

# Plan d'égalité des genres

2023 - 2024

Date de création : 13/02/2023, (MAJ 27/10/2023)

---

## 1. Contexte

Promouvoir et favoriser la diversité au sein de l'Établissement Français du Sang (EFS), c'est reconnaître et valoriser les différences individuelles : chaque individu, avec ce qu'il a de singulier ou de différent, est une source de richesse pour le bon fonctionnement, le développement et l'efficacité de l'établissement.

Pour que chacun puisse exprimer pleinement sa valeur, et pour que le lieu de travail soit aussi un lieu d'épanouissement, l'EFS a mis en place depuis de nombreuses années des politiques en faveur de :

- La mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La conciliation vie professionnelle et vie privée ;
- L'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- La professionnalisation des jeunes via l'alternance ;
- La prévention et la lutte contre les discriminations ;
- L'emploi des seniors et des personnes en situation de handicap ;
- La prévention de la santé au travail et de la pénibilité ;
- Les conditions de travail, l'hygiène, la sécurité ;
- La laïcité.

L'EFS, établissement public, applique la politique de l'état en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis 2010, l'EFS est doté d'un accord collectif relatif à la Cohésion Sociale et à l'égalité des Chances, révisé périodiquement. L'accord prévoit ainsi une série d'actions en faveur de l'égalité professionnelle: mesures en faveur de recrutement interne comme externe, plus équilibré entre les hommes et les femmes dans les postes de management ou de direction. Il engage l'EFS en faveur d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et prévoit une aide financière aux salariés ayant des enfants âgés de moins de trois ans. L'engagement porte également sur le respect de l'équité salariale et la garantie d'une évolution moyenne de la rémunération en cas de maternité ou d'adoption dans l'année. Pour les pères, l'EFS s'est également engagé au maintien du salaire pour toute la durée du congé de paternité.

Les signataires ont enfin prévu des mesures pour faciliter les parcours professionnels des femmes et leur accès à la formation : mise en place d'un entretien de reprise d'activité après une congé maternité ou un congé parental, accès à un entretien professionnel pour faire un point sur sa carrière et ses projets avec la direction des ressources humaines.

En appui de cette accord collectif, l'EFS établit annuellement un bilan égalité professionnelle et construit annuelle un plan d'actions visant des améliorations permanentes autour des thèmes de la promotion professionnelle, de la rémunération, de la conciliation vie professionnelles / vie personnelle. Ces axes d'amélioration s'appuient sur des indicateurs de progression et des cibles pluriannuelles.

De plus cette égalité, déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République, a été renforcée par des mesures législatives adoptées dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'égalité salariale entre les femmes et les hommes fait désormais l'objet d'une obligation de résultats.

Le dispositif législatif impose aux entreprises, la publication d'un index comprenant 5 indicateurs sur l'égalité femmes-hommes. Cet index de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes, noté sur 100 points, se mesure, via 5 indicateurs :

- l'écart de rémunération femmes-hommes, sur 40 points ;
- l'écart de répartition des augmentations individuelles, sur 20 points ;
- l'écart de répartition des promotions, sur 15 points ;
- le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, 15 sur points ;
- le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations, sur 10 points.

**L'EFS a un score de 94 / 100 pour l'année 2022.**

## 2. Présentation des axes du plan

L'EFS poursuit son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en suivant un plan d'action sur l'égalité professionnelle femmes-hommes (*Gender Equality Plan* ou GEP) basé sur les politiques d'entreprise déjà en cours, et a engagé une réflexion sur la prise en compte du genre dans la recherche menée par les équipes de recherche de l'EFS, suivant les recommandations de la Commission européenne à ce sujet.

### Axe 1. Egalité professionnelle dans le recrutement, la progression de carrière et équilibre entre les genres dans les postes de gouvernance

L'EFS s'engage en faveur de l'égalité de l'ensemble de ses collaborateurs au moment du recrutement et tout au long de la carrière professionnelle. Allant bien au-delà des obligations légales, nos engagements et nos actions sont en faveur de l'égalité professionnelle, indépendamment des considérations de genres ou d'origines, et s'articulent autour de :

- L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les postes de management et de direction : la présélection d'au moins une femme sera attendue pour tout recrutement d'un cadre supérieur et des mesures d'accompagnement sont prévues pour encourager les candidatures des femmes en interne ;
- Le respect de l'équité salariale, garantie d'une évolution moyenne de la rémunération en cas de maternité ou d'adoption dans l'année, maintien du salaire pour les pères pour toute la durée du congé de paternité ;
- L'accès renforcé au parcours professionnel des femmes et à la formation.

### Axe 2. Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

L'objectif est de promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui favorise la fidélisation et l'attractivité tout en réduisant l'absentéisme et le *turn over*.

De nombreux dispositifs concourent déjà au sein de l'EFS à améliorer l'équilibre entre les temps de vie personnelle et vie professionnelle des salariés (télétravail, temps partiel ou encore JNT).

**Une politique de qualité de vie au travail (QVT) :** l'analyse des postes est réalisée pour que leur pénibilité soit prise en compte. Des solutions sont recherchées pour la limiter (travail de nuit, horaire, nuisances sonores, travail au froid...). La protection des salariés à leur poste de travail est également assurée par une méthode d'analyse et de limitation des risques approfondie (DUERP), en particulier sur le risque chimique, ou par le port d'Équipement de protection individuelle. Une procédure spécifique garantit la sécurité des femmes enceintes ou allaitantes.

**Télétravail :** le travail à distance se pérennise au sein de l'Établissement pour les personnels dont les missions le permettent. En apportant davantage de flexibilité, d'agilité et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'accord sur le télétravail constitue une véritable avancée pour les collaborateurs.

L'EFS s'engage à communiquer sur la procédure interne concernant le télétravail pour permettre à tous les collaborateurs éligibles d'en bénéficier et les sensibiliser au droit à la déconnexion.

**Rapprochement familial** : l'EFS s'engage à donner, à compétences et qualifications égales, une priorité de poste pour les personnes titulaires d'un CDI ou mis à disposition de l'EFS, et concernés par la nécessité d'un rapprochement familial.

### **Axe 3. Préventions & lutte contre les discriminations, dont harcèlement sexuel et agissements sexistes**

L'EFS s'engage en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations et défend une conception citoyenne de la vie au travail. Les motifs de discriminations pouvant être :

- Son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle ;
- Sa situation de famille, sa grossesse ;
- Son appartenance ou non-appartenance (réelle ou supposée) à une ethnie, une nation ;
- Son nom de famille ;
- Son lieu de résidence, son origine géographique ;
- Ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses ;
- Son âge, son apparence physique, son état de santé, son handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail) ou ses caractéristiques génétiques ;
- La précarité de sa situation économique.

### **Axe 4. Intégration de la dimension de genre dans le contenu des recherches**

De par son activité en santé, l'EFS intègre le questionnement sur les différences entre les sexes ou les origines dans la conception de ses projets de recherche. Il intègre les précautions idoines pour que ces travaux soient conformes à la réglementation et n'apparaissent en aucun cas discriminatoires, de sorte que les résultats obtenus puissent être communiqués (publications) et être utiles à l'ensemble de la population.

L'objectif de cet axe est de sensibiliser et encourager les équipes de l'EFS à prendre davantage en compte les problématiques liées au genre ou aux origines dans le contenu de leur recherche.

Pascal MOREL  
Président par Intérim

