

## Synthèse du plan unilatéral d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes adopté lors du Comité d'Entreprise du 24 juillet 2014

Domaines d'action	Objectif de progression	Actions permettant d'atteindre l'objectif	Indicateurs de suivi de l'atteinte de l'objectif de progression
<b>1. Embauche</b>	Rééquilibrer les recrutements dans les métiers où la répartition entre les femmes et les hommes à l'agence est disproportionnée ou encore ne reflète pas celle existante à la sortie des grandes filières de formation	Neutralité dans la rédaction des offres d'emploi, mixité des candidat(e)s reçu(e)s en entretien, neutralité des critères de recrutement et égalité de traitement des candidatures Sensibilisation du personnel (notamment celui impliqué dans le recrutement) aux enjeux de la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité	Taux d'embauche des femmes sur les métiers pour lesquels elles sont sous-représentées (chef de projet MOA de SI de Santé, ingénieur SI) Taux d'embauche des hommes sur les métiers pour lesquels ils sont sous-représentés (pilotage, fonctions support)
<b>2. Formation professionnelle</b>	Maintenir un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue afin de développer de manière équivalente leur employabilité et leurs compétences	Budgéter au plan de formation au moins un besoin en formation identifié « priorité 1 » pour chaque collaboratrice et chaque collaborateur Respecter un délai minimum de 15 jours pour les convocations permettant à chacun(e) de s'organiser selon ses contraintes professionnelles ou familiales	Taux d'accès des femmes à la formation professionnelle continue équivalent à celui des hommes Nombre de sessions de formation reportées ou annulées
<b>3. Promotion</b>	S'assurer de l'égal accès des femmes et des hommes à une mesure de promotion, y compris sur des postes à responsabilité	Réalisation des entretiens annuels d'évaluation, recueil et analyse des souhaits d'évolution de carrière et des propositions des managers Revue annuelle du personnel reposant exclusivement sur des critères objectifs de détection des potentiels (efficacité/performance)	Taux de réalisation et de formalisation des entretiens annuels Ratio d'évolution de carrière : pourcentage de femmes et d'hommes ayant fait l'objet d'une promotion comparativement à leur représentation dans l'effectif
<b>4. Rémunération</b>	Garantir une évolution salariale comparable à tous les stades de la vie professionnelle, et traiter les écarts salariaux	Fixation de la rémunération à l'embauche conformément à la grille salariale interne Priorisation de l'enveloppe dédiée, le cas échéant, aux augmentations individuelles pour traiter les écarts salariaux éventuels	Écarts de salaire entre les individus occupant le même type de poste et disposant des compétences, d'une qualification et d'une expérience comparables
<b>5. Articulation du travail avec l'exercice de responsabilités familiales</b>	Faciliter l'exercice par les salarié(e)s de leurs responsabilités parentales pour leur permettre de mieux articuler vie professionnelle et vie familiale	Dispositifs en faveur de la parentalité : facilités horaires le jour de la rentrée scolaire, journées enfants malades, réunions de travail durant les horaires collectifs, maintien de la rémunération pendant le congé de paternité, aménagements horaires pour les parents isolés, examen de la possibilité d'accéder à des places en crèche d'entreprise... Extension des congés pour événements familiaux à tous les salariés en application de la « loi sur le mariage pour tous » adoptée le 23 avril 2013	Nombre de femmes ayant pris un congé parental d'éducation, et du nombre d'hommes ayant pris un congé de paternité, comparativement au nombre de naissance déclarée Nombre de parent isolé ayant sollicité un aménagement de leurs horaires

Ces actions s'inscrivent dans le prolongement de la démarche qualité de l'ASIP Santé et des principes de la Charte de la diversité signée par le Directeur de l'agence le 11 juin 2013.