



Plan d'égalité professionnelle

CENTRE HOSPITALIER PIERRE GROUES

Femmes/Hommes

2023-2025

## Références :

- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, signé par la FHF ;
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
- Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 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 désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;
- Circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions ;
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;
- Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique.

## Éléments de contexte :

En application de l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les établissements publics de santé et les établissements sociaux et médico-sociaux, élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder 3 ans (renouvelable).

L'élaboration de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans la politique générale des ressources humaines de l'établissement. Il est en lien avec le projet social d'établissement et contribue notamment à l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents.

L'établissement s'appuie sur un référent égalité pour incarner et mettre en œuvre le plan d'action (conformément à l'axe 1.5 du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018).

Ce plan d'action promeut l'égalité professionnelle, dans le cadre plus large de la lutte contre les discriminations qui trouve de nombreuses traductions juridiques :

- L'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 réprime les discriminations au sens large dès lors que l'agent correspond aux critères énoncés et se trouve dans une situation visée par l'article.
- L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, consacre l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe. Tout agissement sexiste est également prohibé.
- Les articles 6 ter et 6 quinquies de la même loi proscrivent les faits constitutifs de harcèlement moral et physique.

La responsabilité de l'employeur est engagée dès le signalement d'agissements discriminatoires. Il est tenu de prendre des mesures pour les faire cesser et protéger la victime de ces agissements, indépendamment de tout dépôt de plainte ou d'engagement de procédure pénale.

### Elaboration et contenu :

Il définit, pour une période de 3 ans, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés à l'article 6 septies de la loi n°83-634.

Il s'agit des 4 axes suivants :

1. Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes au corps, grades et emplois de la fonction publique
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Le Plan d'égalité professionnelle femmes/hommes a été travaillé en groupe de travail auquel participaient :

- Adjoint des cadres RH ;
- Cadre de santé paramédical ;

- Pascal PIN, Directeur.

Le Plan d'égalité professionnelle femmes/hommes a été présenté aux instances :

- CSE du 17 Avril 2024
- Conseil de surveillance du 19 avril 2024.

Le Plan d'égalité professionnelle femmes/hommes est intégré au PAQ du Centre hospitalier pierre GROUES ainsi qu'au processus Qualité de vie au travail.

Le référent égalité professionnelle femmes/hommes est le Directeur.

Le référent égalité professionnelle femmes/hommes des représentants du personnel est à définir lors du CSE du 3 Avril 2024.

## Axe n°1

**Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

### Etat des lieux 2023

#### ■ Répartition du personnel par genre

Total en poste + total des recrutements effectués sur l'année  
(0.5 ETPR pour directeur non compris)

	Nombre	ETP
Femmes	54	37.8
Hommes	9	8.10

- 
- 
- Répartition du personnel non médical par genre et par catégorie

Nombre	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
3	26	25	25	3	1	5
ETP	3	25	21	1.7	0.90	4.87

■ Répartition du personnel non médical par genre et par statut

Nombre	Femmes		Hommes	
	Stagiaire/Titulaires	Contractuels	Stagiaire/Titulaires	Contractuels
32		20	8	1
ETP			7.10	1

■ Répartition du personnel non médical par genre et par filière professionnelle

Nombre	Administrative		Technique et ouvrière		Soins		Médico-technique	Rééducation
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
5	2		3	4	36	3	1	
ETP	4.4	0.70	2.6	4	24.6	2.9	0.2	

■ Répartition du personnel médical par genre

	Femmes		Hommes	
	Statut	Métier	Statut	Métier
Nombre	3	Médecin/ Pharmacien		
ETP	1.10	Médecin/ Pharmacien		

▪ Rémunération brute moyenne du personnel non médical par genre et par catégorie

	Femmes	Hommes
Catégorie A		
Catégorie B		
Catégorie C		

2 Plan d'actions

Actions	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Repérer les écarts de rémunération et les analyser	Définir et formaliser les règles de reprise d'ancienneté des agents contractuels Informier le personnel sur les modalités de reprise d'ancienneté (titulaires et contractuels)	Fiche guide gestion du temps de travail (GTT) Diffusion note d'information	S1 2024
A situation égale, assurer les mêmes conditions de rémunération indépendamment du genre (reprise d'ancienneté, conditions d'avancement, primes...)	Prise en compte dans la définition des lignes directrices de gestion	Définition et approbation des lignes directrices de gestion	

Faciliter la lecture des bulletins de paie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intégrer dans le livret d'accueil des professionnels une grille de lecture d'un bulletin de paie</li> <li>- Distribution aux agents présents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intégration dans le livret d'accueil du personnel</li> <li>- Remise aux agents présents avec fiche de paie</li> </ul>	Mise en place 2023
--	--	--	--------------------

**Axe n°2**

**Garantir l'égal accès des femmes et des hommes au corps, grades et emplois de la fonction publique**

**Etat des lieux 2023**

**Avancements de grade du personnel non médical par genre**

Femmes	Hommes
0	0

**Stagiairisations du personnel non médical par genre**

Femmes	Hommes
2	0

Titularisations du personnel non médical par genre

Femmes	Hommes
0	1

## Plan d'actions

Actions	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
<p>Garantir la non-discrimination et l'égal accès dans les processus de recrutement</p>	<p>Effectuer les recrutements sans stéréotypes de genre, sur la base des compétences, de l'expérience et des qualités professionnelles du candidat, en s'appuyant sur une grille d'entretien</p>	<p>Elaboration et utilisation d'une grille lors des entretiens</p>	<p>Appliqué</p>
	<p>Rédiger et actualiser le cas échéant les fiches de postes et appels en candidature avec une écriture neutre, non genrée</p>	<p>% fiches de postes et appels à candidatures non genrés</p>	<p>2023-2024</p>
	<p>Formation à l'entretien professionnel prenant en compte ces enjeux</p>	<p>Nombre de cadres formés</p>	<p>1</p>

Axe n°3

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Etat des lieux

▣ Répartition des congés parentaux par genre (personnel médical et non médical)

Femmes	Hommes
0	0

▣ Répartition des temps partiels par genre (personnel médical et non médical)

Femmes	Hommes
17	3

▣ Nombre de formations organisées en distanciel

Femmes	Hommes
5	1

## ▪ Cumul d'activité

### 7 Plan d'actions

Actions	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Sensibiliser les agents sur les impacts des choix de carrière en termes de congés et temps partiels	Etablir un guide de gestion du temps de travail informant les professionnels des règles entourant les congés et les temps partiels de leurs impacts sur la carrière.	Fiche guide gestion du temps de travail (GTT) Diffusion note d'information	S1-2024
	Diffuser une note au moment de la déclaration de future parentalité pour rappeler les droits	% de feuillets remis sur l'ensemble des déclarations	S1-2024
Accompagner particulièrement les femmes enceintes et la parentalité	A l'issue de la visite médicale de reprise avec le médecin du travail, organiser un entretien avec l'encadrement pour une préparation à la (re)prise de poste (besoin de formation, adaptation au poste)	% d'entretiens réalisés sur l'ensemble des reprises	Réalisé 2022
	Essayer d'adapter les postes de travail pour les femmes enceintes pour leur permettre un maintien dans l'emploi	Nombre de postes identifiés	Réalisé
	Au regard du poste occupé, favoriser le bénéfice de l'allègement horaire pour grossesse sous réserve des nécessités de travail et de l'avis du médecin du travail	Nombre de demandes honorées	Réalisé

	Identifier comme bonne pratique l'absence de réunions débutant après 16h	Nombre de réunions débutant après 16h	Réunions en journées et déplacement pour réunions équipes de nuit
Aménager les horaires de réunion	Faciliter l'organisation des formations en distanciel	Nombre de formations en distanciel	
Engager une réflexion autour du télétravail	Formaliser les règles de télétravail au sein de l'établissement	Diffusion du protocole	Réalisé 2021
Favoriser les formations professionnelles proches de lieu de travail et via des formations en distanciel	Favoriser les formations professionnelles proches de lieu de travail et via des formations en distanciel		S2-2024

#### Axe n°4

**Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

#### 2 Plan d'actions

Actions	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Communiquer sur la mise en place du plan d'égalité professionnelle	Diffuser le plan sur intranet et une note d'information	Diffusion note d'information	S1-2024
	Présenter le plan aux instances consultatives	Avis des instances (CSE, Conseil d'adm)	1 <sup>er</sup> trimestre 2024
Sensibiliser les agents et tout particulièrement les encadrants à la lutte contre les agissements sexistes (atteinte à la dignité, création d'environnement intimidant, dégradant, hostile...) et les violences sexuelles au travail	Former l'encadrement qui sensibilisera les agents et les stagiaires	Formation suivie	

	Sensibilisation des professionnels au travers une journée de sensibilisation sur les encadrants à la lutte contre les agissements sexistes.	Nombre d'agents sensibilisés	2024
Intégrer le principe de non-discrimination et de l'égalité des sexes	Intégrer le principe de non-discrimination et de l'égalité des sexes dans les valeurs de l'établissement et dans le règlement intérieur.	Inscription dans le projet d'établissement et dans le règlement intérieur	S1_2024 Projet en cours d'élaboration
Créer un dispositif de recueil des signalements et d'orientation des agents	Etablir une procédure de recueil des signalements au travers des EI.		
	Etablir une procédure d'orientation vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.	Dispositif opérationnel	Réalisé 2022

Date :

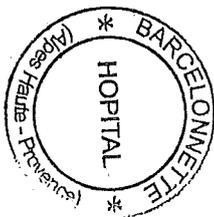
Le représentant de

Syndicat CGT

Le représentant de

Syndicat FO

Le Directeur



7

