

PROTOCOLE D'ACCORD

RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN D'ACTION 2025-2027

VISANT A GARANTIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME

A L'ARS PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

PREAMBULE

Déclarée grande cause du quinquennat par le président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes mobilise aujourd'hui l'ensemble des acteurs de la Fonction Publique pour répondre à des attentes de plus en plus fortes de la société dans son ensemble.

Dans la continuité du plan interministériel 23-27 et du plan des ministères sociaux pour 21-23, l'ARS-PACA poursuit son engagement en faveur de l'égalité professionnelle. Déjà le plan d'action 22-24 avec ses 44 actions manifestait une volonté forte de promouvoir cet objectif

Désormais, avec les organisations syndicales, la Direction Générale souhaite poursuivre et amplifier son action en faveur de l'égalité professionnelle. C'est pourquoi, au plan d'action 22-24 succédera un accord pour la mise en œuvre d'un plan d'action sur la période 25-27. Cet accord doit démontrer le portage politique du sujet par la Direction de l'ARS en partenariat avec les organisations syndicales.

L'objectif de cet accord est de mettre en valeur les actions du plan d'action (article 1) par l'affirmation d'une gouvernance dynamique (article 2) la mise en place de leur évaluation (article 3) et le déploiement d'une politique de communication à leur endroit (article 4).

TEXTES DE REFERENCE

Le présent accord s'exécute dans le respect des textes régissant les opérateurs publics en matière d'égalité professionnelle à savoir :

Codes

- Code du travail : Le Titre IV du Code du travail Articles L1141-1 à L1146-3 , R. 1142-1, R. 1143-1, D. 1143-2 à D. 1145-19, L. 2242-5 à L. 2242-7, L. 2323-57, R. 2242-2 à R. 2242-8, D. 1142-2 à D. 1142-14, D. 2323-12, D. 2231-2 et D. 2231-4
- Code pénal : art. 40, art. 225-2
- Code Général de la Fonction publique : art. L131-1 à L131-4, art. L132-1 à L132-11, art. L133-1 à L133-3, art. L135-1 à L.135-6, art. L222-1 à L227-4, art. R.222-1 à R227-7
- Code de la Commande publique : art. L. 2141-4 et L. 3123-4

Lois

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : Cette loi renforce les obligations des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle et introduit des mesures pour lutter contre les écarts de rémunération et promouvoir l'égalité des chances
- Loi n°2016-1088 du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel
- Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- Loi n° 2012-954 du 06 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : Cette loi inclut des dispositions spécifiques sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la fonction publique

Décrets

- Décret n° 2023-370 du 15 mai 2023 relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes (JO du 16)
- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 : Ce décret définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Décret n°2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
- Décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignations des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique d'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière
- Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : Ce décret impose aux administrations de mettre en place des plans d'action pour promouvoir l'égalité professionnelle.

Arrêtés :

- Arrêté du 27 octobre 2022 définissant les modalités de transmission à l'administration des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes dans l'entreprise (JO du 4 novembre)
- Arrêté du 17 août 2022 définissant les modèles de présentation et les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise (JO du 30)
- Arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Circulaires :

- Circulaire du 09 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Circulaire SE1 2014-1 du 04 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- Circulaire du 08 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 08 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Circulaire DGT n° 1 du 18 janvier 2013
Circulaire du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Instructions :

- Instruction n° DGT/DPSIT/RT3/2017/124 du 4 avril 2017 (pénalité financière, rescrit)

Accords :

- Accord du 30/11/2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Protocole d'accord du 08/03/2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Article 1^{er} : OBJET DE L'ACCORD

Le rappel des principes légaux de non-discrimination liée au genre et d'égalité de traitement ne peut suffire à lui seul à les faire progresser s'il ne s'accompagne pas de la prise de conscience de chacun, et de la volonté de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et changer les comportements.

L'objet du présent accord est de mettre en œuvre l'engagement de tous, porté par la direction de l'ARS, pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, le présent accord détaille dans un premier temps la gouvernance mise en place puis présente les objectifs du plan d'action triennal 2025-2027, les modalités d'évaluation et les moyens de communication déployés.

Article 2 : LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Pour que la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes puisse infuser dans la totalité de la communauté des agents de l'ARS, il reste fondamental que le sujet de l'égalité professionnelle soit porté au plus haut niveau de l'Agence. La question de la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle est donc essentielle.

2.1 Comité de pilotage

Un comité de pilotage se réunira au moins 1 fois par an afin de fixer les grandes orientations du plan d'action et en suivre la bonne exécution. Le comité de pilotage comprendra :

- Le Directeur Général (DG) ou son représentant
- Les référents égalité
- La Secrétaire Générale (SG) ou son représentant
- Le Directeur des Ressources Humaines (DRH) ou son représentant
- Le Conseiller de Prévention Régional (CPR)

2.2 Comité de suivi

Un comité de suivi se réunira au moins 2 fois par an afin de déterminer les actions à mettre en œuvre et en assurer le suivi. Le comité de suivi s'ouvrira au-delà des seuls pilotes d'action de manière à favoriser la prise en charge globale du sujet au sein de l'agence. Il comprendra :

- Le DRH ou son représentant
- Les référents égalité
- Le CPR
- La responsable de communication
- Un Directeur désigné par le DG
- Un agent désigné par le DRH
- Les organisations syndicales

2.3 Groupe de travail des pilotes

Les pilotes d'actions et les référents égalité seront réunis autour du DRH au moins deux fois par an, a minima pour préparer le bilan des actions devant le CACT une fois par an et en amont du comité de suivi pour faire le point sur les actions mises en œuvre ou les difficultés rencontrées dans leur déploiement.

Article 3 : LES OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION

Le plan d'action présenté en annexe poursuit les mêmes objectifs que son prédécesseur. Il reprend donc également les axes développés par le plan des ministères sociaux.

Annexe 1 : Plan d'Actions 2025-2027

Annexe 2 : Rapport de situation comparée 2023

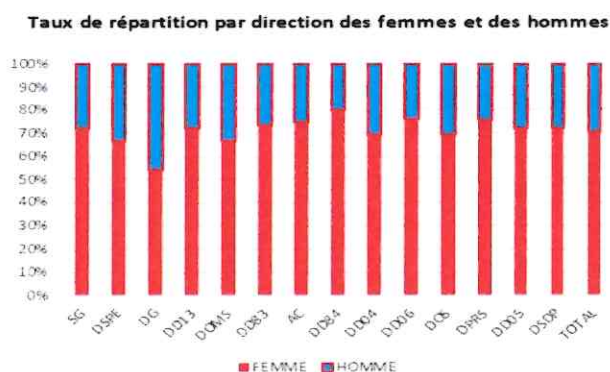
Annexe 3 : Bilan du plan d'action 2022-2024

Annexe 4 : Résultats du questionnaire

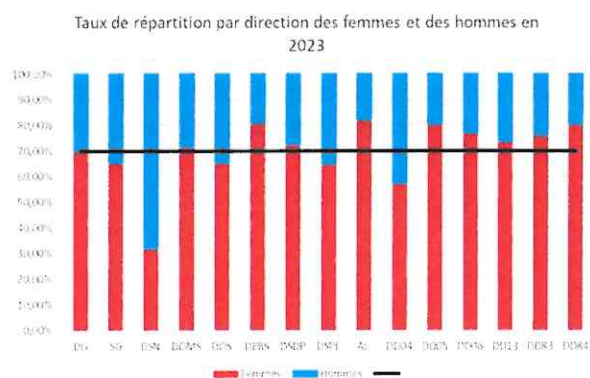
3.1 Garantir l'égal accès aux postes à responsabilités et assurer la mixité des métiers

L'ARS PACA réaffirme son engagement en faveur de l'égalité de traitement dans le cadre de sa politique de recrutement. Ainsi, il convient de créer les conditions pour un égal accès des femmes et des hommes aux postes de l'ARS. Cela suppose d'obtenir une répartition Femmes/Hommes conforme à la moyenne de l'Agence pour toutes les strates de responsabilités.

Entre 2021 et fin 2023, la part des femmes dans chacune des directions a évolué comme suit :



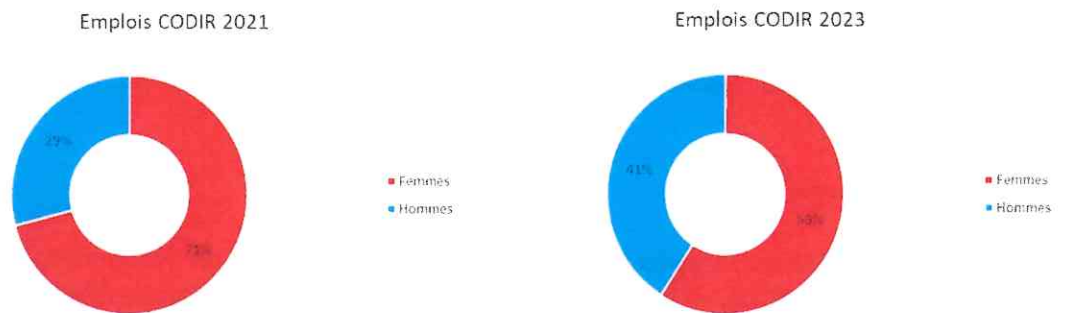
Source : RSC 2021



Source : RSU 2023

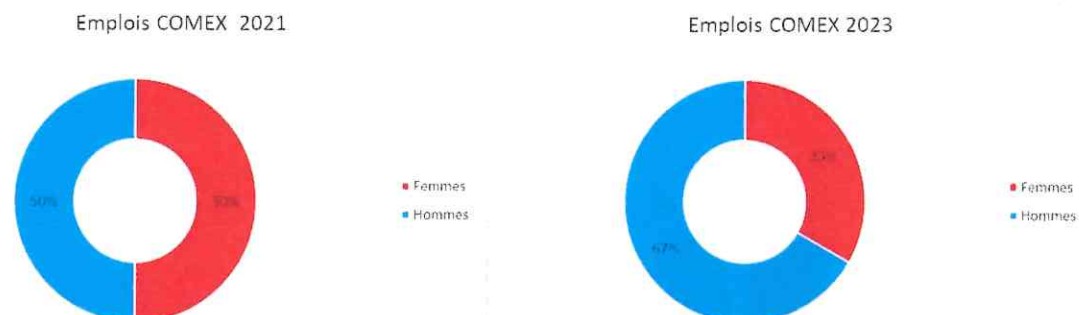
Ainsi, en prenant comme repère le taux de 70% de femmes, on constate que la répartition des effectifs dans chaque direction reflète globalement ce rapport sauf à la DSN et à la DD04 où le rapport est largement plus favorable aux hommes.

De plus, on remarque une dégradation de la mixité des postes à responsabilités.



Source : RSC 2021

Source : RSU 2023



Source : RSC 2021

Source : RSU 2023

Ainsi, en 2021 les emplois au CODIR reflétait la répartition globale des genres de l'ARS PACA et le COMEX atteignait une parfaite égalité, bien que favorable aux hommes au regard de la répartition générale constatée au sein de l'agence. En 2023 la situation des femmes au CODIR s'est dégradée au regard du poids des femmes dans l'agence, même si elles y sont encore majoritaires. En revanche on constate une dégradation sévère de la représentation des femmes au sein du COMEX, puisque non seulement l'exakte parité existante en 2021 s'est déséquilibrée au profit des hommes mais le ratio 70%/30% en faveur des femmes au sein de l'agence est complètement inversé au sein du Comex au profit des hommes.

Si l'objectif est atteint jusqu'aux fonctions de chefs de département ou de Directeur adjoint, il apparait donc qu'un effort supplémentaire doit être fourni pour les postes à hautes responsabilités notamment ceux constituant le comex ou au sein du CODIR.

Il conviendra lors des recrutements, en particulier pour les postes COMEX et CODIR de mettre en place une politique de recrutement visant à assurer une représentation des femmes et des hommes conforme à celle constatée globalement au sein de l'agence.

Par ailleurs, l'ARS reconnaît l'existence du plafond de verre, tel que défini par le bureau international du Travail en 1997. Ainsi, il est reconnu qu'il existe des « barrières invisibles, artificielles, créées par les préjugés comportementaux et organisationnels qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités ».

Consciente de ces obstacles, l'ARS déploie des actions concrètes pour les surmonter, en proposant des formations, des dispositifs d'accompagnement et une communication ciblée afin de favoriser l'égalité des chances et la progression des femmes vers des postes de direction.

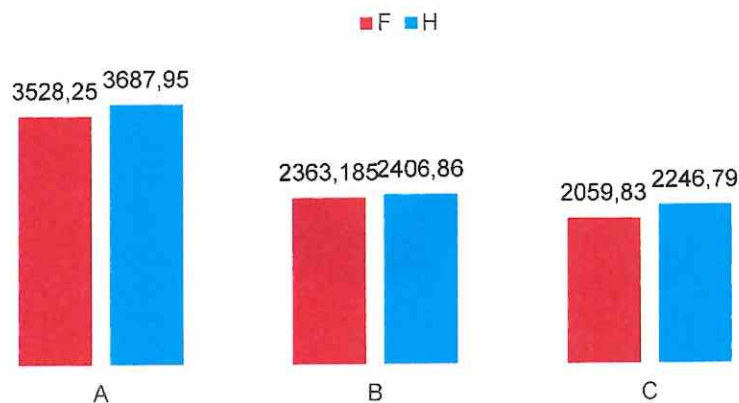
Par conséquent, il est convenu de :

- Former les managers aux règles d'avancement
- Mieux repérer les compétences internes
- Proposer un accompagnement personnalisé aux agents souhaitant une progression de carrières
- De mettre en œuvre une politique régionale, déclinaison de la politique nationale de promotion des femmes aux postes à responsabilités

3.2 Garantir l'égle rémunération

L'égle rémunération à conditions identiques de poste, d'ancienneté... est un fondamental de l'égalité professionnelle. Au sein de l'ARS-PACA, si l'égalité salariale est atteinte entre les agents de l'Assurance Maladie, elle doit encore être approfondie pour les fonctionnaires et surtout les contractuels de droit public.

saire mensuel net médian en € par
catégorie en 2023



Source : RSU 2023

Une analyse affinée par corps et par emploi devra être conduite pour identifier les leviers d'action.

Par conséquent, il est convenu de :

- Réaliser une cartographie des écarts de rémunération par genre, âge, catégorie, statut
- Favoriser des nominations équilibrées sur les postes à responsabilités
- S'appuyer sur la cartographie pour conduire des actions correctrices.
- Réaliser une cartographie spécifique à l'IFSE

3.3 Faciliter l'articulation vie professionnelle/vie privée

La bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie privée est un vecteur essentiel de l'égalité professionnelle à double titre.

D'abord, parce que permettre cette articulation à tous les échelons de la hiérarchie est un moyen d'éviter l'autolimitation de candidates et de favoriser leur progression professionnelle

Ensuite, parce qu'une politique volontariste en la matière permettra de compenser les biais présents au niveau sociétal. Ainsi, cet accord pose comme premier jalon l'objectif de respect des temps de vie personnelle en

veillant à ce que les réunions ne soient pas un facteur entravant et d'accompagnement des agents, pivot de famille que ce soit parce qu'ils sont parents ou proche aidant.

Par conséquent, il est convenu de :

- Finaliser et diffuser le guide des bonnes pratiques de réunions
- Communiquer sur le guide d'accompagnement à la parentalité
- Communiquer et accompagner les agents sur le dispositif de proche aidant

3.4 Lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

Il convient de rester vigilant en cas de violences sexistes et sexuelles au sein de l'agence, ces dernières pouvant avoir des conséquences sur la santé physique et mentale des victimes.

De plus, il est rappelé que certains de ces actes sont pénalement répréhensibles.

L'ARS-PACA s'engage à prévenir ces comportements et à prendre les mesures nécessaires, si de tels actes devaient se produire.

Par conséquent, il est convenu de :

- Sensibiliser les managers aux violences sexuelles et sexistes
- Renforcer la procédure détaillant la prise en charge des victimes et témoins des violences sexuelles et sexistes et le dispositif d'enquête et de sanctions en cas de signalement
- S'assurer que les dispositions de l'art. 40 du Code pénal sont mises en œuvre le cas échéant

Article 4 : L'EVALUATION

Le présent accord insiste sur la nécessité d'accompagner le plan d'action par une série d'évaluations de manière à objectiver les résultats obtenus et en tirer les conséquences nécessaires.

4.1 Le Rapport de situation comparée (RSC)

Outre l'obligation légale qui est faite de produire annuellement un rapport de situation comparée, ce dernier constitue un outil essentiel de la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle. Il permet d'analyser objectivement les écarts entre les sexes au sein d'une organisation et de mettre en place des actions correctives adaptées. Son intégration dans cet accord sur l'égalité professionnelle est un levier stratégique pour promouvoir un environnement de travail plus équitable et inclusif.

Le RSC repose sur l'analyse de plusieurs indicateurs clés tels que la répartition des effectifs, les écarts de rémunération, l'accès à la formation, l'évolution de carrière et les conditions de travail. Cette photographie détaillée permet d'identifier les inégalités persistantes et d'orienter les actions vers des solutions ciblées.

Par ailleurs, ce rapport favorise la transparence et constitue un support de dialogue entre les partenaires sociaux.

L'exploitation du RSC doit permettre de situer annuellement l'ARS-PACA vis-à-vis de l'égalité professionnelle et de fournir des indicateurs objectifs. L'analyse de ces indicateurs objective les progrès accomplis et les actions à mettre en œuvre.

4.2 Les indicateurs

Outre les indicateurs fournis par le RSC qui appréhende l'Agence dans sa globalité, il est déterminé pour chaque action du plan d'action triennal des indicateurs. Définis en même temps que le plan d'action, ils permettent de définir une cible à atteindre, d'évaluer le taux de réalisation des actions et de réorienter les priorités au fil du temps.

Article 5 : LA COMMUNICATION

La progression de l'égalité professionnelle à l'ARS-PACA passera également par une sensibilisation fréquente des agents à sa problématique.

5.1 La communication continue

Les actions du plan feront l'objet de communication régulière dans le but à la fois d'informer les agents de leur contenu mais également de maintenir la sensibilisation des agents au sujet de l'égalité professionnelle tout en témoignant du portage politique par cette communication institutionnelle.

5-2 L'évènementiel

La communication continue autour des actions du plan d'action sera opportunément revigorée à l'occasion de la tenue d'évènements autour du sujet. Evidemment les journées du 08 mars et du 25 novembre constitueront les moments propices à l'organisation d'évènements sur l'égalité professionnelle.

DISPOSITIONS GENERALES

DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de sa signature dans les conditions définies ci-après. Il est conclu pour une durée de trois ans

VALIDITE DE L'ACCORD

Cet accord est conclu dans la cadre de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983.

Le directeur s'engage à prendre une décision de mise en application du présent accord au bénéfice des agents de droit public et de droit privé, dès lors que celui-ci est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaire ayant recueilli au moins 50% du nombre de voix du premier collège lors des dernières élections du comité d'agence et par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés pour le second collège lors des dernières élections du comité d'agence.

INFORMATION DU PERSONNEL

Le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des personnels. Il sera consultable sur le site Intranet de l'Agence.

REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord peut être révisé par accord de l'ensemble des parties signataires.

Il peut également être dénoncé par l'une ou l'autre partie signataire. La dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

La durée de préavis est de 3 mois. Les partenaires sociaux se réuniront durant cette période pour engager de nouvelles négociations.

Fait à Marseille, le 23/06/2025

En 9 exemplaires originaux

Le Directeur Général de
L'Agence Régionale de Santé
Provence, Alpes, Côte d'Azur

Le Directeur Général de l'ARS PACA

Yann BUBIEN

Pour la CFDT :

(Etat) représentée par M. Hocine Aouglan dûment mandaté ;

(Assurance Maladie) représentée par M. Marie-Laure Verdale dûment mandaté ;

Pour FO

(Etat) représentée par M. Samir Souda dûment mandaté ;

(Assurance Maladie) représentée par M. Hervé FROST dûment mandaté ;

Pour la CGT :

(Etat) représentée par M. Hocine Aouglan dûment mandaté ;

Pour l'UNSA :

(Etat) représentée par M. Hocine Aouglan dûment mandaté ;