

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA  
PROMOTION DE LA DIVERSITE ET DE  
L'EGALITE DES CHANCES**

**Le présent accord est conclu entre :**

représentée par XXXX en sa qualité de Directeur Général,  
dûment mandaté par décision du Conseil d'Administration du 30 septembre 2016,

d'une part,

**Et**

**Les Organisations Syndicales Représentatives** dans l'Organisme à la date de  
signature du présent accord,

d'autre part.

### **Préambule**

Par la finalité de son activité et des valeurs qu'elle véhicule, la \_\_\_\_\_ porte une responsabilité sociale particulière en termes de promotion de la diversité, de non-discrimination et d'égalité des chances.

Organisme de Sécurité Sociale, elle est porteuse de valeurs telles que la solidarité, le respect de la dignité de la personne, de l'égalité et de la justice sociale.

Le présent protocole d'accord local a pour vocation d'amplifier l'implication de l'Organisme dans l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et d'élargir son domaine d'action en luttant contre toutes les formes de discrimination à l'encontre du salarié telles que définies à l'article L.1132-1 du Code du travail, c'est-à-dire de celles qui le sont « *en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap* ».

L'égalité des chances et de traitement doit être scrupuleusement respectée en matière de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation, de parcours professionnel et doit permettre de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Le respect de la diversité et de la non-discrimination est à la base des principes de neutralité et de laïcité du service public auxquels est assujettie la \_\_\_\_\_.

Dans ce cadre, conformément à ce qu'a rappelé la jurisprudence, tout salarié est tenu au respect de ces principes, qu'il soit ou non en contact avec le public.

Aussi, il doit s'abstenir, dans l'exercice de son activité professionnelle, de manifester, par des signes extérieurs, ses convictions politiques ou ses croyances religieuses.

Cet accord marque la volonté de l'Organisme de respecter en son sein la diversité de la société française, et plus spécifiquement de la population de la circonscription de l'Organisme, et de promouvoir à tous les niveaux hiérarchiques et sur toutes les fonctions l'égalité des chances.

Ces objectifs doivent permettre d'impulser une gestion dynamique de la diversité, source de richesses et d'innovations pour l'Organisme.

Ainsi, l'analyse des indicateurs chiffrés de l'accord du 16 décembre 2014 a mis en évidence que le pourcentage de femmes recrutées au sein de la [redacted] a été en constante augmentation ces dernières années.

Le bilan de l'accord révèle également le déséquilibre hommes-femmes dans certains métiers marqués par une très grande féminisation comme les métiers du social ou inversement une importante masculinisation comme les métiers de l'informatique et de la prévention.

Toutefois, la proportionnalité est bien respectée en matière de formation professionnelle : le pourcentage d'hommes (25,54%) et de femmes (75,46%) bénéficiant chaque année de formations est sensiblement identique à la répartition des hommes et des femmes dans l'Organisme (respectivement 26,09% et 73,91% en 2016).

Les partenaires sociaux conviennent qu'il n'est vraisemblablement pas possible, sur la durée de l'accord, d'enrayer la disparité entre le nombre de salariés de sexe féminin et le nombre de salariés de sexe masculin au sein de la [redacted]. Toutefois, ils affirment qu'il est possible d'améliorer la diversité des métiers et l'accès à la formation professionnelle.

Au vu du bilan de l'accord local du 16 décembre 2014, il est donc possible de dégager les objectifs et les actions à mener dans le présent accord afin de tendre vers une meilleure promotion de la diversité et de l'égalité professionnelles entre les hommes et les femmes au sein de la [redacted].

L'objet du présent accord est donc de prévoir la mise en œuvre concrète des principes de non-discrimination, d'égalité de traitement de promotion de la diversité à travers des objectifs volontaristes et des actions tangibles sur les champs d'intervention suivants :

- le recrutement et l'insertion professionnelle ;
- l'évolution professionnelle ;
- la rémunération ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

## TITRE 1 LE RECRUTEMENT ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE

D'après l'analyse du bilan du précédent accord local relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes portant sur l'année 2016, la [ ] emploie 1705 salariés en 2016 dont 463 hommes (27,15% de l'effectif) et 1242 femmes (72,85% de l'effectif). En 2016, la répartition des effectifs pour l'ensemble des [ ] est de 78,20% de femmes et 21,80% d'hommes.

59 embauches en CDI ont eu lieu au cours de l'année 2016, dont 48 femmes et 11 hommes, et pour cette même année, la [ ] emploie 117 salariés handicapés.

L'écart entre la proportion générale de femmes et d'hommes est sensiblement différent des données générales concernant certains emplois. Les femmes représentent, en effet :

- 97,47% des salariés dans les emplois d'assistants de service social ;
- 100% des salariés dans les emplois de secrétaires ;
- 25,68% des salariés dans les emplois de d'informaticiens ;
- 16,39% des salariés dans les emplois de préventeurs ;
- 70,06% des salariés dans les emplois de managers.

Les parties reconnaissent :

- que le recrutement, la communication sur les métiers et la formation des recruteurs constituent autant de moyens permettant de corriger les inégalités entre les hommes et les femmes ;
- que lors d'un recrutement, la détention des compétences et capacités professionnelles requises pour tenir l'emploi sont exclusivement appréciées en fonction de critères objectifs et qu'à cet effet les dispositifs de sélection mis en œuvre par l'Organisme doivent être exempts de toute forme de discrimination.

### **1 – Favoriser un recrutement diversifié**

#### A) Mieux informer sur les outils, les méthodes et les critères de recrutement

Concernant ces méthodes de recrutement, la [ ] vérifie régulièrement que ses procédures sont exemptes de toutes formes de discrimination.

La [ ] s'engage à informer régulièrement le Comité d'Entreprise sur les processus de recrutement dans l'Organisme et leurs évolutions. Elle s'engage à informer annuellement ses salariés notamment en établissant un bilan annuel. Après présentation aux Instances Représentatives du Personnel, ce bilan est ensuite mis en ligne sur le portail interne dans l'onglet Infos RH.

- Objectifs :  
100% des salariés de la \_\_\_\_\_ , sont informés de la politique de recrutement de l'Organisme via le portail interne.  
100% des représentants du personnel au Comité d'Entreprise sont informés de la politique de recrutement de l'Organisme lors d'une séance plénière.
- Indicateur :  
Réalisation et diffusion d'un bilan annuel relatif à la politique de recrutement au sein de l'Organisme.

Afin de favoriser la transparence dans le processus de recrutement, les candidats sont informés des méthodes et outils de recrutement utilisés, ainsi que des critères retenus par l'Organisme. Les procédures et les critères sont détaillés dans les appels à candidatures.

Au terme du recrutement, un courrier ou un mail de réponse est envoyé à chaque candidature reçue.

Enfin, les candidats pourront accéder aux résultats des tests, s'ils en font la demande auprès du Département concerné.

- Objectifs :  
100% des candidats sont informés des méthodes, outils et critères de recrutement utilisés ;  
100% des candidats reçoivent une réponse à leur candidature ;  
100% des candidats ayant passé un test pourront accéder aux résultats.
- Indicateurs :  
Pourcentage d'offres d'emplois détaillant les procédures et les critères de recrutement ;  
Pourcentage de candidats informés des procédures de recrutement ;  
Pourcentage de candidats ayant reçu une réponse à leur candidature ;  
Pourcentage de candidats ayant eu accès aux résultats des tests après sollicitation de leur part.

Par ailleurs, la \_\_\_\_\_ vise à diversifier le profil des salariés recrutés afin que les effectifs de l'Organisme soient représentatifs de la société actuelle et notamment de la population de sa circonscription.

Les recrutements doivent être exempts de toute discrimination et les critères de recrutement identiques quels que soient le sexe ou le niveau d'étude des candidats.

A ce titre, les offres d'emplois diffusées par l'Organisme sont non discriminantes et ne contiennent aucun critère de sexe ou de situation familiale.

De plus, les critères retenus pour le recrutement sont fondés sur l'adéquation entre le profil du candidat au regard de ses compétences et de son expérience professionnelles et/ou de la nature des diplômes obtenus, de ses perspectives d'évolution professionnelle et les compétences requises pour les emplois proposés.

- Objectifs :  
 100% des offres d'emplois sont non discriminantes et ne contiennent aucun critère de sexe ou de situation de famille ;  
 100% des offres d'emplois publiées ne contiennent aucune mention hommes/femmes ;  
 20% des nouveaux embauchés en CDI ont un niveau inférieur ou égal au baccalauréat, hors emplois nécessitant un diplôme ou un agrément.
- Indicateurs :  
 Pourcentage d'offres d'emplois publiées ne contenant aucun critère discriminant ;  
 Pourcentage des recrutements fondés sur des critères objectifs et sur les compétences requises pour occuper le poste ;  
 Rapport entre le nombre de candidatures féminines et masculines reçues et le nombre de recrutement réalisés ;  
 Pourcentage de salariés ayant au moment de l'embauche en CDI un niveau inférieur ou égal au baccalauréat, hors emplois nécessitant un diplôme ou un agrément.

L'Organisme s'engage à ne collaborer qu'avec des cabinets de recrutement sensibilisés aux questions de non-discrimination et intégrant une clause de respect de la diversité destinées à bannir tout usage de stéréotypes sexués dans les opérations d'évaluation des candidats ainsi que toute discrimination liée à l'âge, à l'origine, au niveau d'étude et au handicap.

- Objectif :  
 100% des contrats conclus avec les cabinets de recrutement extérieurs contiennent une clause de « respect de la diversité ».
- Indicateur :  
 Pourcentage de contrats conclus avec les cabinets de recrutement contenant une clause de respect de la diversité.

## B) Mieux sensibiliser les acteurs du recrutement

La \_\_\_\_\_ veille à ce que l'ensemble des recruteurs soit sensibilisé aux enjeux de la diversité et de l'égalité des chances et s'engage donc à poursuivre la formation à la non-discrimination et à l'égalité des chances de tous les acteurs du processus de recrutement : chargés RH, managers.

Un guide de recrutement comportant des exemples de questions à proscrire en entretien sera établi et diffusé aux recruteurs internes. Un exemplaire sera remis à chaque organisation signataire.

Par ailleurs, il est porté une attention particulière à la composition des jurys afin d'assurer une composition mixte associant des femmes et des hommes.

- Objectifs :  
 100% des acteurs du recrutement sont sensibilisés aux enjeux de la diversité et de l'égalité des chances ;  
 100% des acteurs du recrutement interne se sont vus remettre un guide de recrutement, visant à prévenir les discriminations ;  
 40 % des jurys sont mixtes.

- Indicateurs :  
 Pourcentage des acteurs du recrutement formés aux enjeux de la diversité et de l'égalité des chances ;  
 Réalisation d'un guide de recrutement ;  
 Pourcentage de jurys mixtes.

## **2 – Favoriser la mixité des métiers**

### A) Mieux faire connaître les métiers de la \_\_\_\_\_.

La Direction des Ressources Humaines mettra en œuvre des actions de communication auprès des établissements d'enseignement et de formation concernés pour mieux faire connaître les métiers et opportunités de carrières à la \_\_\_\_\_ afin d'attirer des candidats et permettre une progression de la mixité de ces emplois.

- Objectif :  
 Envoi d'une plaquette dans toutes les écoles d'ingénieurs, universités ;  
 Participer à des salons métiers, forums organisés par des associations, pôle emploi, Missions Locales, carrefours métiers au moins un par an sur la région.

- Indicateurs :  
 Nombre d'établissements destinataires de la plaquette / Nombre d'établissements concernés par la plaquette ;  
 Nombre de salons métiers, forums organisés par des associations, pôle emploi, Missions Locales, carrefours métiers avec présence de la \_\_\_\_\_.

### B) Renforcer l'attractivité des métiers non mixtes

La \_\_\_\_\_ renforce l'attractivité des métiers non mixtes pour les candidats du sexe sous-représenté en valorisant leur contenu et leur potentiel d'évolution. Les métiers concernés sont essentiellement les postes de :

- Assistants de service social ;
- Informaticiens ;
- Préventeurs (ingénieurs conseil et contrôleurs de sécurité) ;
- Emplois de secrétariat ;
- Managers.

La \_\_\_\_\_ s'engage à favoriser la mixité dans les emplois de managers, de préventeurs et d'informaticiens pour lesquels des candidats du sexe sous-représenté postulent davantage que pour les emplois susmentionnés.

- Objectifs :  
 Respecter la proportionnalité générale hommes/femmes sur les postes de managers ;  
 Atteindre 20% de femmes sur les postes de préventeurs ;  
 Atteindre 30% de femmes sur les postes d'informaticiens.

- Indicateurs :

Pourcentage de représentants du sexe sous représenté sur les postes où il existe un déséquilibre ;  
Nombre de candidatures hommes/femmes sur les métiers identifiés.

### **3 – Favoriser l’insertion durable des collaborateurs**

Un parcours d’intégration est mis en œuvre par la ..... afin d’insérer durablement les nouveaux collaborateurs en CDI.

Ce parcours d’intégration est composé :

- D’une **journée d’intégration** ;
  
- D’une inscription à la **formation PASS** (Parcours d’Accueil à la Sécurité Sociale) dans les premiers mois qui suivent son recrutement, l’Organisme accordant au salarié le temps nécessaire au suivi de ce dispositif ;
  
- D’un **livret d’accueil et d’intégration** contenant les informations pratiques concernant la vie dans l’Organisme et permettant d’assurer la traçabilité des différentes étapes du processus du jour de l’arrivée dans l’Organisme au jour de la titularisation ;
  
- Chaque nouvel embauché pourra s’adresser, pendant les premières semaines suivant son arrivée, à un **salarié référent** préalablement identifié pour l’aider à s’intégrer dans l’Organisme.

Ce référent, qui se distingue du tuteur, est choisi sur la base du volontariat. Il est chargé de faciliter l’intégration du salarié dans son nouvel environnement professionnel. Il veille à l’aider à mieux connaître l’Organisme, son poste et ses collègues.

Si nécessaire, un accompagnement par la formation peut être proposé au référent. Dans ce cadre, un entretien de suivi est organisé entre le nouvel embauché, son manager et le référent pour vérifier le bon déroulement de l’intégration dans l’Organisme.

Cet entretien de suivi permet d’apprécier si le nouvel embauché s’est bien approprié toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration.

Cette évaluation ne doit pas être confondue avec l’appréciation de la capacité du salarié à occuper l’emploi pour lequel il a été recruté, qui a un caractère plus large, et relève de la responsabilité du seul manager.

- **Objectifs :**

100% des nouveaux embauchés ont suivi la journée d’intégration ;

100% des nouveaux embauchés ont participé au dispositif PASS (Parcours d’accueil à la Sécurité Sociale) ;

100% des nouveaux embauchés ont reçu un livret d’accueil et d’intégration ;

100% des nouveaux embauchés ont bénéficié de l’accompagnement d’un salarié référent.

- **Indicateurs :**

Pourcentage de nouveaux embauchés ayant bénéficié de la journée d’intégration ;

Pourcentage de nouveaux embauchés ayant participé au dispositif PASS.

Pourcentage de nouveaux embauchés ayant bénéficié d’un livret d’accueil et d’intégration ;



Pourcentage de nouveaux embauchés ayant bénéficié de l'accompagnement d'un salarié référent.

#### **4 – Développer une politique d'accueil des stagiaires**

Comme précisé dans l'accord local relatif au contrat de génération du 22 mars 2017, les stages en entreprise permettent à des jeunes au cours de leur scolarité, y compris au niveau de l'enseignement supérieur, d'avoir un premier contact avec le monde du travail.

Ainsi, ils constituent pour ces jeunes une occasion de découvrir les métiers du régime général de la Sécurité Sociale. À ce titre, ils doivent être encouragés.

En vue de mettre en œuvre cette politique d'accueil de stagiaires, la Direction des Ressources Humaines organisera une campagne annuelle de recensement des possibilités d'offres de stages au sein des différentes Branches de l'Organisme et développera des partenariats avec des établissements d'enseignement ou de formation professionnelle de droit commun ou de droit spécialisé (tels les centres ou écoles de réadaptation professionnelle).

Ces partenariats doivent permettre d'accueillir des stagiaires pendant leur formation professionnelle ou leur parcours de réinsertion.

La Direction des Ressources Humaines se fixe comme objectif d'augmenter chaque année, de 5%, le nombre de stagiaires accueillis (stages de plus d'une semaine) en privilégiant les champs d'activité suivants : informatique, comptabilité, contentieux, action sociale, sécurité, etc ...

Lesdits stagiaires seront accueillis dans les conditions prévues par la réglementation qui leur est applicable.

- Objectif :  
Nombre de stagiaires accueillis (stages de plus d'une semaine et hors stagiaires EN3S) augmenté de 5% par rapport à l'année N-1.
- Indicateur :  
Pourcentage d'augmentation du nombre de stagiaires accueillis (stages de plus d'une semaine et hors stagiaires EN3S).

#### **5 – Développer l'insertion professionnelle par l'alternance**

Comme précisé dans l'accord local relatif au contrat de génération du 22 mars 2017, la s'engage à poursuivre le développement du recrutement de salariés en contrat de professionnalisation, dispositif facteur d'intégration professionnelle et qui permet notamment aux personnes ayant un niveau inférieur ou égal au bac, de poursuivre leur formation tout en acquérant une première expérience professionnelle.

La se fixe comme objectif de recruter, sur la durée du présent accord, un nombre minimum de trente personnes en alternance, dont vingt-cinq en contrat de professionnalisation qui seront formées par la dans le cadre de D'FI, et cinq personnes qui suivront une formation externe.

- Objectif :  
10 personnes recrutées en alternance.
- Indicateur :  
Nombre de personnes en alternance dont :
  - nombre de contrats de professionnalisation formés par la ;
  - nombre de personnes suivant une formation externe.

## **6 – Intégration et maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap**

La maintient les partenariats avec des acteurs agissant en faveur de l'emploi des personnes handicapées (milieu associatif notamment).

Un parcours de tutorat est également mis en place pour les travailleurs handicapés nouvellement recrutés pour favoriser leur intégration.

- Objectifs :  
Maintenir le taux d'emploi de travailleurs handicapés à 6% de l'effectif total de l'Organisme ;  
100% des salariés recrutés en situation de handicap seront accompagnés par un salarié tuteur afin de favoriser l'intégration.
- Indicateurs :  
Pourcentage de salariés handicapés dans l'effectif total de l'Organisme ;  
Pourcentage de salariés handicapés nouvellement recrutés ayant bénéficié d'actions de tutorat ;  
Nombre de partenariats mis en place avec des acteurs agissant en faveur de l'emploi des personnes handicapées (milieu associatif).

## **Titre 2**

### **Evolution professionnelle et égalité des chances**

Le développement des compétences constituant un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leurs qualifications et de leur carrière professionnelle, le régime général porte une attention particulière à l'égal accès de tous à la formation professionnelle.

#### **1 – Favoriser l'accès à la formation professionnelle de tous les salariés**

Les parties réaffirment le caractère déterminant de la formation professionnelle pour assurer une égalité de chances des salariés dans l'évolution de leurs qualifications et de leur déroulement de carrière, nonobstant la durée de leur contrat de travail.

Afin de favoriser le développement des compétences de ses salariés, la a dispensé, durant l'année 2016, 50 704 heures de formation continue.

Parmi les stagiaires, 77,47% étaient des femmes (elles représentent 73,91% des effectifs) et 22,53% étaient des hommes (ils représentent 26,09% des effectifs). Les partenaires sociaux conviennent du fait que la répartition des heures de formation est globalement conforme à la représentativité de la population salariée au sein de l'Organisme.

Afin d'assurer une égalité des chances des salariés dans l'évolution de leur qualification et de leur déroulement de carrière, la \_\_\_\_\_ a mis en place les e-formations. Au cours de l'année 2016, 194,66 heures d'e-formations ont été dispensées pour les hommes (soit 20,93%) et 735,33 heures pour les femmes (soit 79,07%).

De plus, la \_\_\_\_\_ porte une attention particulière à la mixité des candidatures dans la préparation de SAM et de l'EN3S. Ainsi, pour l'année 2016, 11 femmes et 4 hommes ont préparé l'une de ces formations. Cette répartition est également conforme à la représentativité de la population salariée de la \_\_\_\_\_.

Afin de poursuivre les actions engagées par la \_\_\_\_\_ et de progresser dans la mise en œuvre de l'égalité des chances au sein de l'Organisme, les objectifs chiffrés et les actions suivantes sont mis en œuvre dans le domaine de l'accès à la formation professionnelle.

A) Rendre prioritaires les salariés n'ayant pas suivi de formation professionnelle depuis 4 ans

Afin de veiller à garantir l'égal accès de tous les salariés à la formation professionnelle, l'Organisme recense les salariés n'ayant suivi aucune action de formation depuis quatre ans, dans le cadre du dispositif d'entretien professionnel instauré par la loi du 5 mars 2014, puis en détermine les raisons avant de prendre toutes les mesures adaptées pour prévenir et corriger cette situation si elle se présente. Ces salariés sont d'ailleurs prioritaires pour suivre une formation.

- Objectif :  
100% des salariés ont suivi au moins une formation au cours des quatre dernières années.
- Indicateur :  
Pourcentage de salariés n'ayant pas suivi de formation au cours des quatre dernières années.

B) Rendre prioritaires les salariés de retour d'une absence de longue durée

Les salariés de retour d'une absence d'une durée supérieure à six mois sont également prioritaires pour les formations à venir, pour notamment les aider à reprendre leur poste de travail dans les meilleures conditions.

- Objectif :  
100% des salariés absents pendant une durée supérieure à 6 mois sont prioritaires pour les formations à venir.
- Indicateur :  
Pourcentage de salariés ayant suivi une formation dans les 12 mois du retour d'une absence supérieure à 6 mois.

### C) Faciliter l'accessibilité à la formation professionnelle

Afin de favoriser l'accessibilité à la formation professionnelle, la [ ] s'engage, à chaque fois que cela sera possible, à organiser les formations sur site, à défaut sur un site facilement accessible en transports en commun, ou encore à distance (e-formations).

- Objectifs :  
100% des formations sont organisées sur des sites facilement accessibles en transports en commun, en privilégiant les formations dans le département d'origine ou à proximité.
- Indicateurs :  
Pourcentage de formations organisées dans des lieux facilement accessibles en transports en commun ;  
Pourcentage de formations organisées dans le département d'origine.

Par ailleurs, la [ ] met en œuvre des actions régulières d'information des salariés sur les modalités d'utilisation des dispositifs tels que le compte personnel de formation (CPF), la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou le bilan de compétence. Les salariés sont également informés des processus internes permettant l'accès à un niveau de qualification supérieur.

- Objectif :  
100% des salariés présents à la [ ] sont informés des dispositifs tels que le compte personnel de formation (CPF), la VAE, le bilan de compétence ou encore les processus internes permettant l'accès à un niveau de qualification supérieur.
- Indicateur :  
Pourcentage des salariés présents à la [ ] sont informés des dispositifs tels que le compte personnel de formation (CPF), la VAE, le bilan de compétence ou encore les processus internes permettant l'accès à un niveau de qualification supérieur.

## **2 – Favoriser l'accès des femmes à la formation**

La [ ] fixe pour les femmes et pour les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, indépendamment de la durée du travail et veille au respect des horaires habituels.

Dans ce cadre, elle s'attache à mettre en œuvre des mesures permettant au salarié d'organiser la garde de son ou ses enfants durant la période de formation afin que le fait d'avoir des enfants en bas âge ne soit pas un frein en matière d'accès à la formation.

La plage horaire théorique de formation permettant cette conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est : 9h00-12h00 et 14h00-17h00. Toutefois, si les conditions de restauration le permettent, la plage horaire est : 9h00-12h00 et 13h00-16h00.

De plus, l'Organisme s'engage notamment à ce titre à respecter un délai de prévenance suffisant avant le départ en formation, à intégrer dans le cahier des charges du prestataire de formation des conditions de déploiement en proximité de la formation, à fixer des horaires et des jours de formation tenant compte, dans toute la mesure du possible des horaires et jours habituels de travail du salarié.

- Objectifs :  
L'écart entre le nombre moyen d'heures de formation dont ont bénéficié les hommes et les femmes doit être proportionnelle à la représentation dans l'Organisme ;  
100% des formations sont organisées sur une plage horaire déterminée par l'Organisme et compatible avec les contraintes personnelles des salariés.
- Indicateurs :  
Nombre d'heures moyen de formation par an et par salarié homme/femme ;  
Ecart moyen d'heures de formation par an et par sexe ;  
Pourcentage des formations organisées sur une plage horaire déterminée par l'Organisme et compatible avec les contraintes personnelles des salariés.

### **3 – Veiller au maintien de l'emploi**

La \_\_\_\_\_ s'engage à prévenir ou identifier pour le réduire, tout risque de désinsertion professionnelle, notamment en cas de retour à l'emploi après une période d'absence de longue durée.

Des aménagements de postes en lien avec la médecine du travail et des structures spécialisées (aménagements matériels ou organisationnels) sont favorisés pour réduire le risque de désinsertion professionnelle.

Par ailleurs, afin de faciliter le retour dans l'Organisme, la \_\_\_\_\_ met en place un dispositif permettant aux salariés d'accéder au portail interne et d'accéder aux informations générales concernant la vie de l'Organisme en cas d'absence supérieure à trois mois.

De plus, une absence supérieure ou égale à six mois ne doit pas entraîner une difficulté du salarié à reprendre son emploi. Ainsi, le salarié bénéficie d'un entretien au cours duquel sont évoquées, si nécessaire, des mesures d'accompagnement à la reprise d'activité, notamment en matière de besoins en formation, et de réorganisation éventuelle de la charge de travail. Dans ce cadre-là, cet entretien vaut entretien professionnel.

- Objectifs :  
100% des salariés absents pour une durée supérieure à trois mois peuvent accéder au portail interne et aux informations générales concernant la vie de l'Organisme ;  
100% des salariés ayant été absents durant une longue durée bénéficie d'actions d'adaptation aux évolutions de son poste intervenues au cours de son absence ;

100% des salariés en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement personnalisé en lien avec le médecin du travail afin que le handicap ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle de ces salariés.

➤ Indicateurs :

Pourcentage de salariés absents ayant eu accès au portail interne durant leur absence ;

Pourcentage de salariés de retour d'une longue absence ayant bénéficié d'actions d'adaptation ;

Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'un aménagement de poste.

### TITRE 3 PROMOTION PROFESSIONNELLE

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs, permettant d'apprécier les compétences et capacités professionnelles mises en œuvre, ainsi que l'expérience professionnelle acquise.

L'Organisme s'engage à garantir l'égalité des chances de tous les salariés dans le déroulement de leur carrière professionnelle quelles que soient leurs caractéristiques personnelles, notamment leur sexe, leur situation familiale, leur âge ou leur situation au regard du handicap. A ce titre, les services de la Direction des Ressources Humaines de la sont sensibilisés aux questions de la diversité, d'égalité des chances et d'égalité de traitement.

Les partenaires sociaux rappellent également que le travail à temps partiel ne doit pas être considéré comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Aussi, les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes opportunités d'évolution professionnelle que ceux travaillant à temps plein.

Les partenaires sociaux prennent acte du bilan présenté concernant l'évolution professionnelle des salariés de la : 89 d'entre eux pour l'année 2016 ont été promus au niveau supérieur soit 5,17 % de l'effectif total des salariés.

Le montant mensuel moyen des rémunérations en 2016 pour les catégories suivantes est :

- Agents de niveau 3 : 2 214 € pour les femmes et 2 327 € pour les hommes ;
- Agents de niveau 4 : 2 785 € pour les femmes et 2 835 € pour les hommes ;
- Agents de niveau 5B : 3 328€ pour les femmes et 3 376 € pour les hommes ;
- Agents de niveau 7 : 4 137 € pour les femmes et 3 910 € pour les hommes ;
- Agents de niveau 9 : 5 451 € pour les femmes et 6 080 € pour les hommes.

Les partenaires sociaux font donc le constat que le principe de non-discrimination doit être réaffirmé dans le domaine de la promotion professionnelle pour les salariés à temps partiel puisque 20,44% des salariés à temps partiel ont bénéficié d'une mesure d'avancement salarial en 2016 contre 27,66% des salariés à temps complet.

## **1 – Assurer une politique de rémunération exempte de toute discrimination**

### **A) Appliquer des critères d'attribution**

Les critères d'attribution des points de compétence sont multiples et définis par la convention collective. Ils prennent en considération les éléments liés aux performances individuelles et à la technicité.

Ainsi, l'Organisme s'engage à respecter les critères d'attribution de mesures individuelles qui doivent être exempts de toute discrimination et fondés sur les compétences acquises par les salariés, et garantir l'égalité des chances des salariés au regard de leur évolution professionnelle.

- **Objectif :**

Le pourcentage d'hommes et de femmes bénéficiant chaque année de mesures individuelles doit être identique à la répartition des hommes et des femmes dans l'Organisme ;

100% des mesures salariales dues au titre du rattrapage salarial maternité ont été attribuées ;

100% des managers sont sensibilisés à la non-discrimination des agents lors des attributions de mesures individuelles, notamment en raison d'un congé maternité/paternité, d'adoption ou parental.

- **Indicateurs :**

Pourcentage de salariés (H/F) ayant bénéficié d'une promotion rapporté à l'effectif de l'Organisme ;

Pourcentage de salariés H/F par niveau de qualification rapporté à l'effectif de ces populations ;

Pourcentage des managers sensibilisés à la non-discrimination des agents lors des attributions de mesures individuelles, notamment en raison d'un congé maternité/paternité, d'adoption ou parental.

### **B) Informers les salariés**

La \_\_\_\_\_ informe les salariés de l'Organisme de la politique de rémunération et des principes applicables en la matière (périodes d'attribution des mesures salariales, points de compétence, expérience professionnelle, rémunération moyenne par personnel en place RMPP, GVT...).

Il doit exister une transparence en matière de rémunération.

- **Objectif :**

100% des salariés sont informés chaque année de la politique de rémunération applicable dans l'Organisme.

- **Indicateur :**

Pourcentage de salariés ayant été informés chaque année de la politique de rémunération.

### **C) Se doter d'outils permettant d'évaluer les politiques de rémunération**

La \_\_\_\_\_ rédige un rapport annuel relatif à la situation comparée entre les hommes et les femmes. Ce rapport est communiqué aux membres du Comité d'Entreprise dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale de l'Organisme, les conditions de travail et l'emploi.

- Objectif :  
Veiller à la non-discrimination des salariés dans les politiques de rémunération.
- Indicateur :  
Rédiger un rapport annuel relatif à la situation comparée entre les hommes et les femmes.

## **2 – Encourager et soutenir une plus grande mixité des emplois de management supérieur**

La \_\_\_\_\_ encourage et soutient les candidatures de femmes aux emplois de management supérieur.

Afin de tendre vers une plus grande mixité dans les emplois d'encadrement, le comité de direction tiendra annuellement une revue de carrière des managers.

Cette revue, où seront abordés le développement des compétences des managers, leurs parcours, leurs mobilités, tiendra compte dans ses décisions de l'équilibre hommes/femmes dans la catégorie des managers.

- Objectif :  
Le pourcentage de femmes occupant des fonctions d'encadrement doit être proportionnel à la part des femmes dans l'Organisme.
- Indicateur :  
Pourcentage de femmes occupant des fonctions d'encadrement ;

A compétence égale, femmes et hommes doivent avoir accès aux mêmes parcours professionnels et aux mêmes possibilités d'évolution vers les postes à responsabilité.

Une attention particulière sera apportée aux salariés désireux de préparer les concours de l'Ecole nationale supérieure de la Sécurité Sociale. Ils bénéficieront de l'appui d'un agent de direction en fonction au sein de l'Organisme.

- Objectif :  
Présence d'un agent de Direction comme tuteur auprès de chaque agent suivant la préparation de l'EN3S ou du CAPDIR.
- Indicateur :  
Pourcentage d'hommes et de femmes ayant bénéficié de cette mesure.

## **3 – Encourager la mobilité**

La mobilité fonctionnelle, interne à l'Organisme constitue un premier cadre possible de réalisation d'un parcours professionnel.



Dans cette perspective, la \_\_\_\_\_ a mis en place un dispositif local permettant aux agents d'exprimer leur souhait de mobilité fonctionnelle et/ou géographique par le biais d'un applicatif accessible via le portail général de l'Organisme. La \_\_\_\_\_ veille à ce que l'ensemble des souhaits de mobilité fonctionnelle, formulé via une demande sur la Bourse Mobilité Emploi, soit examiné par les services des Ressources Humaines. Ce dispositif vise à favoriser l'évolution professionnelle des salariés et leur mobilité géographique entre les différents sites de la afin de permettre la réduction des trajets domicile-travail.

Afin de favoriser les mobilités fonctionnelles, l'Organisme s'attache à promouvoir une meilleure connaissance par les agents des différents métiers exercés dans l'ensemble des branches de la \_\_\_\_\_. A cet effet, les outils institutionnels existants seront promus auprès des salariés, notamment le site dédié aux métiers de la Sécurité Sociale. Dans le cadre du projet d'entreprise, des journées seront organisées pour présenter les principaux métiers et leurs missions.

- Objectif :  
100% des salariés ayant émis le souhait d'une mobilité fonctionnelle seront accompagnés dans leur projet professionnel.
- Indicateur :  
Pourcentage des salariés ayant été accompagnés dans leur projet de mobilité.

#### **TITRE 4** **LA CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**

L'employeur s'attache à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des salariés. Une bonne articulation entre ces deux domaines est en effet de nature à favoriser une meilleure intégration et implication du salarié au niveau du collectif de travail et participe des actions de prévention en matière de santé au travail.

La \_\_\_\_\_ afin de favoriser cette articulation entre le domaine de la vie professionnelle et celui de la vie personnelle emploie 181 salariés à temps partiel ainsi que 74 télétravailleurs pour l'année 2016.

Enfin, la \_\_\_\_\_ veille au respect des droits, de la santé et du bien-être des femmes et plus largement des salariés concernés par la parentalité, ainsi :

- 30 femmes ont bénéficié du crédit de 35 heures à l'occasion de leur grossesse en 2016
- 47 femmes ont bénéficié d'un congé conventionnel maternité en 2016,
- 126 salariés ont bénéficié de la prime de crèche.

#### **1 – Retenir une organisation respectant le domaine de la vie personnelle des salariés**

La \_\_\_\_\_ veille à favoriser une bonne articulation entre les domaines de la vie professionnelle et de la vie personnelle du salarié, pour une meilleure intégration et implication du salarié.

Il s'agit d'actions de prévention en matière de santé au travail.

A) Organisation des réunions dans le respect de la vie personnelle du salarié

Le manager (en dehors de cas exceptionnels) respecte des horaires de réunion compris dans une plage horaire déterminée au niveau de l'Organisme dans l'accord local horaire variable. La fixation de ces horaires doit également tenir compte de la répartition du temps de travail, et des horaires de travail, des salariés travaillant à temps partiel, ainsi que ceux des salariés bénéficiant d'une formule de travail à distance. L'objectif est de tendre vers une réelle prise en compte des éléments de la vie personnelle des salariés pour l'organisation des réunions.

La \_\_\_\_\_ s'engage également à augmenter le recours à la visio-conférence, lorsque cela est possible, pour les réunions afin de limiter les déplacements et les retours tardifs au domicile.

- Objectifs :  
100% des réunions sont organisées durant la plage horaire déterminée au niveau de l'Organisme dans l'accord local horaire variable.
- Indicateurs :  
Pourcentage de réunions organisées dans la plage horaire déterminée au niveau de l'Organisme dans l'accord local horaire variable.

B) Garantir un droit à la déconnexion

Les outils numériques, s'ils constituent une opportunité notamment en matière de développement de nouvelles organisations du travail comme le travail à distance, ne doivent cependant pas conduire à confondre le temps de travail et le temps de repos.

L'Organisme met en œuvre un droit à la déconnexion du salarié en dehors des horaires habituels de travail. L'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone en dehors des horaires de travail doit conserver un caractère exceptionnel et être justifié par l'importance et l'urgence du sujet traité. En tout état de cause, le salarié n'est pas tenu de répondre à ces sollicitations en dehors de ses jours et horaires habituels.

Compte tenu de l'importance du sujet, un accord local spécifique relatif au droit à la déconnexion fera l'objet d'une négociation au sein de l'Organisme.

Concernant, les salariés en télétravail, les horaires durant lesquels l'employeur peut contacter le salarié sont précisés dans l'avenant au contrat de travail. Ils sont portés à la connaissance du manager et des collègues de travail du télétravailleur.

- Objectif :  
100% des salariés ont été informés des modalités d'application du droit à la déconnexion par le biais d'un accord local, ou à défaut par une charte de bon usage des outils de communication.
- Indicateur :  
Signature d'un accord local relatif au droit à la déconnexion avec les partenaires sociaux, ou à défaut élaboration d'une charte de bon usage des outils de communication.

## **2 - Accompagner les responsabilités familiales du salarié**

### A) Accompagner les salariés éduquant des enfants

L'Organisme affirme sa volonté d'accompagner les salariés éduquant des enfants, pour cela il favorise les pratiques et comportements managériaux respectant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés concernés, dans ce cadre il s'engage à être signataire de la charte de la parentalité en entreprise.

Des mesures concrètes seront mises en œuvre afin de permettre aux salariés de bénéficier d'aménagements permettant d'assurer leur présence auprès de leurs enfants.

Ainsi, dans la mesure du possible, un aménagement de l'organisation du travail est envisagé pour les salariés ayant la garde alternée ou occasionnelle de leur(s) enfant(s).

Cet aménagement peut, notamment, consister à permettre au salarié concerné de réduire son temps de travail les semaines où il accueille son ou ses enfants, le déficit en temps de travail étant compensé sur les autres semaines.

La situation des familles monoparentales doit être également prise en considération en ce qui concerne l'organisation du travail, et faire l'objet d'un accompagnement particulier.

Par ailleurs, les agents dont les enfants sortent de l'école maternelle ou élémentaire le mercredi à 11h20/11h30 en raison de l'aménagement des rythmes scolaires, ont la faculté de poser un crédit d'heure dès 11 heures tous les mercredis en période scolaire (sans limitation dans le mois) afin d'aller les chercher à la sortie de l'école, sous réserve de respecter les contraintes de service.

Enfin, les demandes de télétravail d'agents dont les enfants sont scolarisés en classe maternelle ou élémentaire sont examinées en priorité.

- Objectif :  
Signature de la charte parentalité en entreprise ;  
100% des demandes d'aménagement de l'organisation du travail pour des raisons familiales sont étudiées ;  
100% des demandes de télétravail des agents ayant un enfant en bas âge sont examinées en priorité.
- Indicateur :  
Nombre de salarié concerné par un aménagement de l'organisation du travail afin de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés éduquant des enfants ;  
Pourcentage de télétravailleurs ayant un enfant en bas âge et sollicitant le télétravail pour ce motif.

### B) Respect de la maternité et de la parentalité

Considérant que l'évolution professionnelle des agents peut subir un ralentissement de carrière du fait des périodes de congés parentaux, les parties soulignent leur volonté de favoriser une gestion de carrière des agents adaptée à la gestion des temps de vie.

C'est pourquoi les parties conviennent de fixer les objectifs suivants :

- Assurer le maintien du lien professionnel pour les bénéficiaires de congés maternité, d'adoption, parental d'éducation, ou de divers congés par le biais de l'accès à distance au portail interne de la ;
- Recevoir chaque agent au moment de sa reprise d'un congé maternité, d'adoption ou parental, afin d'examiner les conditions de sa réintégration dans son emploi. Cet entretien est assuré par le responsable hiérarchique en concertation avec les services des Ressources Humaines.

Un entretien professionnel sera proposé à chaque salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, parental ou d'adoption.

Cet entretien permettra, si nécessaire, de définir les actions de formation, d'accompagnement et d'information adaptées à cette reprise. Un plan de retour à l'emploi incluant les différentes actions jugées nécessaires à cette reprise d'emploi sera établi.

La Direction des Ressources Humaines informera le responsable hiérarchique de la date prévue du retour de l'agent, un mois avant cette date, afin que ce dernier soit sensibilisé à la préparation de l'accueil de l'agent.

De plus, à compter de leur déclaration de grossesse, les femmes sont informées systématiquement de leurs droits en matière d'accompagnement à la maternité (35 heures femme enceinte, autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux, prime de crèche...).

Par ailleurs, un guide de la parentalité est diffusé sur le portail interne par l'Organisme.

- Objectifs :
  - 100% de salariés en congés maternité, d'adoption, parental ont eu accès au portail interne durant leur absence ;
  - 100% des salariés ont bénéficié d'un entretien au retour d'un congé maternité, parental ou d'adoption ;
  - 100% des femmes ayant procédé à leur déclaration de grossesse ont été informées de leurs droits liés à la maternité ;
  - Diffusion à 100% des salariés d'un guide de la parentalité.
- Indicateurs :
  - Pourcentage de salariés en congés maternité, d'adoption, parental ayant eu accès au portail interne durant leur absence ;
  - Nombre de salariés ayant bénéficiés d'un entretien au retour d'un congé maternité, parental ou d'adoption ;
  - Pourcentage de femmes ayant été informées de leurs droits liés à la maternité ;
  - Pourcentage de salarié ayant reçu un guide de la parentalité.

### C) Aide aux aidants

Un aménagement des horaires de travail peut être accordé au salarié, dans la mesure où son poste de travail le permet, en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de sa famille (conjoint ou assimilé, ascendants ou descendants directs), sur présentation d'un justificatif médical.

Si un tel aménagement des horaires n'est pas envisageable pour des raisons d'organisation du service, des autorisations d'absence non rémunérées sont accordées dans la limite de 20 jours ouvrés par an.

Par ailleurs, un complément de rémunération est versé au salarié qui bénéficie d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie au sens du Code de la Sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération.

### D) Don de jours de repos

Un accord local du 18 décembre 2015 vient préciser les modalités d'application, au sein de la , du dispositif de don de jours de repos par un agent à un autre agent qui se trouve confronté à un cas de maladie grave au sein de sa famille.

La a étendu l'éligibilité de ce dispositif, initialement prévu pour les agents dont un enfant est gravement malade, aux agents dont l'ascendant, le conjoint, concubin ou partenaire de PACS est gravement malade.

Il est par ailleurs précisé que lorsqu'un enfant est malade, les parties conviennent de ne pas soumettre le bénéfice du dispositif à une condition d'âge, contrairement à ce qui est prévu par la loi.

## **3 – Permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et engagements personnels**

Les périodes pendant lesquelles un salarié réalise un engagement humanitaire ou caritatif, dans le cadre d'un congé sans solde, sont assimilées pour une durée qui ne peut excéder 12 mois, à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

Lors de la reprise d'activité du salarié et à sa demande, l'Organisme prend toutes les mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent des expériences acquises dans le cadre de cet engagement humanitaire et caritatif.

Cet accompagnement peut, notamment, passer par l'aide à la constitution de dossier dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Concernant, le salarié appelé à siéger comme juré au niveau d'une Cour d'assises, celui-ci bénéficie du maintien intégral de sa rémunération.

Le salaire est maintenu sous déduction du montant de l'indemnité de session allouée par le ministère de la justice.

Conformément aux dispositions légales, le salarié titulaire d'un mandat électif, quant à lui, bénéficie d'un crédit d'heures attaché à l'exercice de ses fonctions.

L'employeur peut proposer au salarié de participer à un mécénat de compétences, qui consiste à mettre ponctuellement et gracieusement à disposition d'associations, les compétences de salariés volontaires.

Si le salarié accepte, il intervient sur son temps de travail, dans le cadre d'une mission précise auprès d'une association.

Pendant cette période, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des droits attachés à son contrat de travail.

## TITRE 5 DUREE - AGREMENT – DEPOT ET PUBLICITE – SUIVI DE L'ACCORD

### **1 – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du premier jour du mois civil suivant sa date d'agrément explicite ou implicite.

Il prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Un avenant pourra être conclu afin de procéder aux éventuels ajustements nécessaires.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau dans les trois mois qui précèdent son échéance, pour examiner les modalités de sa prolongation, dans le cadre des dispositions législatives qui seront en vigueur à cette date.

### **2 – Procédure d'agrément de l'accord**

Le présent accord sera transmis dès sa signature à la Direction de la Sécurité Sociale par voie électronique et en copie à l'antenne interrégionale de la Mission Nationale de Contrôle et d'Audit des Organismes de Sécurité Sociale.

### **3 – Communication de l'accord**

Dès sa signature, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE - Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi – Provence-Alpes Côte d'Azur, ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Marseille.

### **4 – Suivi de l'accord**

Un bilan annuel d'évaluation de la mise en œuvre du présent accord est présenté aux représentants du personnel au Comité d'Entreprise et aux représentants du personnel membres du CHSCT.

Par ailleurs, il sera publié sur le portail interne de l'Organisme une fois agréé.

Fait à \_\_\_\_\_ , le

En sept exemplaires originaux

Les Organisations syndicales représentatives de la

Le Directeur Général

# ANNEXE 1

## Tableau des objectifs et des indicateurs



## Protocole d'Accord relatif à la Promotion de la Diversité et de l'Egalité des Chances

Titre	Thème	N°	Réf. PAL	Actions mises en œuvre	Indicateurs de suivi	Objectif année 2017	Objectif année 2018	Objectif année 2019
Le recrutement et l'insertion professionnelle	Mieux informer sur les outils, les méthodes et les critères de recrutement	A1	Titre 1 Art 1. A	Informer annuellement les salariés, via le portail interne, sur la politique de recrutement en établissant un bilan annuel. Présenter le bilan annuel au CE.	Réalisation et diffusion d'un bilan annuel relatif à la politique de recrutement au sein de l'Organisme.	100% des salariés sont informés de la politique de recrutement via le portail interne.	100% des salariés sont informés de la politique de recrutement via le portail interne.	100% des salariés sont informés de la politique de recrutement via le portail interne.
			Titre 1 Art 1. A			100% des représentants du personnel au CE sont informés de la politique de recrutement.	100% des représentants du personnel au CE sont informés de la politique de recrutement.	100% des représentants du personnel au CE sont informés de la politique de recrutement.
		A2	Titre 1 Art 1. A	Informer les candidats des méthodes, outils et critères de recrutement utilisés par l'organisme en détaillant les procédures dans les appels à candidatures.	% d'offres d'emplois détaillant les procédures et les critères de recrutement.	100% des candidats sont informés des méthodes, outils et critères de recrutement utilisés.	100% des candidats sont informés des méthodes, outils et critères de recrutement utilisés.	100% des candidats sont informés des méthodes, outils et critères de recrutement utilisés.
		A3	Titre 1 Art 1. A		% de candidats informés des procédures de recrutement.			
		A4	Titre 1 Art 1. A	Envoyer un courrier ou un mail de réponse à chaque candidature reçue.	% de candidats ayant reçu une réponse à leur candidature.	100% des candidats reçoivent une réponse à leur candidature.	100% des candidats reçoivent une réponse à leur candidature.	100% des candidats reçoivent une réponse à leur candidature.
		A5	Titre 1 Art 1. A	Permettre l'accès aux résultats des tests aux candidats, dès lors qu'ils en ont fait la demande.	% de candidats ayant eu accès aux résultats des tests après sollicitation de leur part.	100% des candidats ayant passé un test pourront accéder aux résultats.	100% des candidats ayant passé un test pourront accéder aux résultats.	100% des candidats ayant passé un test pourront accéder aux résultats.

		A6	Titre 1 Art 1. A	Vérifier qu'aucune mention précisant le sexe ou la situation familiale ou comportant une forme quelconque de discrimination ne figure dans les offres d'emplois.	% d'offres d'emplois publiées ne contenant aucun critère discriminant.	100% des offres d'emplois sont non discriminantes et ne contiennent aucune critère de sexe ou de situation de famille	100% des offres d'emplois sont non discriminantes et ne contiennent aucune critère de sexe ou de situation de famille	100% des offres d'emplois sont non discriminantes et ne contiennent aucune critère de sexe ou de situation de famille
			Titre 1 Art 1. A		% des recrutements fondés sur des critères objectifs et sur les compétences requises pour occuper le poste.			
		A7	Titre 1 Art 1. A	Rappor entre le nombre de candidatures féminines et masculines reçues et le nombre de recrutement réalisés.	100% des offres d'emplois publiées ne contiennent aucune mention hommes/femmes.	100% des offres d'emplois publiées ne contiennent aucune mention hommes/femmes.	100% des offres d'emplois publiées ne contiennent aucune mention hommes/femmes.	
		A8	Titre 1 Art 1. A		% de salariés ayant au moment de l'embauche un niveau inférieur ou égal au baccalauréat, hors emploi nécessitant un diplôme ou un agrément.	20% des nouveaux embauchés ont un niveau inférieur ou égal au baccalauréat, hors emplois nécessitant un diplôme ou un agrément.	20% des nouveaux embauchés ont un niveau inférieur ou égal au baccalauréat, hors emplois nécessitant un diplôme ou un agrément.	20% des nouveaux embauchés ont un niveau inférieur ou égal au baccalauréat, hors emplois nécessitant un diplôme ou un agrément.
		A9	Titre 1 Art 1. A	Collaborer qu'avec des cabinets de recrutement sensibilisés aux questions de non-discrimination et intégrer une clause de respect de la diversité dans les contrats.	% des contrats conclus avec les cabinets de recrutement extérieurs contenant une clause de « respect de la diversité ».	100% des contrats conclus avec les cabinets de recrutement extérieurs contiennent une clause de « respect de la diversité »	100% des contrats conclus avec les cabinets de recrutement extérieurs contiennent une clause de « respect de la diversité »	100% des contrats conclus avec les cabinets de recrutement extérieurs contiennent une clause de « respect de la diversité »

Le recrutement et l'insertion professionnelle	Mieux sensibiliser les acteurs du recrutement	A10	Titre 1 Art 1.B	Veiller à ce que l'ensemble des recruteurs soit sensibilisé aux enjeux de la diversité et de l'égalité des chances, et soit formé à l'usage de critères objectifs déterminés en fonction des compétences requises.	% des acteurs du recrutement formés aux enjeux de la diversité et de l'égalité des chances.	100% des acteurs du recrutement sont sensibilisés aux enjeux de la diversité et de l'égalité des chances.	100% des acteurs du recrutement sont sensibilisés aux enjeux de la diversité et de l'égalité des chances.	100% des acteurs du recrutement sont sensibilisés aux enjeux de la diversité et de l'égalité des chances.
		A11	Titre 1 Art 1.B		Réalisation d'un guide de recrutement	100% des acteurs du recrutement interne se sont vus remettre un guide de recrutement, visant à prévenir les discriminations.	100% des acteurs du recrutement interne se sont vus remettre un guide de recrutement, visant à prévenir les discriminations.	100% des acteurs du recrutement interne se sont vus remettre un guide de recrutement, visant à prévenir les discriminations.
		A12	Titre 1 Art 1.B	Assurer une composition mixte des jurys.	% de jurys mixtes	40 % des jurys sont mixtes.	40 % des jurys sont mixtes.	40 % des jurys sont mixtes.
	Mieux faire connaître les métiers de la Carsat	A13	Titre 1 Art 2.A	Mettre en œuvre des actions de communication auprès des établissements d'enseignement et de formation.	Nombre d'établissements destinataires de la plaquette / Nombre d'établissements concernés par la plaquette.	Envoi d'une plaquette dans toutes les écoles d'ingénieurs, universités	Envoi d'une plaquette dans toutes les écoles d'ingénieurs, universités	Envoi d'une plaquette dans toutes les écoles d'ingénieurs, universités
		A14	Titre 1 Art 2.A	Agir pour faire connaître les métiers de la Carsat afin d'attirer des candidats et permettre une progression de la mixité de ces emplois.	Nombre de salons métiers, forums organisés par des associations, pôle emploi, Missions Locales, carrefours métiers avec présence de la Carsat Sud-Est.	Participer à des salons métiers, forums organisés par des associations, pôle emploi, Missions Locales, carrefours métiers au moins un par an sur la région.	Participer à des salons métiers, forums organisés par des associations, pôle emploi, Missions Locales, carrefours métiers au moins un par an sur la région.	Participer à des salons métiers, forums organisés par des associations, pôle emploi, Missions Locales, carrefours métiers au moins un par an sur la région.
	Renforcer l'attractivité des métiers non mixtes	A15	Titre 1 Art 2.B	Favoriser la mixité dans les emplois de managers, de préventeurs et d'informaticiens.	% de représentants du sexe sous représenté sur les postes où il existe un déséquilibre.	Respecter la proportionnalité générale hommes/femmes sur les postes de managers ;	Respecter la proportionnalité générale hommes/femmes sur les postes de managers ;	Respecter la proportionnalité générale hommes/femmes sur les postes de managers ; Atteindre 20% de femmes

				Nombre de candidatures hommes/femmes sur les métiers identifiés.	Atteindre 20% de femmes sur les postes de préventeurs ; Atteindre 30% de femmes sur les postes d'informaticiens.	Atteindre 20% de femmes sur les postes de préventeurs ; Atteindre 30% de femmes sur les postes d'informaticiens.	sur les postes de préventeurs ; Atteindre 30% de femmes sur les postes d'informaticiens.
Favoriser l'insertion durable des collaborateurs	A16	Titre 1 Art 3	Organiser une journée d'intégration pour tous les nouveaux embauchés.	% de nouveaux embauchés ayant bénéficié de la journée d'intégration	100% des nouveaux embauchés ont suivi la journée d'intégration	100% des nouveaux embauchés ont suivi la journée d'intégration	100% des nouveaux embauchés ont suivi la journée d'intégration
	A17	Titre 1 Art 3	Inscrire les salariés à la formation PASS (Parcours d'Accueil à la Sécurité Sociale).	% de nouveaux embauchés ayant participé au dispositif PASS.	100 % des nouveaux embauchés ont participé au dispositif PASS (Parcours d'accueil à la Sécurité Sociale).	100 % des nouveaux embauchés ont participé au dispositif PASS (Parcours d'accueil à la Sécurité Sociale).	100 % des nouveaux embauchés ont participé au dispositif PASS (Parcours d'accueil à la Sécurité Sociale).
	A18	Titre 1 Art 3	Mettre à disposition des nouveaux embauchés un livret d'accueil et d'intégration contenant les informations pratiques concernant la vie dans l'organisme et permettant d'assurer la traçabilité des différentes étapes du processus du jour de l'arrivée dans l'organisme au jour de la titularisation.	% de nouveaux embauchés ayant bénéficié d'un livret d'accueil et d'intégration.	100% des nouveaux embauchés ont reçu un livret d'accueil et d'intégration.	100% des nouveaux embauchés ont reçu un livret d'accueil et d'intégration.	100% des nouveaux embauchés ont reçu un livret d'accueil et d'intégration.

Le recrutement et l'insertion professionnelle	Favoriser l'insertion durable des collaborateurs	A19	Titre 1 Art 3	Désigner un salarié référent pour accompagner et aider l'intégration de chaque nouveau embauché.	% de nouveaux embauchés ayant bénéficié de l'accompagnement d'un salarié référent.	100% des nouveaux embauchés ont bénéficié de l'accompagnement d'un salarié référent.	100% des nouveaux embauchés ont bénéficié de l'accompagnement d'un salarié référent.	100% des nouveaux embauchés ont bénéficié de l'accompagnement d'un salarié référent.
Le recrutement et l'insertion professionnelle	Développer une politique d'accueil des stagiaires	A20	Titre 1 Art 4	Augmenter tous les ans, de 5%, le nombre de stagiaires accueillis (stages de plus d'une semaine et hors stages EN3S), en privilégiant les champs d'activité suivants : informatique, comptabilité, contentieux, action sociale, sécurité, etc ...	% d'augmentation du nombre de stagiaires accueillis (stages de plus d'une semaine et hors stagiaires EN3S)	Nombre de stagiaires accueillis (stages de plus d'une semaine et hors stagiaires EN3S) augmenté de 5% par rapport à l'année N-1	Nombre de stagiaires accueillis (stages de plus d'une semaine et hors stagiaires EN3S) augmenté de 5% par rapport à l'année N-1	Nombre de stagiaires accueillis (stages de plus d'une semaine et hors stagiaires EN3S) augmenté de 5% par rapport à l'année N-1
	Développer l'insertion professionnelle par l'alternance	A21	Titre 1 Art 5	Recruter, sur la durée de l'accord, un nombre minimum de 30 personnes en alternance, dont 25 en contrat de professionnalisation qui seront formées par la Carsat, et 5 personnes qui suivront une formation externe.	Nombre de personnes en alternance dont : - nombre de contrats de professionnalisation formés par la Carsat - nombre de personnes suivant une formation externe.	10 personnes recrutées en alternance.	10 personnes recrutées en alternance.	10 personnes recrutées en alternance.

	Intégration et maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap	A22	Titre 1 Art 6	Maintenir les partenariats avec des acteurs agissant en faveur de l'emploi des personnes handicapées (milieu associatif notamment).	% de salariés handicapés dans l'effectif total de l'Organisme.  Nombre de partenariats mis en place avec des acteurs agissant en faveur de l'emploi des personnes handicapées (milieu associatif).	6% des salariés de l'Organisme sont des travailleurs handicapés.  Maintenir les partenariats avec des acteurs agissant en faveur de l'emploi des personnes handicapées (milieu associatif notamment).	6% des salariés de l'Organisme sont des travailleurs handicapés.  Maintenir les partenariats avec des acteurs agissant en faveur de l'emploi des personnes handicapées (milieu associatif notamment).	6% des salariés de l'Organisme sont des travailleurs handicapés.  Maintenir les partenariats avec des acteurs agissant en faveur de l'emploi des personnes handicapées (milieu associatif notamment).
	Intégration et maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap	A23	Titre 1 Art 4	Mettre en place un parcours de tutorat des travailleurs handicapés nouvellement recrutés.	% de salariés handicapés nouvellement recrutés ayant bénéficié d'actions de tutorat	100% des salariés recrutés en situation de handicap seront accompagnés par un salarié tuteur afin de favoriser leur intégration.	100% des salariés recrutés en situation de handicap seront accompagnés par un salarié tuteur afin de favoriser leur intégration.	100% des salariés recrutés en situation de handicap seront accompagnés par un salarié tuteur afin de favoriser leur intégration.
Evolution professionnelle et égalité des chances	Rendre prioritaire les salariés n'ayant pas suivi de formation professionnelle depuis 4 ans	B1	Titre 2 Art1.A	Rendre prioritaires les salariés n'ayant pas suivi de formation depuis quatre ans.	% de salariés n'ayant pas suivi de formation au cours des quatre dernières années.	100 % des salariés ont suivi au moins une formation au cours des quatre dernières années.	100 % des salariés ont suivi au moins une formation au cours des quatre dernières années.	100 % des salariés ont suivi au moins une formation au cours des quatre dernières années.
	Rendre prioritaire les salariés de retour d'une absence de longue durée	B2	Titre 2 Art1.B	Rendre prioritaires les salariés de retour d'une absence d'une durée supérieure à 6 mois pour les formations à venir.	% de salariés ayant suivi une formation dans les 12 mois du retour d'une absence supérieure à 6 mois.	100% des salariés absents pendant une durée supérieure à 6 mois sont prioritaires pour les formations à venir.	100% des salariés absents pendant une durée supérieure à 6 mois sont prioritaires pour les formations à venir.	100% des salariés absents pendant une durée supérieure à 6 mois sont prioritaires pour les formations à venir.

	Faciliter l'accessibilité à la formation professionnelle	B3	Titre 2 Art1.C	Favoriser le Département d'origine pour organiser les formations ou identifier et privilégier les sites de formation facilement accessibles en transports en commun.	% de formations organisées dans le département d'origine. % de formations organisées dans des lieux facilement accessibles en transports en commun.	100% des formations sont organisées sur des sites facilement accessibles en transports en commun, en privilégiant les formations dans le département d'origine ou à proximité.	100% des formations sont organisées sur des sites facilement accessibles en transports en commun, en privilégiant les formations dans le département d'origine ou à proximité.	100% des formations sont organisées sur des sites facilement accessibles en transports en commun, en privilégiant les formations dans le département d'origine ou à proximité.
Evolution professionnelle et égalité des chances	Faciliter l'accessibilité à la formation professionnelle	B4	Titre 2 Art1.C	Mises en œuvre d'actions régulières d'information des salariés sur les modalités d'utilisation de dispositifs tels que le compte personnel de formation, le bilan de compétence ou la validation des acquis de l'expérience (VAE), , ou encore les processus interne permettant l'accès à un niveau de qualification supérieur.	% des salariés informés des dispositifs tels que le CPF, la VAE, ou le bilan de compétence, ou encore les processus interne permettant l'accès à un niveau de qualification supérieur.	100% des salariés présents à la Carsat Sud-Est sont informés des dispositifs tels que le CPF, la VAE, le bilan de compétence ou encore les processus interne permettant l'accès à un niveau de qualification supérieur.	100% des salariés présents à la Carsat Sud-Est sont informés des dispositifs tels que le CPF, la VAE, le bilan de compétence ou encore les processus interne permettant l'accès à un niveau de qualification supérieur.	100% des salariés présents à la Carsat Sud-Est sont informés des dispositifs tels que le CPF, la VAE, le bilan de compétence ou encore les processus interne permettant l'accès à un niveau de qualification supérieur.
	Favoriser l'accès des femmes à la formation	B5	Titre 2 Art 2	Accès identique à la formation pour les femmes et pour les hommes.	Nombre d'heures moyen de formation par an et par salarié homme/femme. Ecart moyen d'heures de	L'écart entre le nombre moyen d'heures de formation dont ont bénéficié les hommes et les femmes doit être proportionnelle à la	L'écart entre le nombre moyen d'heures de formation dont ont bénéficié les hommes et les femmes doit être proportionnelle à la	L'écart entre le nombre moyen d'heures de formation dont ont bénéficié les hommes et les femmes doit être proportionnelle à la

				formation par an et par sexe.	représentation dans l'Organisme.	représentation dans l'Organisme.	représentation dans l'Organisme.
	B6	Titre 2 Art 2	Déterminer une plage horaire de formation permettant une conciliation de la vie professionnelle et privée.	% des formations organisées sur une plage horaire déterminée par l'Organisme et compatible avec les contraintes personnelles des salariés.	100% des formations sont organisées sur une plage horaire déterminée par l'Organisme et compatible avec les contraintes personnelles des salariés.	100% des formations sont organisées sur une plage horaire déterminée par l'Organisme et compatible avec les contraintes personnelles des salariés.	100% des formations sont organisées sur une plage horaire déterminée par l'Organisme et compatible avec les contraintes personnelles des salariés.
Veiller au maintien de l'emploi	B7	Titre 2 Art 3	Mise en place d'un dispositif permettant aux salariés d'accéder au portail interne en cas d'absence supérieure à trois mois.	% de salariés absents ayant eu accès au portail interne durant leur absence.	100% des salariés absents pour une durée supérieure à trois mois peuvent accéder au portail interne et aux informations générales concernant la vie de l'Organisme.	100% des salariés absents pour une durée supérieure à trois mois peuvent accéder au portail interne et aux informations générales concernant la vie de l'Organisme.	100% des salariés absents pour une durée supérieure à trois mois peuvent accéder au portail interne et aux informations générales concernant la vie de l'Organisme.
	B8	Titre 2 Art 3	Mise en place d'actions d'adaptation aux évolutions du poste pour les absences supérieure ou égale à 6 mois.	% de salariés de retour d'une longue absence ayant bénéficié d'actions d'adaptation.	100% des salariés ayant été absents durant une longue durée bénéficie d'actions d'adaptation aux évolutions de son poste intervenues au cours de son absence.	100% des salariés ayant été absents durant une longue durée bénéficie d'actions d'adaptation aux évolutions de son poste intervenues au cours de son absence.	100% des salariés ayant été absents durant une longue durée bénéficie d'actions d'adaptation aux évolutions de son poste intervenues au cours de son absence.
	B9	Titre 2 Art 3	Aménagement de postes en lien avec la médecine du travail afin que le handicap ne soit pas un facteur de désinsertion professionnelle.	Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'un aménagement de poste.	100% des salariés en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement personnalisé en lien avec le médecin du travail afin que le handicap ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle de ces salariés.	100% des salariés en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement personnalisé en lien avec le médecin du travail afin que le handicap ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle de ces salariés.	100% des salariés en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement personnalisé en lien avec le médecin du travail afin que le handicap ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle de ces salariés.



Promotion professionnelle	Assurer une politique de rémunération exempte de toute discrimination : Appliquer les critères d'attribution	C1	Titre 3 Art 1.A	Les critères d'attribution de mesures individuelles doivent être exempts de toute discrimination et fondés sur les compétences acquises par les salariés.	Pourcentage de salariés (H/F) ayant bénéficié d'une promotion rapporté à l'effectif de l'organisme.  Pourcentage de salariés H/F par niveau de qualification rapporté à l'effectif de ces populations.	Le pourcentage d'hommes et de femmes bénéficiant chaque année de mesures individuelles doit être identique à la répartition des hommes et des femmes dans l'Organisme.	Le pourcentage d'hommes et de femmes bénéficiant chaque année de mesures individuelles doit être identique à la répartition des hommes et des femmes dans l'Organisme.	Le pourcentage d'hommes et de femmes bénéficiant chaque année de mesures individuelles doit être identique à la répartition des hommes et des femmes dans l'Organisme.
Promotion professionnelle	Assurer une politique de rémunération exempte de toute discrimination : Appliquer les critères d'attribution	C2	Titre 3 Art 1.A	Les critères d'attribution de mesures individuelles doivent être exempts de toute discrimination et fondés sur les compétences acquises par les salariés.	% des managers sensibilisés à la non-discrimination des agents lors des attributions de mesures individuelles, notamment en raison d'un congé maternité/paternité, d'adoption ou parental.	100% des managers sont sensibilisés à la non-discrimination des agents lors des attributions de mesures individuelles, notamment en raison d'un congé maternité/paternité, d'adoption ou parental.	100% des managers sont sensibilisés à la non-discrimination des agents lors des attributions de mesures individuelles, notamment en raison d'un congé maternité/paternité, d'adoption ou parental.	100% des managers sont sensibilisés à la non-discrimination des agents lors des attributions de mesures individuelles, notamment en raison d'un congé maternité/paternité, d'adoption ou parental.
	Assurer une politique de rémunération exempte de toute discrimination : Informer les salariés	C3	Titre 3 Art 1.B	Informers les salariés de l'Organisme de la politique de rémunération et des principes applicables en la matière.	% de salariés ayant été informés chaque année de la politique de rémunération.	100% des salariés sont informés chaque année de la politique de rémunération applicable dans l'organisme.	100% des salariés sont informés chaque année de la politique de rémunération applicable dans l'organisme.	100% des salariés sont informés chaque année de la politique de rémunération applicable dans l'organisme.
	Se doter d'outils permettant d'évaluer les	C5	Titre 3 Art 1.C	Rédiger et communiquer aux salariés et au CE un rapport annuel relatif à la situation comparée entre les hommes et les femmes.		Veiller à la non-discrimination des salariés dans les politiques de rémunération.	Veiller à la non-discrimination des salariés dans les politiques de rémunération.	Veiller à la non-discrimination des salariés dans les politiques de rémunération.

	politiques de rémunération							
	Encourager et soutenir une plus grande mixité des emplois de management supérieur	C6	Titre 3 Art 2	Encourager et soutenir les candidatures de femmes aux emplois de management supérieur et de Direction.	% de femmes occupant des fonctions d'encadrement	Le pourcentage de femmes occupant des fonctions d'encadrement doit être proportionnel à la part des femmes dans l'Organisme.	Le pourcentage de femmes occupant des fonctions d'encadrement doit être proportionnel à la part des femmes dans l'Organisme.	Le pourcentage de femmes occupant des fonctions d'encadrement doit être proportionnel à la part des femmes dans l'Organisme.
		C7	Titre 3 Art 2	Apporter une attention particulière aux salariés désireux de préparer le concours de l'EN3S ou de CAPDIR.	% d'hommes et de femmes ayant bénéficié de cette mesure.	Présence d'un agent de Direction comme tuteur auprès de chaque agent suivant la préparation de l'EN3S ou du CAPDIR.	Présence d'un agent de Direction comme tuteur auprès de chaque agent suivant la préparation de l'EN3S ou du CAPDIR.	Présence d'un agent de Direction comme tuteur auprès de chaque agent suivant la préparation de l'EN3S ou du CAPDIR.
		C8	Titre 3 Art 3	Veiller à ce que l'ensemble des souhaits de mobilité fonctionnelle soit examiné par le service des RH afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés.	% des salariés ayant été accompagnés dans leur projet professionnel de mobilité.	100% des salariés ayant émis le souhait d'une mobilité fonctionnelle seront accompagnés dans leur projet professionnel.	100% des salariés ayant émis le souhait d'une mobilité fonctionnelle seront accompagnés dans leur projet professionnel.	100% des salariés ayant émis le souhait d'une mobilité fonctionnelle seront accompagnés dans leur projet professionnel.
La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle	Organisation des réunions dans le respect de la vie personnelle du salarié	D1	Titre 4 Art 1.A	Respect par le manager des horaires de réunion compris dans une plage horaire déterminée au	% de réunions organisées dans la plage horaire déterminée au niveau de l'Organisme dans	100% des réunions sont organisées durant la plage horaire déterminée au niveau de l'Organisme dans l'accord horaire variable.	100% des réunions sont organisées durant la plage horaire déterminée au niveau de l'Organisme dans l'accord horaire variable.	100% des réunions sont organisées durant la plage horaire déterminée au niveau de l'Organisme dans l'accord horaire variable.

			niveau de l'Organisme.	l'accord horaire variable.				
	Garantir le droit à la déconnexion	D2	Titre 4 Art 1.B	Mettre en œuvre un droit à la déconnexion du salarié en dehors des horaires habituels de travail.	Signature d'un accord d'entreprise relatif au droit à la déconnexion avec les partenaires sociaux, ou à défaut élaboration d'une charte de bon usage des outils de communication.	100% des salariés ont été informés des modalités d'application du droit à la déconnexion par le biais d'un accord d'entreprise, ou à défaut par une charte de bon usage des outils de communication.	100% des salariés ont été informés des modalités d'application du droit à la déconnexion par le biais d'un accord d'entreprise, ou à défaut par une charte de bon usage des outils de communication.	100% des salariés ont été informés des modalités d'application du droit à la déconnexion par le biais d'un accord d'entreprise, ou à défaut par une charte de bon usage des outils de communication.
La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle	Accompagner les salariés éduquant des enfants	D3	Titre 4 Art 2. A	S'engager à être signataire de la charte parentalité en entreprise	Signature de la charte parentalité en entreprise.	Signature de la charte parentalité en entreprise.	Signature de la charte parentalité en entreprise.	Signature de la charte parentalité en entreprise.
		D4	Titre 4 Art 2. A	Aménagement de l'organisation du travail pour concilier vie professionnelle et vie privée	Nombre de salarié concerné par un aménagement de l'organisation du travail afin de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés éduquant des enfants.	100% des demandes d'aménagement de l'organisation du travail pour des raisons familiales sont étudiées.	100% des demandes d'aménagement de l'organisation du travail pour des raisons familiales sont étudiées.	100% des demandes d'aménagement de l'organisation du travail pour des raisons familiales sont étudiées.
		D5	Titre 4 Art 2. A	Les demandes de télétravail d'agents dont les enfants sont scolarisés en classe maternelle ou élémentaire sont examinées en priorité.	% de télétravailleurs ayant un enfant en bas âge et sollicitant le télétravail pour ce motif.	100% des demandes de télétravail des agents ayant un enfant en bas âge sont examinées en priorité.	100% des demandes de télétravail des agents ayant un enfant en bas âge sont examinées en priorité.	100% des demandes de télétravail des agents ayant un enfant en bas âge sont examinées en priorité.

Respect de la maternité et de la parentalité	D6	Titre 4 Art 2. B	Assurer le maintien du lien professionnel pour les bénéficiaires de congés maternité, d'adoption, parental d'éducation, ou de divers congés par le biais de l'accès à distance au portail interne de la Carsat.	% de salariés en congés maternité, d'adoption, parental ayant eu accès au portail interne durant leur absence.	100% de salariés en congés maternité, d'adoption, parental ont eu accès au portail interne durant leur absence.	100% de salariés en congés maternité, d'adoption, parental ont eu accès au portail interne durant leur absence.	100% de salariés en congés maternité, d'adoption, parental ont eu accès au portail interne durant leur absence.
	D7	Titre 4 Art 2. B	Recevoir chaque agent avant tout départ en congé maternité, d'adoption ou parental	Nombre de salariés ayant bénéficiés d'un entretien avant un congé maternité, parental ou d'adoption.	100% des salariés ont bénéficié d'un entretien avant un congé maternité, parental ou d'adoption.	100% des salariés ont bénéficié d'un entretien avant un congé maternité, parental ou d'adoption.	100% des salariés ont bénéficié d'un entretien avant un congé maternité, parental ou d'adoption.
	D8	Titre 4 Art 2. B	Recevoir chaque agent au moment de sa reprise après un congé maternité, d'adoption ou parental.	Nombre de salariés ayant bénéficiés d'un entretien au retour d'un congé maternité, parental ou d'adoption.	100% des salariés ont bénéficié d'un entretien au retour d'un congé maternité, parental ou d'adoption.	100% des salariés ont bénéficié d'un entretien au retour d'un congé maternité, parental ou d'adoption.	100% des salariés ont bénéficié d'un entretien au retour d'un congé maternité, parental ou d'adoption.
	D9	Titre 4 Art 2. B	Diffuser un guide de la parentalité sur le portail interne de l'Organisme.	Pourcentage de salarié ayant reçu un guide de la parentalité.	Diffusion à 100% des salariés d'un guide de la parentalité.	Diffusion à 100% des salariés d'un guide de la parentalité.	Diffusion à 100% des salariés d'un guide de la parentalité.
	D10	Titre 4 Art 2. B	Informers les femmes, à compter de leur déclaration de grossesse, de leurs droits en matière d'accompagnement à la maternité.	% de femmes ayant été informées de leurs droits liés à la maternité.	100% des femmes ayant procédé à leur déclaration de grossesse ont été informées de leurs droits liés à la maternité.	100% des femmes ayant procédé à leur déclaration de grossesse ont été informées de leurs droits liés à la maternité.	100% des femmes ayant procédé à leur déclaration de grossesse ont été informées de leurs droits liés à la maternité.