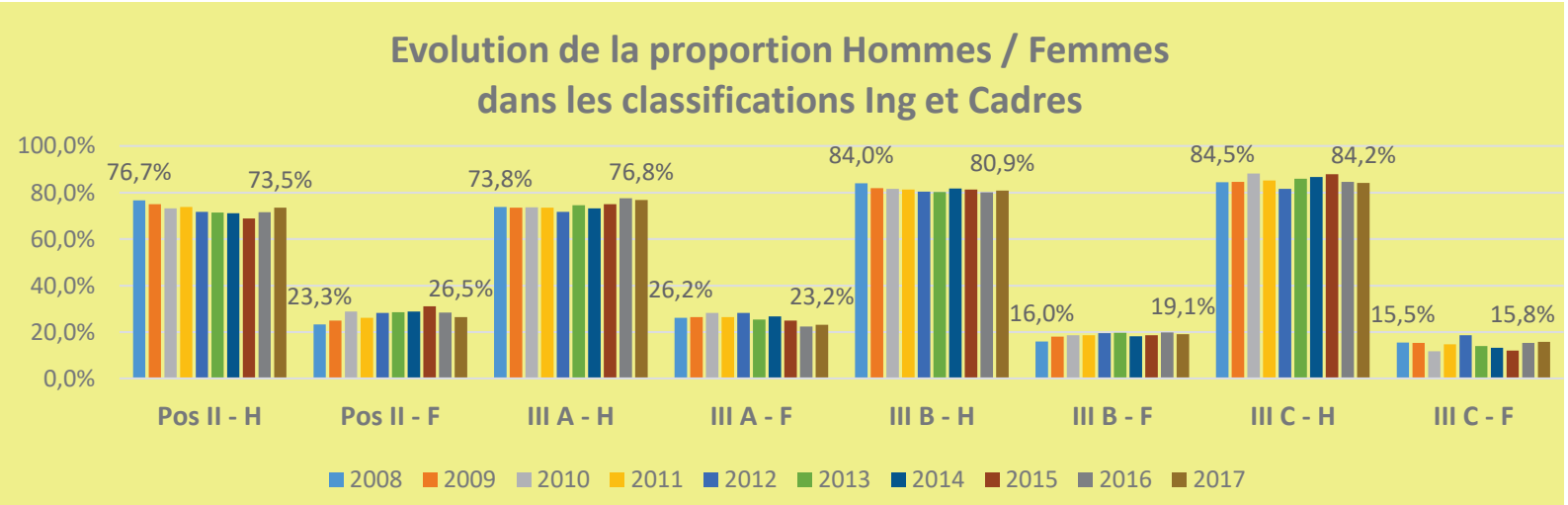
Quelques indicateurs du RSC de Rungis / Toulouse



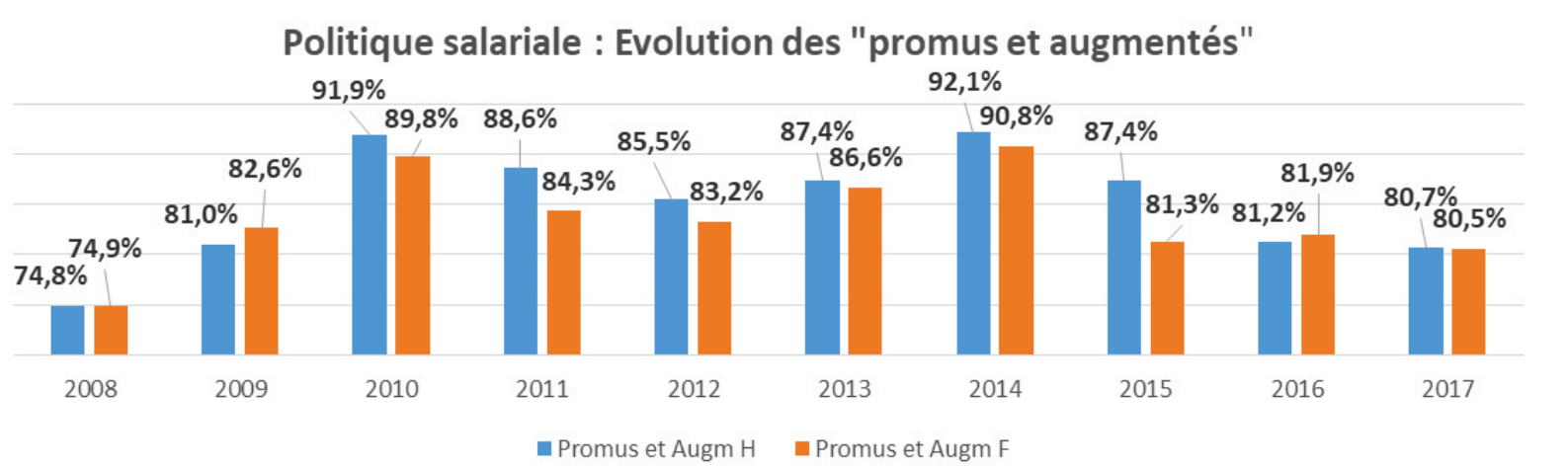
En 10 ans, la composition H/F de l'effectif a diminué de près de 2 points et surtout après 2015.
Les différents plans d'action triennaux pour accueillir davantage de femmes ne sont pas probants.



De même, **la proportion de Femmes dans l'effectif des I&C est au même niveau 10 ans** après malgré une légère augmentation jusqu'en 2015.
Nous verrons avec le RSC 2018 si la politique d'embauche aura permis d'améliorer cette répartition.



Fin 2017, la proportion de Femmes Ing & Cadres était inférieure à celle de l'effectif total (23,1%) dans les positions IIIB (19,1%) et IIIC (15,8 %) avec néanmoins une amélioration en 2016 et 2017. **Par ailleurs, le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunération est passé de 3 en 2008 à « 0 » en 2013 et 2014** avec 1 seule femme en 2015 et 2016 **et revenir à « 0 » en 2018**. La promotion des femmes ne se fait pas au niveau de nos directions.



L'analyse des RSC fait ressortir que **la politique salariale est généralement plus favorable aux hommes** qu'aux femmes et a pour conséquence que **les hommes sont presque toujours mieux « promus et augmentés »** malgré un budget spécifique chaque année de 0,1 % de la masse salariale pour la promotion des femmes.