Equality at Hcéres

Le cadre

L'accord du 30 novembre 2018, signé entre les organisations syndicales représentatives et les employeurs des trois versants de la fonction publique, qui reprend et renforce les dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2013, fixe les engagements des employeurs publics relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cinq axes ont ainsi été dégagés : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ; créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ; supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ; mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ; renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Cet accord est accompagné d'un cadre réglementaire contraignant qui définit les dispositifs indispensables à la mise en œuvre de ces engagements.

Quels dispositifs au Hcéres ?

- Le Hcéres dispose d'un Plan d'action pluriannuel consacré à l'égalité professionnelle, qui a fait l'objet d'un travail préparatoire préalable par un groupe de travail regroupant des représentants de l'administration et des représentants des personnels avant d'être voté en comité social d'administration le 4 juillet 2024. Ce plan reprend les quatre axes obligatoires prévus par l'accord du 30 novembre (axes 2 à 5), auquel il ajoute un cinquième (axe 1), relatif à la gouvernance en matière d'égalité. Chacun d'eux est décliné en mesures concrètes, accompagnées d'un calendrier et d'indicateurs de suivi :
  - Renforcer la gouvernance de la politique de l'égalité professionnelle et le dialogue social ;
  - Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;
  - Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
  - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
  - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- En conformité avec l'accord du 30 novembre, le Hcéres met en place un(e) (ou plusieurs) référent(es) égalité, disposant d'une lettre de mission, et qui assurent plusieurs missions :
  - L'information des agents sur la politique d'égalité professionnelle menée par le Hcéres ;
  - La réalisation d'actions de sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle ;
  - Le suivi des formations portant sur l'égalité professionnelle organisées à l'attention des agents ;
  - Le conseil aux agents et aux services s'agissant des sujets liés à l'égalité professionnelle ;
  - La participation à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et au suivi de la mise en œuvre des actions menées par le Hcéres.
- Conformément à l'article L. 135-6 du code général de la Fonction publique, le Hcéres dispose enfin d'une cellule de signalement des actes de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination. Les informations concernant cette cellule sont également disponibles sur le site du Hcéres.

À travers ces différents dispositifs, le Hcéres manifeste sa conformité avec le cadre légal, et son exemplarité vis-à-vis d'établissements dont il a par ailleurs la charge d'évaluer le respect de la réglementation et la stratégie qu'ils mettent en œuvre en matière d'égalité professionnelle.