

Plateforme des données de santé

Gender Equality Plan 2025



Définition du Gender Equality Plan



Le Gender Equality Plan est défini par la Commission européenne comme étant :



Un **document officiel** regroupant les **engagements et actions** ayant pour objectif de promouvoir l'égalité des genres par le biais de changements institutionnels et culturels.

Mot de la directrice

Malgré les prises de conscience et les politiques publiques en la matière, l'égalité entre les hommes et les femmes dans le milieu professionnel n'est pas forcément toujours acquise, en particulier dans le monde des technologies.

A la Plateforme des données de santé, nous sommes déterminés à être exemplaires en la matière. C'est pourquoi nous avons mis, continuons et continuerons de mettre en place toutes les actions nécessaires pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes.

Si nous sommes réunis à la PDS, c'est que nous partageons la conviction que la mission que nous menons est susceptible de permettre l'accélération de la recherche en santé et de l'innovation pour le bénéfice des patients et des personnes. Cette mission qui est caractérisée par la multiplicité de ses facettes, la subtilité de ses nombreuses aspérités et sa technicité, ne peut être conduite que via l'animation d'un collectif. Vous apportez chacun des compétences pointues et essentielles qui viennent composer un édifice solide.

Il est majeur que les collaborateurs se sentent tous égaux dans cette démarche, reconnus et valorisés à la hauteur de vos efforts. L'égalité est une valeur incontournable pour construire un collectif engagé et surtout heureux de s'engager chaque jour à nouveau. J'y suis particulièrement sensible.

Historique de la Plateforme des données de santé

31 mars 2018

Lancement du plan « intelligence artificielle » et annonce du “Hub de données de santé” par le Président de la République pour faire de la France un leader en santé.

Mission : Croiser les bases de données de santé et faciliter leur utilisation pour des projets d'intérêt public afin d'améliorer les soins, tout en respectant les droits des personnes.

24 juillet 2019

Vote de la **Loi relative à l'organisation et la transformation du système de santé.**

30 novembre 2019

Création du **Groupe d'Intérêt Public (GIP)** associant 56 parties prenantes publiques (CNAM, CNRS, etc.) ayant pour attributs:

- La mise en œuvre des orientations stratégiques du SNDS fixées par l'État.
- Une offre de services pour accompagner les acteurs de l'innovation en santé.
- Le financement majoritairement public.

Points clés



Notre GEP est un document public, disponible sur notre site internet.



La PDS s'engage à promouvoir et sensibiliser sur les sujets de l'égalité et sur les préjugés inconscients chez les managers et l'ensemble des collaborateurs.



Du fait du règlement général sur la protection des données (RGPD), certaines données peuvent ne pas être publiées



La PDS soutient la collecte de données claires et transparentes tout au long des processus internes



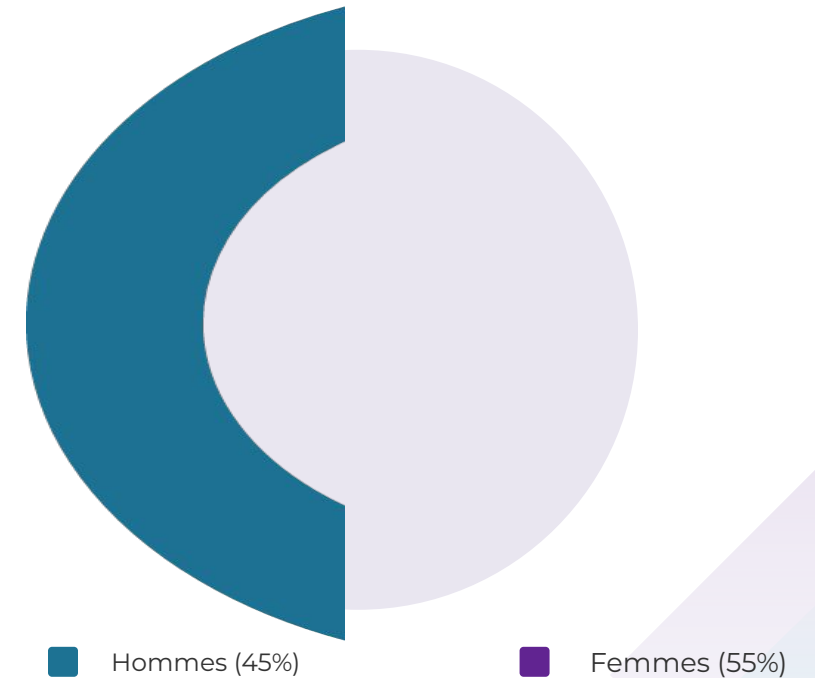
L'ensemble des collaborateurs de la PDS participent activement aux mesures énumérées dans les slides suivantes

Répartition des collaborateurs présents au 31.12.2025

| Position / Coefficient | Femmes | Hommes |
|--------------------------------|--------|--------|
| Position 1.1 / coefficient 100 | 1 | 0 |
| Position 1.2 / coefficient 100 | 9 | 7 |
| Position 2.1 / coefficient 105 | 1 | 0 |
| Position 2.1 / coefficient 115 | 4 | 1 |
| Position 2.2 / coefficient 130 | 8 | 3 |
| Position 2.3 / coefficient 150 | 3 | 2 |
| Position 3.1 / coefficient 170 | 30 | 30 |
| Position 3.2 / coefficient 210 | 4 | 5 |
| Position 3.3 / coefficient 270 | 0 | 1 |

Total femmes : 60 Total hommes : 49

Répartition Hommes/Femmes en pourcentage



Indicateurs 2025 de l'égalité professionnelle Hommes/Femmes

Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées.

La **Plateforme des données de santé** s'inscrit dans la dynamique de la **loi Avenir du 5 septembre 2018** pour supprimer les écarts de rémunération et réduire les inégalités Femmes/Hommes.



35/40 Écart de rémunération

35/35 Écart de % d'augmentations individuelles

0/15 le % de salariées augmentées après retour de congé maternité

10/10 Hautes rémunérations

Objectif : Réduire l'écart de rémunération sur les mêmes postes

- Fixer les salaires à l'embauche de manière équitable et sans biais de genre
- Politique de rémunération basée sur des critères sans biais de genre
- Garantir les mêmes chances de promotion et de mobilité pour tous

Objectif : Garantir aux salariées revenant de congé maternité une augmentation individuelle pendant ou à leur retour de congé maternité.

- Mettre en place un contrôle systématique par l'équipe RH lors du retour de congé maternité afin de vérifier si une augmentation individuelle a été accordée pendant l'absence.
- Informer et sensibiliser les managers sur les obligations liées au congé maternité et à l'égalité professionnelle.
- Entretien de retour de congé maternité incluant un point sur la rémunération et les évolutions salariales

Transparence des salaires

Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées.

La **directive européenne sur la transparence des rémunérations** (adoptée en 2023) doit être transposée d'ici le **7 juin 2026**. Elle vise à garantir l'égalité salariale femmes-hommes via une plus grande transparence.

Transparence au recrutement

- Indication d'une **fourchette de rémunération** dès l'offre d'emploi.
- **Interdiction de demander** le salaire des précédents postes.
- Accès aux dispositions des conventions applicables.

Droits des salariés en poste

- **Droit à l'information** sur les niveaux et critères de rémunération.
- Transparence sur les critères de **progression salariale**.
- Respect strict du **RGPD** dans la mise à disposition des données.

Engagement de l'employeur

L'employeur a l'obligation de veiller au respect du droit à l'égalité des rémunérations en utilisant des critères objectifs pour déterminer la rémunération et son évolution.

Actions mises en place à la Plateforme des données de santé

OBJECTIFS

Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux grades et emplois

Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discrimination

Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle

ACTIONS

- SIRH Lucca permettant l'extraction de l'ensemble des rémunérations des collaborateurs
- Analyse annuelle des rémunérations (grille HDH : exp., ancienneté...)

- Grille de salaire interne garantissant une évolution similaire pour les hommes et les femmes
- Recrutement sans biais de genre

- 1 Charte télétravail (2020) : 2 jours par semaine pour tous
- 1 jour de congé offert pour déménagement
- Jours pour enfant malade

- Désignation d'un référent agissements sexistes pour sensibiliser et prévenir les risques au sein de la Plateforme des données de santé

- Accès des femmes aux postes à responsabilités et égalité des chances
- Suivi des promotions et mobilités
- Politique d'accès à la formation sans biais de genre pour tous
- Information et sensibilisation des managers sur les obligations liées au congé maternité et à l'égalité professionnelle
- Entretien de retour de congé maternité incluant un point sur la rémunération et les évolutions salariales