

Direction des Entreprises, de la Concurrence,  
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi  
de Mayotte



3 bis rue Mahabou  
97600 MAMOUDZOU

## Financement par la DIECCTE de Mayotte du rapport de situation comparée des hommes et des femmes en matière d'égalité professionnelle

### **I : L' aide concernant la réalisation des rapports de situation comparée des hommes et des femmes en matière d'égalité professionnelle.**

Pour obtenir l'aide prévue par les articles R043-1 et suivants du code du travail (introduits dans le code du travail applicable à Mayotte par le décret du 10 juillet 2013) une convention doit être conclue entre l'Etat et votre entreprise.

Cette convention déterminera notamment les montants pris en charge par la DIECCTE de Mayotte, les délais de réalisation de l'étude à respecter, le contenu minimal obligatoire du rapport de situation comparée,...

La réalisation de ce diagnostic doit ensuite conduire l'entreprise à négocier rapidement un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **II : contenu minimal obligatoire devant figurer dans le rapport de situation comparée**

D'une manière générale, le rapport doit permettre d'établir, sur la base d'indicateurs pertinents :

- La situation de votre entreprise en matière d'égalité professionnelle notamment dans les domaines suivants : embauche, qualification, promotion, rémunération, formation, conditions de travail, articulation avec la vie personnelle, ...;
- Les mesures à prendre pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

### **III : Les indicateurs pertinents**

Les indicateurs suivants devront être utilisés :

#### **INDICATEURS SUR LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE**

## Mesure des écarts de rémunération et des évolutions de carrière

1 <u>Catégories</u> <u>professionnelles</u>  [DADS – S..G01.0 0.01.001]	2 Sexe	3 Effectif Total 31/12 [DADS S.30]	4 Nombre embauche s au 31/12	5 Nombre moyen d'heures de formation/an/ Salarié [Doc Cerfa 2483]	6 Type de contrat [DADS S41.G01.00.013 – S41.G01.2.001]		7 <u>Nombre de</u> <u>promotion</u> dans l'année**	8 Durée du travail [DADS S41.G01.00.013 – S41.G01.00.020]		9 Age moyen	10 Ancienneté moyenne	11 <u>Rémunération</u> <u>au choix</u>							
					CDI	CDD		Temps complet	Temps partiel			11 bis Rémuné- ration moyenne Effective [S41.G01.00. 029.001]	11 ter <u>Rémuné- ration</u> <u>moyenne base</u>  100	11 quater <u>= Mini conventionnel</u>					
												A = mini	B >0 à X%	C >X à Y %	D Y à Z%	E > à Z%			
	F																		
	H																		
	F																		
	H																		

Pour détailler plus précisément les rapports, devront également apparaître des données concernant :

### **1. Conditions générales d'emploi :**

Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe :

Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end

Données sur les congés : Données chiffrées par sexe :

Répartition par catégorie professionnelle

Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique

Données sur les embauches et les départs : Données chiffrées par sexe :

Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement

Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe :

Répartition des effectifs par catégorie professionnelle

Promotion : Données chiffrées par sexe :

Durée moyenne entre deux promotions

Ancienneté : Données chiffrées par sexe :

Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle

Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle

### **2. Rémunérations - Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle**

Eventail des rémunérations

Rémunération moyenne ou médiane mensuelle

Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations

### **3. Formation - Données chiffrées par sexe**

Répartition par catégorie professionnelle selon :

le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an

la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences

### **4. Conditions de travail - Données générales par sexe**

Répartition par poste de travail selon :

L'exposition à des risques professionnels

La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches

\*\*\*\*\*

**INDICATEURS RELATIFS A L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE**

## 1. Congés

a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de maternité, le congé d'adoption

b) existence d'un congé de paternité dans l'entreprise ?

## 2. Organisation du temps de travail dans l'entreprise

a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle

b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi

Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein

c) Services de proximité :

Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance

Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille

### Remarques :

Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires

Ou les catégories d'emplois définies par la classification

Ou les métiers repères

Ou les emplois types