



Plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2024 - 2026



11 AVRIL 2024



HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ

Introduction	4
1. Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	4
2. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	5
Écart de rémunération et écart sur augmentation	5
Promotions	5
Primes annuelles.....	5
3. Promouvoir l'égalité dans l'accès aux emplois	5
4. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle	6
Télétravail	6
Droit à la déconnexion	6
Dispositifs spécifiques d'accompagnement de la parentalité et des situations personnelles compliquées...	7
Don de jours	8
5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuels ainsi que les agissements sexistes	8
Cadre réglementaire applicable	8
État des lieux à la Haute Autorité de santé.....	9
6. Prendre en compte le genre et le sexe dans les travaux de la HAS (évaluation des technologies de santé, recommandations) et sensibiliser les acteurs de la santé	10

Introduction

La Haute Autorité de santé s'engage pour l'égalité professionnelle et contre tous les types de discriminations liées au sexe et/ou au genre, actes de violence ou agissement sexuels ou sexistes.

Ce plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit pleinement dans les objectifs fixés par la [loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)¹ qui est venue renforcer les engagements et les obligations des employeurs publics en prévoyant notamment l'élaboration et la mise en œuvre de ce plan.

La publication de ce plan doit également permettre à la HAS de participer à des projets européens financés par la Commission européenne.

En référence aux recommandations de la Commission européenne « *Horizon Europe Guidance on Gender Equality* » ce plan doit :

1. être un document formel et accessible au public ;
2. stipuler les ressources spécifiques qui ont été consacrées à la mise en œuvre du plan ;
3. faire référence aux démarches de collecte, d'évaluation et de suivi des données sexospécifiques ;
4. intégrer une formation et un renforcement des capacités en matière de lutte contre les préjugés sexistes.

Ce plan est le résultat d'une évaluation des indicateurs issus de la base de données économiques, sociales et environnementale, d'un état des lieux de l'existant et d'un travail de concertation avec des agents volontaires et les représentants du personnel.

Il s'agit du premier plan relatif à l'égalité professionnelle de la HAS, dans un objectif de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi - plus largement - de lutte contre toutes les discriminations liées au sexe ou au genre, et notamment celles visant les personnes LGBTQIA+. En l'absence d'autres données mobilisables que le sexe concernant ces personnes, ce plan est volontairement axé sur les sujets d'égalité entre les femmes et les hommes.

1. Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

La mise en œuvre du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est pilotée par le service des ressources humaines. Une commission égalité professionnelle spécifique du CSE est mise en place pour veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le service des ressources humaines travaillera en lien étroit avec cette commission en vue de suivre la mise en œuvre du PEG. En conformité avec la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics, un référent est nommé et chargé du pilotage du suivi de ce plan. Un bilan des actions conduites est présenté une fois par an au comité social et économique (CSE).

Action 1 : Nommer un référent égalité en charge du pilotage du plan et des échanges sur le sujet avec les représentant syndicaux (pilotage SRH).

Action 2 : Formaliser un bilan annuel des actions conduites dans le cadre du PEG plan (Pilotage SRH en lien avec la commission égalité professionnelle et les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes).

Action 3 : Communiquer autour de l'égalité professionnelle (Kfé RH, site internet, Intranet, support marque employeur). (Pilotage SCI et SRH).

1. L'égalité de genre peut aussi se référer à des notions plus larges d'égalité en lien avec l'identité de genre, à savoir les at-tentes et normes sociales associées à ce qui est masculin et féminin et à l'orientation sexuelle.

2. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Dès 2020, la Haute Autorité de santé s'est engagée dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en élaborant un index égalité professionnelle de manière volontariste (cet index n'était alors pas obligatoire dans le secteur public).

Écart de rémunération et écart sur augmentation

Les conditions de recrutement et de déroulé de carrière à la HAS sont définies par le décret du 7 mars 2003 fixant les règles applicables aux personnels contractuels de droit public recrutés par certains établissements publics intervenant dans le domaine de la santé publique ou de la sécurité sanitaire. Il précise les emplois, les catégories d'emplois et échelles de rémunération, le recrutement et le classement du personnel (diplômes requis) les catégories d'emplois, les modalités de la période d'essai, les modalités de l'évaluation annuelle et de l'avancement (hors classe, échelons exceptionnels), les conditions de la mobilité. Les écarts de rémunération qui peuvent exister entre deux personnes occupant un poste similaire sont liés à l'expérience des professionnels ou aux diplômes.

Certains agents sont recrutés en CDD en dehors des grilles, avec une rémunération négociée. Pour ceux-ci, des indicateurs pourraient être suivis pour s'assurer que les femmes ne sont pas sous représentées dans ces contrats.

Promotions

Le processus de promotion à la hors-classe et aux échelons exceptionnels se tient annuellement sur la base de dossiers renseignés par les agents éligibles qui le souhaitent. Le directeur général décide des agents promus sur proposition des directrices après avis des managers directs des agents. À ce jour, les indicateurs femmes-hommes relatifs aux promotions à la hors-classe et aux échelons exceptionnels ne sont pas exploités. Ce n'est pas le cas non plus pour les promotions internes sur les postes de management.

Primes annuelles

Les agents recrutés dans le cadre du décret du 7 mars 2003 peuvent bénéficier de primes (bonifications indiciaires ou primes relai) versées annuellement en fonction de l'atteinte de leurs objectifs fixés et évalués annuellement. Le montant de ces primes, modulable en fonction des résultats obtenus, est fixé par une décision du Collège. Ces primes annuelles sont attribuées sans pénalités aux agents ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'adoption, sous réserve de la manière de servir.

Action 4 : Éclairer le COMEX et la direction générale sur les indicateurs femme/homme dans le cadre de la promotion à la hors classe et aux échelons exceptionnels (pilotage : SRH, chargé de pilotage RH).

Action 5 : Systématiser le suivi des indicateurs femme/homme dans le cadre des évolutions professionnelles (pilotage SRH, chargé de pilotage RH).

Action 6 : Élaborer un indicateur sur les CDD hors grille (pilotage SRH, chargé de pilotage RH).

Action 7 : Mettre en place l'index égalité professionnelle du secteur public (pilotage SRH, Chargé de pilotage RH).

3. Promouvoir l'égalité dans l'accès aux emplois

La structuration des effectifs de l'institution est marquée par une grande majorité des femmes. En 2023 en effet, 75 % des effectifs de la Haute Autorité de santé sont des femmes.

- 70 % de femmes dans la catégorie d'emploi 1 (cadres supérieurs) ;
- 75 % dans la catégorie d'emploi 2 (cadres) ;
- 89 % dans la catégorie d'emploi 3 et 4 (non-cadres).

Au sein du collège de la HAS, les règles de parité sont strictement fixées par l'article L – 161-42 du code de la sécurité sociale.

Focus sur les postes de management et sur les personnels de direction

Fonction occupée	Féminin	Masculin	Total	% F	% H
Adjoint au Chef de service	15	11	26	57,70 %	42,30 %
Chef(fe) de service	12	5	17	70,60 %	29,40 %
Responsable de pôle	0	3	3	0,00 %	100,00 %
Personnel de direction	6	5	11	54,50 %	45,50 %
Total général	33	24	57	57,90 %	42,10 %

La HAS s'engage à lutter contre tout type de discriminations, notamment liées au genre et ce dès le processus de recrutement. Les recrutements sont fondés sur les compétences des candidats, leur parcours professionnel antérieur et leur savoir-être. Les fiches de recrutement sont publiées sur le site internet de la Haute Autorité de santé et une égalité de traitement est recherchée pour tous les candidats. Les personnes en charge du recrutement s'appuient sur des critères objectifs et les entretiens de recrutements en jury (service RH et service métier) sont privilégiés afin de croiser les regards. À la suite de la visite de l'ISQUA (*International society for quality in health care*) qui accrédite la HAS dans le cadre de sa mission de certification des établissements de santé, une grille d'appui au recrutement est en cours d'élaboration en vue de lutter contre les biais de recrutement. Les personnes recrutées à la HAS sont dans leur très grande majorité des femmes (70 % des personnes recrutées en 2023 étaient des femmes).

Action 8 : Action de formation sur les biais de recrutement à partir de 2025 pour les managers (Pilotage SRH, formation).

Action 9 : Promouvoir un recrutement équilibré dans les métiers concernés (Pilotage SRH).

4. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

La HAS a développé de nombreux dispositifs visant à favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. La généralisation du télétravail ainsi que de nombreux dispositifs spécifiques permettent à certains agents de faire face à des situations personnelles compliquées.

La Haute Autorité de santé veille également au respect du droit à la déconnexion.

Télétravail

La charte du télétravail de la HAS vise à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Le travail en mode hybride présente de nombreux avantages, au premier rang desquels une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle. C'est aussi moins de fatigue, un travail de fond sur les dossiers parfois facilité ou une plus grande productivité en facilitant les capacités de concentration. Favoriser le télétravail est par ailleurs devenu une source d'attractivité évidente pour attirer les meilleurs candidats.

Au 31 décembre 2023, 98 % des agents de la Haute Autorité de santé bénéficient d'une autorisation de télétravail.

Droit à la déconnexion

La direction générale de la Haute Autorité de santé est très attachée au droit à la déconnexion. Ce principe est rappelé dans la charte numérique elle-même annexée au règlement intérieur des services.

Par ailleurs, les agents de la Haute Autorité de santé sont invités à ne pas organiser de réunion entre 12h30 et 13h30 ou après 18h.

La Haute Autorité de santé régule également les heures supplémentaires qui doivent être effectuées à la demande expresse du supérieur hiérarchique pour nécessité de service et avec l'accord de l'agent.

Malgré tout, en raison de la charge de travail, certains agents de la Haute Autorité de santé réalisent de nombreuses heures supplémentaires.

Dispositifs spécifiques d'accompagnement de la parentalité et des situations personnelles compliquées

Les agents de la Haute Autorité de santé peuvent bénéficier de différents congés ou autorisation spéciales d'absences pour les accompagner :

Motif	Nombre de jours	Modalités
Autorisation pour les consultations obligatoires de suivi de grossesse	- Par ½ journées (7 examens prénataux obligatoires) - Plus si grossesse à risques	Demande d'absence pour examen obligatoire (non soumis à récupération)
Télétravail dérogatoire dès le premier trimestre de grossesse	Présence de moins de 2 jours sur site	- Sur prescription médicale - Ou sur avis de la médecine du travail
Congé de maternité Congé de paternité Congé d'accueil de l'enfant, Congé d'adoption	Durée légale	- Déclaration de grossesse - Justificatif d'adoption, etc.
Garde d'enfant malade	6 jours par an, par agent travaillant à temps plein Si le conjoint ne bénéficie pas de jours rémunérés, les droits (au prorata de la quotité travaillée) sont doublés	- Aucune action. Les droits sont disponibles dès la naissance de l'enfant et jusqu'à ses 16 ans - Pas de limite d'âge pour les enfants atteints d'un handicap - L'agent(e) doit fournir un justificatif de son conjoint(e) - Peut être utilisé en cas de maladie et d'absence de mode de garde, de grève des écoles, de toutes visites qui nécessite la présence du parent
Congé parental ou temps partiel de droit	50 % à 80 % Partiel ou total - De 2 à 6 mois, renouvelable	- Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse partiellement ou totalement son activité professionnelle pour élever son enfant. - Renouvelable jusqu'au 3 ans de l'enfant
Congé pour convenance personnelle jusqu'au 12 ans de l'enfant	Ne peut excéder 3 ans	Par lettre 2 mois avant le début du congé
Télétravail dérogatoire proche aidant	Pour une durée de trois mois maximum	- Document attestant du lien de parenté et attestation relative à l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) - Justificatifs en fonction de la situation
Deuil	1 à 8 jours	Justificatifs en fonction de la situation

Don de jours

En vue d'aider certains collaborateurs traversant des périodes compliquées dans leur vie personnelle, la HAS a déployé un dispositif de don de jours.

Tout agent de la HAS peut ainsi céder des jours de repos non pris afin qu'ils bénéficient à des collègues qui en auraient besoin parce qu'ils :

- assument la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- viennent en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Action 10 : Mettre à jour la charte numérique qui prévoit l'attention portée au droit à la déconnexion (pilotage SSI, infrastructures).

Action 11 : Limiter le nombre d'heures supplémentaires. Ce point devra être travaillé avec les directions concernées sur la base d'un diagnostic élaboré par le service des ressources humaines (pilotage SRH, URIC).

5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuels ainsi que les agissements sexistes

Cadre réglementaire applicable

La Haute Autorité de santé est notamment tenue à diverses obligations visant à prévenir et protéger les agents des actes de harcèlement sexuel et moral, tels que définis par les articles L.133-1 et L.133-2 du code de la fonction publique ainsi que les agissements sexistes conformément à l'article L.131-3 du code de la fonction publique.

Aucun agent public ne doit subir les faits :

- de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- ou assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.²
- d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant³.
- d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.⁴

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la discipline, la promotion ne peut être prise à l'égard d'un agent⁵ :

1. Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel, de harcèlement moral ou des agissements sexistes ;

2. Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;

3. Parce qu'il a témoigné ou relaté de tels faits.

2. Article L.133-1 du code de la fonction publique

3. Article L.131-3 du code de la fonction publique

4. Article L.133-2 du code de la fonction publique

5. Articles L.133-3 et L.131-12 du code de la fonction publique

L'article L. 135-6 du même code impose à l'employeur de mettre en place un dispositif de signalement afin de recueillir les signalements des agent.es qui s'estiment victimes de faits de harcèlement sexuel, de les accompagner, de les soutenir et de les protéger. Les employeurs publics mentionnés à l'article L.2 mettent en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'une acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien, de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

État des lieux à la Haute Autorité de santé

Référents harcèlements sexuels et agissements sexistes

En conformité avec la réglementation applicable, la Haute Autorité de santé dispose de deux référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, l'un nommé par le CSE et l'autre par l'employeur. Ces référents peuvent être saisis par toute personne victime ou témoin de faits pouvant relever de ce dispositif. Ils sont chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les agents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Formation et sensibilisation

La HAS a déployé différents modules de formation sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les référents successifs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes membres de la commission égalité ont été formés. Suite aux élections professionnelles qui se sont tenues fin 2023, une formation des nouveaux membres de la commission va être organisée.

En 2021, un Kfé RH a été organisé sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Une formation en ligne sur ce sujet a également été élaborée.

Plusieurs MOOC et webinaires sont proposés notamment aux référents et à l'ensemble du personnel via MOOC & vous :

- [L'égalité femmes-hommes | My Mooc \(my-mooc.com\)](https://my-mooc.com/)
- [Égalité femmes-hommes - Cours - FUN MOOC \(fun-mooc.fr\)](https://fun-mooc.fr/)
- [Tout savoir sur l'Index de l'égalité professionnelle femmes / hommes - Cours - FUN MOOC \(fun-mooc.fr\)](https://fun-mooc.fr/)
- [Genre : quels enjeux ? Violences, globalisation, biomédecine, sexualités | My Mooc \(my-mooc.com\)](https://my-mooc.com/)
- [Discriminations dans le travail : que dit le droit ? \(archivé ouvert\) - Cours - FUN MOOC \(fun-mooc.fr\)](https://fun-mooc.fr/)
- [Les discriminations : comprendre pour agir - Cours - FUN MOOC \(fun-mooc.fr\)](https://fun-mooc.fr/)

Action 12 : Formation des référents harcèlement et agissement sexistes à organiser en 2024 dans le cadre du nouveau mandat du CSE (Pilotage SRH/formation).

Action 13 : Inviter tous les nouveaux arrivants à suivre la formation en ligne sur les violences sexuelles et sexistes (Pilotage SRH, recrutement).

Action 14 : Élaborer une notice globale sur les signalements à la Haute Autorité de santé (pilotage SRH/SJ).

Action 15 : Sensibiliser les agents sur les violences intrafamiliales (Pilotage SRH).

Action 16 : Organiser une conférence sur l'égalité professionnelle (Pilotage cabinet).

Action 17 : Mener une campagne de sensibilisation au caractère sexiste de certains agissements, habitudes ou propos courants, dans la lettre interne (Pilotage SCI et SRH).

6. Prendre en compte le genre et le sexe dans les travaux de la HAS (évaluation des technologies de santé, recommandations) et sensibiliser les acteurs de la santé

Suite aux préconisations du rapport prospectif sexe genre et santé, la HAS a pris huit engagements visant à mieux prendre en compte le genre et le sexe dans ses travaux et à sensibiliser les autres acteurs de la santé sur l'importance de le faire notamment dans la recherche, la formation et la définition des politiques publiques.

Elle s'est pour sa part engagée à être plus vigilante sur le sexe ratio des études qu'elle exploite dans ses travaux d'évaluation technologique, à demander aux entreprises des données de vie réelles incluant tous les profils de sexe et de genre correspondant à la population cible et à inscrire cette thématique dans les guides méthodologiques et les recommandations qu'elle élabore.

En 2020, une présentation de ce rapport à l'ensemble du personnel et de la gouvernance a été organisée.

Une action de formation à l'utilité de davantage et mieux tenir compte du sexe et du genre en santé est à l'étude, ainsi que d'autres actions concernant plus globalement les déterminants de la santé dans une perspective bio-sociale et intersectionnelle.

Action 18 : Mettre en œuvre les actions prévues dans le rapport prospectif « Sexe genre et santé ». Pour cela, identifier des référents/relais dans les services métiers (Pilotage Anne-Sophie Grenouilleau).

