



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
PLAN D'ACTION TRIENNAL DU HCÉRES - 2024/2026

Objectif	Actions	Calendrier de mise en œuvre	Acteurs/contributeurs	Cibles	Indicateurs	Statut
Axe 1 : Renforcer la gouvernance de la politique de l'égalité professionnelle et le dialogue social						
Mesure 1.1 : Nommer un(e) référent(e) Egalité et travailler avec les représentants du personnel sur le sujet	1- Nommer un(e) référent(e) égalité au Hcéres	2024	Administration	Agents du Hcéres	Nomination et lettre de mission	Actions menées pour le rayonnement du sujet égalité
	2- Valoriser la fonction de référent(e) dans le cadre du déroulé de carrière : - Doter le(a) référent(e) d'une lettre de mission - Créer une lettre reconnaissante retraçant les actions portées par le(a) référent(e) - Valoriser la fonction dans le cadre de l'entretien professionnel	En continu	Administration et encadrement	Référent	Nomination de l'intéressé(e) Formation suivie au sujet	
	3- S'insérer dans un réseau d'informations relatives aux missions égalité au sein des AAI/API (échanges de bonnes pratiques et d'expériences), participation à des actions du MESR relatives à l'égalité	En continu	Administration, référent(e) égalité	Référent/SRH		
	4- Participer au pilotage d'un groupe de travail sur l'égalité professionnelle F/H	A définir	Administration, élus, référent(e) égalité	Administration, élus, référent(e) égalité	Tenue de groupes de travail (dates à définir)	
	5- Participer à un comité de suivi du plan d'action - Formaliser un bilan annuel des actions d'amélioration mises en œuvre dans le cadre du plan d'action - Présentation du bilan annuel au CSA	Annuellement	Administration, élus, référent(e) égalité	Administration, élus, référent(e) égalité	Tenue du comité de suivi (dates à définir)	
Mesure 1.2 : Diffuser la culture de l'égalité professionnelle au Hcéres	1- Communication institutionnelle et partage du plan d'action Egalité - Diffusion d'un livret ad-hoc ("flyer") Communications régulières en : - réunion de service et CODIR - réunion de comités d'évaluations - lors des journées nationales	En continu	Administration, élus, référent(e) égalité	Agents du Hcéres	Disponibilité des documents relatifs au sujet Communication institutionnelle	
	2- Mettre en place un baromètre annuel de l'égalité au sein du Hcéres afin de mesurer l'évolution du degré de connaissance et d'appropriation des agents et d'adapter les mesures du plan d'actions en conséquence le cas échéant	2025	Administration, référent(e) égalité	Agents du Hcéres	Taux de participation et exploitation des réponses	
	3- Renforcer la visibilité des thématiques liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en mettant à disposition des agents sur le site Internet du Hcéres le plan action et des liens numériques vers des sites spécialisés	En continu	Administration, élus, référent(e) égalité	Agents du Hcéres	Communication institutionnelle, production de flyers et documents	
	4- Organiser des événements d'information et de sensibilisation lors des grandes journées nationales (25 novembre (VSS), 25 janvier (sexisme) et 8 mars (droits des femmes))	Selon les dates des journées nationales	Administration	Agents du Hcéres	Organisation d'événements, communication sur ces événements taux de participation	
	5- Continuer à former l'ensemble des agents pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations	En continu	Administration	Agents du Hcéres	Taux d'agents formés	
Axe 2 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes						
Mesure 2.1 : Faire un état des lieux des écarts de rémunération	1- Décliner la méthodologie de mesure des écarts de rémunérations de la DGAFP : - Pour les fonctionnaires F/H - Pour les agents contractuels F/H (considérer les diplômes et l'expérience dans la comparaison)	2025	Administration	Agents du Hcéres	Mise en œuvre de la méthode de la DGAP pour réaliser l'étude sur les écarts de rémunérations	
Mesure 2.2 : Objectiver, traiter et assurer un suivi des inégalités en matière de rémunération femmes/hommes	1- Traiter les écarts de rémunérations à postes et expériences équivalents	2025	Administration	Agents du Hcéres	Etude sur les écarts de rémunérations	
	2- Approfondir la connaissance des écarts de rémunérations et de l'évolution salariale genrée : porter une attention particulière à l'égalité femmes/hommes à la fixation des salaires à l'embauche et des évolutions de carrières	2025	Administration	Agents du Hcéres	Etude sur les écarts de rémunérations	
Mesure 2.3 : Assurer la transparence des rémunérations	3- Présenter chaque année en CSA un suivi des écarts de rémunération 1- Communiquer le plus largement possible sur des éléments factuels de rémunération en toutes occasions (lors des recrutements, dans le déroulement de parcours professionnels, lors des mobilités fonctionnelles et géographiques, dans les fiches de poste)	2025/2026 2025	Administration, élus Administration	Agents du Hcéres	Suivi en CSA Communication institutionnelle 100% des fiches de poste assorties d'informations relatives à la rémunération (Fourchettes)	
Axe 3 : Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique						
Mesure 3.1 : Garantir une égalité de traitement dans le déroulement de carrières	1- Assurer une nomination équilibrée sur les emplois d'encadrement et d'encadrement supérieur (évolution interne : étude genrée des différents niveaux d'encadrement)	En continu	Administration	Agents du Hcéres	Etude genrée des différents niveaux d'encadrement	
Mesure 3.2 : Mettre en place une procédure de recrutement garantissant l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes	2- Garantir l'égal accès aux formations (identifier la part des hommes /femmes n'ayant pas suivi de formation depuis trois ans)	En continu	Administration	Agents du Hcéres	Identifier la part des hommes /femmes n'ayant pas suivi de formation depuis trois ans	
	1- Rédiger un document cadre pour "Recruter, accueillir et intégrer, sans discriminer : procédures et bonnes pratiques"	2025	Administration	Encadrants du Hcéres	Disponibilité du guide	
	2- Garantir des mesures de recrutement non discriminatoire	En continu	Administration	Encadrants du Hcéres	Actions de communication sur le guide Suivi du guide du recrutement	
	3- Former l'ensemble des recruteurs au recrutement non discriminatoire : plan de formation visant les managers ; formations spécifiques sur les procédures de recrutement ; développement d'une formation e-learning	En continu	Administration	Encadrants du Hcéres	Taux de formation des encadrants sur le sujet (cible 80%)	
Mesure 4.2 : Accorder une attention particulière aux agents ayant des besoins spécifiques	4- Mettre en place un accompagnement à destination des managers pour s'approprier le guide du recrutement	2025	Administration	Encadrants du Hcéres	Taux de formation des encadrants sur le sujet (cible 80%)	
	1- Intégrer le temps partiel comme une modalité à part entière de l'accompagnement de la parentalité et/ou de l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	2025	Administration	Agents du Hcéres	Suivi du taux de temps partiel	
	2- Créer une charte des temps (avec un volet consacré au télétravail)	fin 2024/début 2025	Administration	Agents du Hcéres	GT sur la charte des temps + Mise en œuvre de la charte	
	Mesure 4.3 : Favoriser l'égal accès à la parentalité	1- Accompagner la parentalité : ateliers annuels pour accompagner la parentalité	2025/2026	Administration	Agents du Hcéres	Organisation d'ateliers, taux de participation, communication autour de ces ateliers
2- Elaborer un guide de la parentalité, qui recense les droits des agents et le diffuser dans les services		2025/2026	Administration	Agents du Hcéres	Elaboration et diffusion du guide de la parentalité	
3- Entretiens pré et post-maternité		2025/2026	Administration	Agents concernées	Entretiens et bilan des entretiens sur une temporalité à définir	
Mesure 4.4 : Développer la proche aidance	1- Communiquer sur le congé paternité (nouvelles modalités) 2- Communiquer sur la politique de soutien des agents aidants (communication sur la procédure des dons de congés et la procédure de proche aidant)	2024 2025 2025	Administration Administration Administration	Agents du Hcéres Agents du Hcéres Agents du Hcéres	Communication institutionnelle, production de flyers et documents Production et diffusion du guide Communication du SRH (mails, site internet, Newsletter etc.)	
Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes						
5.1 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes	1- Accroître la visibilité de la cellule de signalement interne et en assurer le suivi	2024/2025	Administration, référent(e) égalité	Agents du Hcéres	Degrés de connaissance des agents de la cellule de signalement	
	2- Former le personnel en charge des signalements	2024/2026	Administration	Personne responsable du recueil et du traitement des signalements	Formation de l'intéressé(e)	
	3- Assurer annuellement un recensement de l'ensemble des signalements tous dispositifs internes confondus : - Cellule d'écoute, service RH, assistant de prévention, médecine de prévention, médiateur	2024/2027	Administration	Agents du Hcéres	Bilan annuel	
5.2 : Accompagner les agents victimes de violence	1- Accompagner les victimes - protection fonctionnelle	En continu	Administration	Agents du Hcéres	Taux de mise en œuvre de la protection fonctionnelle	
5.3 : Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire	1- Être exemplaire dans le traitement des situations disciplinaires - Communications par courriel sur le cadre réglementaire - Production de documentations - Formation des encadrants au traitement disciplinaire	2024	Administration, référent(e) égalité	Encadrants du Hcéres	Communication du SRH (mails, site internet, Newsletter etc.)	