

Objectifs de progression relatifs à l'Index égalité professionnelle 2021

Table des matières

Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité parentale.. *Erreur ! Signet non défini.*

La rémunération effective *Erreur ! Signet non défini.*

La mixité en matière d'accès à l'embauche..... *Erreur ! Signet non défini.*

La formation..... *Erreur ! Signet non défini.*

La promotion professionnelle..... *Erreur ! Signet non défini.*

ARTICLE 1 – L’ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET L’EXERCICE DE LA RESPONSABILITE PARENTALE

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés	Suivi
Concilier vie personnelle et professionnelle	Mettre en place des services facilitateurs : construction d’une crèche sur le site de l’Hôpital Privé de Provence	Réserver 12 berceaux pour les salariés	Évolution du nombre de salariés ayant recours à cette structure pour la garde de leur enfant
Améliorer les conditions de retour des salariés dans l’entreprises à l’issue de congés familiaux	Réalisation d’entretien de reprise d’activité à la suite d’un congé familial	Nombre de salariés ayant bénéficié de l’entretien de reprise d’activité	Évolution du nombre d’entretiens effectués
Faciliter la prise du congé paternité	Réalisation d’un entretien préalable au congé paternité	Nombre d’homme ayant bénéficié de l’entretien	Suivi du nombre d’entretien effectué

ARTICLE 2 – LA REMUNERATION EFFECTIVE

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés	Suivi
Appliquer sans discrimination, et en toute équité entre les femmes et les hommes les dispositions des conventions collectives applicables aux établissements	Mener chaque année une étude périodique des éventuels écarts de rémunération liés au genre, par CSP	Résultats chiffrés de l'étude	Effectuer un suivi à la suite de l'étude
Identifier et supprimer, s'ils en étaient, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	Réaliser un comparatif des rémunérations des hommes et des femmes à compétence et ancienneté égales et occupant des postes de classification identiques	Écarts constatés	Effectuer des mesures correctives le cas échéant et sauvegarder les corrections effectuées
	Contrôler la part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations	% de féminisation dans les dix plus hautes rémunérations	Effectuer un suivi/comparatif annuel des rémunérations parmi les dix plus hautes rémunérations
	Veiller à ce que les augmentations annuelles liées aux diplômes soient respectés selon la CCU	Nombre de salariés augmentés après la date anniversaire du diplôme	Effectuer un suivi/comparatif annuel des rémunérations

ARTICLE 3 – LA MIXITE EN MATIERE D’ACCES A L’EMBAUCHE

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés	Suivi
Favoriser l'égalité hommes/femmes en termes de recrutement	Garantir le caractère non discriminatoire des documents qui décrivent les missions et activités professionnelles	Nombre de documents non discriminatoires des missions et activités professionnelles	Diffusion des documents non-discriminatoires au sein de l'entreprise
Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées du recrutement, des stéréotypes femmes/hommes	Veiller au choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi	Nombre d'offres d'emploi analysées et validées	Suivi du nombre d'offres réalisées

ARTICLE 4 – LA FORMATION

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés	Suivi
Favoriser la mixité dans le cadre de l'accueil des étudiants apprentis	Mettre en place un suivi spécifique de l'accès à l'apprentissage par sexe	% de femmes et hommes accueillis en apprentissage au cours de la période	Suivi annuel des recrutements d'apprentis
Rééquilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation	Aborder de manière systématique dans les entretiens de retour de congé parental les éventuels besoins en formation	Proportion de salariés revenant de congé familial allant suivre une formation	Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de formation au retour du congé parental
Former les salariés à l'importance de l'égalité professionnelle	Sensibiliser et former les managers dans le cadre de leur parcours de formation par la mise en place d'action de formation	Avoir formé « x » salariés jusqu'au terme du plan	Nombre de salariés formés au cours du plan de formation

ARTICLE 5 – LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés	Suivi
Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle	Vérification régulière de la cohérence du nombre de promotions hommes/femmes avec leur proportion	% de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre	Effectuer un suivi annuel des femmes et hommes promus sur l'année
Inciter à la mobilité professionnelle au sein de l'entreprise	Alimentation du système d'information interne des postes disponibles afin de favoriser la mobilité interne	Nombre de postes disponibles au travers du système d'information interne en place	Répartition des candidatures reçues à la suite des actions de communication internes