

# 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  <i>[Correspondance avec le Bilan social]</i>	2 Sexe	3 Effectif total au 31/12  <i>BS :11 (111)</i>	4 Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12  <i>À partir de BS :11 (117)</i>	5 Age moyen au 31/12  <i>A partir de BS :11 (116)</i>	6 Rémunération moyenne ou médiane <i>A partir de BS :21 (211)</i>		7 Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle	8 Durée moyenne d'interruption  <i>A partir de BS : 18</i>	9 Type de contrats <i>BS : 11 (112/113)</i>		10 Durée du travail <i>BS : 41 (414)</i>		
					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  <i>[Correspondance avec le Bilan social]</i>	2 Sexe	3 Effectif total 31/12  <i>BS :11 (111)</i>	4 Mouvements / An  <i>BS : 13 (131/132 BS :14)</i>		5 Age moyen au 31/12  <i>A partir de BS :11 (116)</i>	6 Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12  <i>A partir de BS :11 (117)</i>	7 Nombre moyen d'heures d'actions de formation/salarié/an  <i>BS :51 (514/515)</i>			8 Promotions		9 Nombre d'interrup- tions > à 6 mois  <i>A partir BS : 18</i>	10 Durée du travail  <i>BS : 41 (414)</i>		
			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  <i>BS : 15</i>	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**

**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 :**

<p>Présentation des métiers très majoritairement tenus par des femmes ou des hommes (à partir des tableaux 1 et 2).</p>	
<p>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)</p> <p><i>Correspondance BS 42-43</i></p>	

2- Données relatives à l'organisation du travail :

Catégories professionnelles	Sexe	Organisation du travail <i>Correspondance BS 41 - 42</i>				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
	F									
	H									
	F									
	H									
	F									
	H									
	F									
	H									

### 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°41 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**