



EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Plan d'actions opérationnel 2023-2024

Juillet 2023

A travers une politique intégrée dans les pratiques quotidiennes, Santé publique France a pour ambition de permettre à chacun de travailler dans un environnement de qualité, répondant au besoin de sens au travail, prévenant les risques professionnels et favorisant la santé au travail, favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, ainsi que l'engagement et la motivation de tous.

Ayant à cœur l'amélioration de la qualité de vie au travail, l'agence s'est engagée pleinement dans une [démarche Prévention Santé / Qualité de Vie au Travail](#), intégrant la dimension Egalité professionnelle, depuis 2020.

L'accord, du 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit « l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'actions relatif à cette égalité professionnelle, sur une durée de trois ans, d'ici le 31 décembre 2020. »

Cet accord a été formalisé dans le [décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique](#).

Ainsi, en complément du plan d'actions annuel de la démarche Prévention Santé / Qualité de Vie au Travail, le présent document constitue le plan d'actions opérationnel Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'agence pour les années 2023 et 2024.

Ce document a vocation à être transmis au Ministère.

Ce document a été approuvé au CSA du 19 septembre 2023.

PLAN D' ACTIONS OPERATIONNEL

RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2023-2024

Le plan d'actions opérationnel Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2023-2024 de Santé publique France s'appuie, principalement, sur le diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au 31/12/2020 établi à partir des données de ressources humaines de l'année 2020.

Ce diagnostic a permis de constater des inégalités, particulièrement, dans deux domaines :

- Les avancements : une sur-représentation des promotions en hors-classe des femmes dans les catégories d'emploi 2 et 3 du décret n° 2003-224 régissant les personnels de l'Agence peut être constatée ; à l'inverse une sous-représentation des femmes promues en hors-classe de catégorie d'emploi 1 est notable. En premier lieu, les femmes en catégorie d'emploi 1 promouvables à la hors-classe sont moins nombreuses à présenter un dossier de candidature. En second lieu, il est constaté une sur-représentation des hommes dans les promotions de catégorie d'emploi 1 au regard du nombre de dossiers présentés.
- Les rémunérations : il est constaté que les écarts de distribution des rémunérations entre les femmes et les hommes s'accroissent au fil des déciles. Plus les rémunérations sont élevées, plus les écarts sont importants.

Au regard de ce diagnostic, pour les années 2023-2024, Santé publique France s'engage sur les 6 mesures prioritaires suivantes :

- Conforter la politique Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'Agence ;
- Conforter la politique d'égalité professionnelle sur les questions de santé ;
- Prévenir et traiter les écarts de rémunérations et de progression de carrière ;
- Garantir les conditions d'égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles ;
- Renforcer l'équilibre Vie personnelle / Vie professionnelle ;
- Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

Le plan d'actions précise :

- les mesures auxquelles s'engage SpFrance
- le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure
- les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures
- le pilotage et si possible, les moyens et outils mis à disposition
- le calendrier de mise en œuvre des mesures

- **Mesure 1 : Conforter la politique Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'Agence**

<i>Objectifs</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Pilotage</i>	<i>Calendrier</i>
Nommer un référent égalité professionnelle	Lettre de mission	DG	Réalisé
Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans toutes les phases d'élaboration et de mise en œuvre de la politique Egalité professionnelle	GT avec les OS Plan d'actions Egalité professionnelle Bilan annuel	DRH/CP CP/DRH CP/DRH	2023 2023-2024 2024
Conforter le rôle de l'encadrement : Former aux aspects juridiques et aux enjeux de l'égalité professionnelle Sensibiliser aux enjeux de mixité des métiers, de prévention des discriminations et de prévention des violences sexuelles et sexistes	Plan de formation Management 2023-2025 – formation socle commun Prévention des RPS Contenus formations Feuilles d'émargement Entretien annuel d'évaluation	DRH/CP N+1	2023-2025 Annuel
Favoriser l'implication de tous et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle : Diffuser largement le plan égalité professionnelle Renforcer la connaissance de la situation comparée Femme / Homme Communiquer régulièrement	Plan d'actions opérationnel Egalité professionnelle Bilan annuel Diagnostic comparée de la situation des femmes et les hommes Campagnes de sensibilisations (café Teams, tantam, évènements...)	CP/DRH CP/DRH DRH CP/DRH en lien avec la DIRCOM	2023-2024 Annuel Annuel 2023-2024
Engager une réflexion sur la mise en place de règles de parité à respecter dans les instances scientifiques	Réunion GT (plusieurs acteurs internes => solliciter la DSIn)	A déterminer	2024

- **Mesure 2 : Conforter la politique d'égalité professionnelle sur les questions de santé**

<i>Objectifs</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Pilotage</i>	<i>Calendrier</i>
Favoriser l'implication de tous et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Sensibiliser les agents	Evénements thématiques dédiés dans le cadre de la démarche PS/QVT - ex : Journée mondiale contre l'endométriose...	CP/DRH en lien avec la DIRCOM	En fonction du plan d'actions annuel de la démarche PS/QVT
Mieux accompagner la parentalité avec la mise à disposition d'un local pour les femmes souhaitant tirer leur lait sur le lieu de travail	Nombre de femmes utilisant le bureau du médecin du travail, disposant d'un point d'eau et d'un réfrigérateur, sur le site de St Maurice	DAF-ULI/ CP/DRH	2023-2024
Mieux accompagner la parentalité	Taux de réalisation des visites avec le médecin	DRH/CP	2023-2024

	du travail à la reprise d'un congé maternité ou parentalité		
--	---	--	--

- **Mesure 3 : Prévenir et traiter les écarts de rémunérations et de progression de carrière**

<i>Objectifs</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Pilotage</i>	<i>Calendrier</i>
Mieux mesurer et comprendre les écarts de rémunération ainsi que les écarts liés aux progressions de carrière	Mise en place d'un observatoire paritaire	DRH/CP	2024
	Méthodologie de recueil des données (en s'appuyant sur un outil de calcul d'écarts de rémunération) NB : Index de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans la fonction publique à venir.	DRH/CP	2024
	Bilan annuel	DRH/CP	Annuel
Mettre en place les mesures de réduction des écarts de rémunération et de progression de carrière	Liste des mesures	DRH/CP	2024
	Evaluation à partir du bilan annuel de l'observatoire	DRH/CP	Annuel

- **Mesure 4 : Garantir les conditions d'égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles**

<i>Objectifs</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Pilotage</i>	<i>Calendrier</i>
Décrire la répartition Femmes/Hommes par métier	Référentiel d'emploi et de compétences - GPEC	DRH	2024-2025
Garantir une égalité de traitement dans les recrutements et les mobilités internes	Données RH	DRH	Annuel
	Guide de recrutement rappelant les critères d'évaluation d'une candidature	DRH	2024
Former et accompagner l'encadrement	Documentation managers	DRH/CP	2023-2024
	Plan formation 2023-2025	DRH	2023-2024
	Formation à l'entretien annuel d'évaluation	DRH	2023-2024
	Démarche Temps d'Echange et d'Accompagnement Managérial (TEAM)	DRH	2023
Promouvoir le conseil en évolution professionnelle	Réunions d'information Nombre de personnes accompagnées.	DRH/CP en lien avec la DIRCOM	2023

- **Mesure 5 : Renforcer l'équilibre Vie personnelle / Vie professionnelle**

Objectifs	Indicateurs	Pilotage	Calendrier
Définir les bonnes pratiques internes dans le cadre du travail en mode hybride	Guide des bonnes pratiques	DRH/CP	2023
Adapter et promouvoir la charte Droit à la déconnexion	Communications Sensibilisations	DRH/CP	2023-2024
	GT <i>Les déclinaisons opérationnelles de la charte Droit à la déconnexion</i>	DRH/CP	2024
Mieux accompagner la parentalité	Mise à disposition des informations administratives, professionnelles, médicales nécessaires pour accompagner les agents futurs parents et jeunes parents (format à adapter)	DRH	En continu
	Rencontres agents/managers au départ de l'agent puis au retour (possibilités d'aménagements, besoins en formation...)	N+1	2023-2024
Développer l'information sur les dispositifs d'accompagnement des proches aidants	Politique proches aidants Réunions d'information	DRH/CP	2023-2024
	Nombre de recours aux dispositifs dédiés		
Mieux accompagner la parentalité : promouvoir le congé paternité	Indicateurs RH	DRH/CP	2023-2024
Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel	Mise à disposition des informations	DRH	2023-2024
Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Dispositifs d'organisation	DRH/CP	2024

- **Mesure 6 : Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations**

<i>Objectifs</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Pilotage</i>	<i>Calendrier</i>
Faire évoluer le dispositif de prise en charge des personnels en difficulté au travail	Révision du dispositif	CP/DRH	Octobre 2023
	Bilan quantitatif	CP/DRH	Semestriel
Informersur les actions possibles et communiquer les coordonnées des différents contacts externes et internes	Actualité tamtam Mises à jour des espaces sur tamtam dédiés Informations par mails Sensibilisation	CP/DRH en lien avec la DIRCOM	Périodique
Former les représentants du personnel à la discrimination, les harcèlements moral et sexuel et les agissements sexistes	Feuille d'émargement/Nombre de représentants du personnel formés Contenu de la formation Satisfaction	DRH/CP	2023
Sensibiliser/former les personnels de l'Agence à : - la prévention des RPS à destination des agents - Dans le cadre de l'accord-cadre Formations aux valeurs de la République : Lot 3 : Formations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	Nombre de participants Contenu de la sensibilisation Satisfaction	CP/DRH	2023
	Mise en place de formations pour tous	DRH/CP en lien avec la DAF	Notification marché prévue fin 2023
Inclure dans le baromètre social des questions sur la perception des agissements et violences sexistes et sexuels	2 ^{ème} édition du baromètre social	DRH/CP	2024

2025 : Labellisation Egalité professionnelle ou double labellisation Egalité et diversité

A Saint Maurice, le 25 septembre 2023



Caroline SEMAILLE
Directrice générale