

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle

SOMMAIRE

Introduction.....	2
I. Principes de conception.....	3
1. Conception et contenu	3
2. Modalités de conception	3
3. Action de communication	3
II. Le diagnostic	3
III. Les quatre axes du plan d'actions.....	6
1. Structuration de la politique de promotion de l'égalité professionnelle	6
2. Accompagnement du professionnel tout au long de sa carrière.....	7
3. Prévention du harcèlement et des situations de discrimination.....	7
4. Soutien à la fonction parentale	9

Introduction

L'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique rend obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les conditions d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions sont définies par les articles L.132-1 à L.132-3 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) et par le 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.

L'article L.132-2 du CGFP prévoit 4 objectifs au plan égalité professionnelle :

1. *L'évaluation, la prévention et, le cas échéant, le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;*
2. *La garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.*
3. *Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;*
4. *La prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.*

Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle du Centre Hospitalier Drôme Vivarais (CHDV) s'appuie sur ses Lignes de Directrices de Gestion et reprend ses objectifs pour se structurer autour de quatre axes :

- Structurer la politique de promotion de l'égalité professionnelle
- Accompagner le professionnel tout au long de sa carrière
- Prévenir le harcèlement et les situations de discrimination
- Soutenir la fonction parentale

Sa déclinaison s'applique à l'ensemble des personnels de l'établissement.

Ce plan d'actions acte un premier cadrage réalisé par l'établissement sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui travaillent en son sein. Il est ainsi amené à s'enrichir, au regard de l'expérience acquise dans le pilotage de la mise en œuvre des premières actions mais aussi dans l'approfondissement de la culture de l'établissement sur ce sujet.

I. Principes de conception

1. Conception et contenu

Le plan d'action est élaboré par le chef d'établissement, et soumis pour avis du Comité Social d'Établissement (CSE) et de la Commission Médicale d'Établissement (CME).

Le Comité Social d'Établissement et la Commission Médicale d'Établissement sont informés chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Il définit, pour une période maximale de 3 ans, la stratégie et les mesures destinées à promouvoir le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ses déclinaisons concrètes, et à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés à l'article L.132-2 du CGFP.

2. Modalités de conception

La démarche de travail est structurée en trois temps. Un premier temps de diagnostic autour de l'égalité professionnelle, un second temps de réflexion et d'identification d'actions à mettre en place au sein de l'établissement et un troisième temps de finalisation.

3. Action de communication

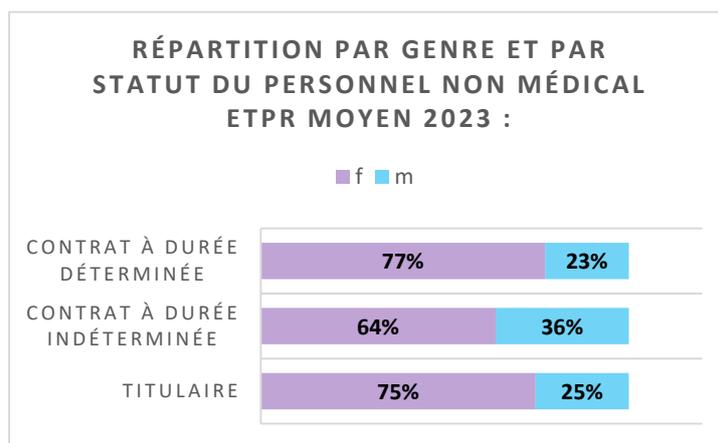
Le plan d'action est rendu accessible aux professionnels du CHDV sur l'intranet – Rubrique DRH. Il est aussi disponible sur le site internet du CHDV.

II. Le diagnostic

L'hôpital se distingue par la composition à majorité féminine de son personnel. Au CHDV, 75% des agents sont des femmes. L'engagement du CHDV dans la formalisation d'un plan d'actions sur l'égalité professionnelle témoigne de la volonté de l'établissement d'intégrer la question de l'égalité professionnelle dans ses priorités institutionnelles.

L'état des lieux s'appuie sur les données 2023. Il intègre des données relatives à l'égalité hommes/femmes avec la déclinaison de certains items par genres :

- Statut
- Catégorie
- Age
- Catégorie socio-professionnelle

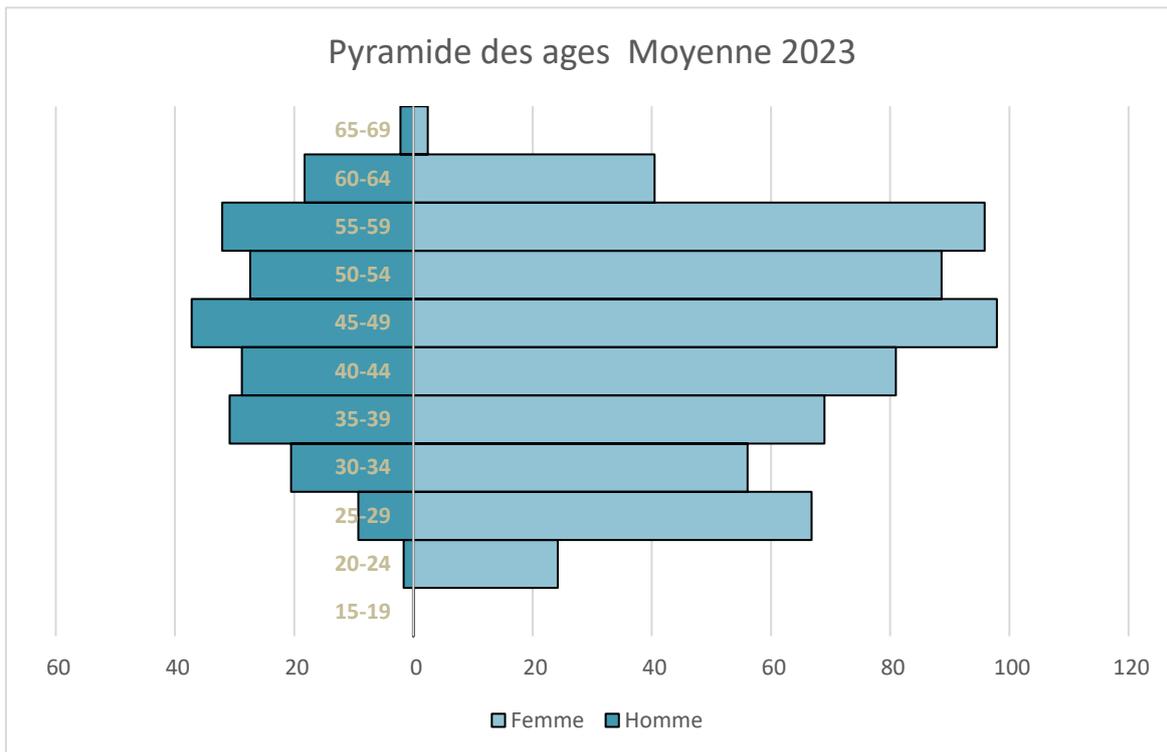
Les équivalents temps pleins rémunérés par genre et par statut en 2023 :**Les équivalents temps pleins rémunérés par genre et par catégorie en moyenne en 2023 :**

Sexe	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
F	337,10	164,33	120,92	622,35
M	94,45	44,55	69,15	208,16
Total	431,55	208,88	190,08	830,51

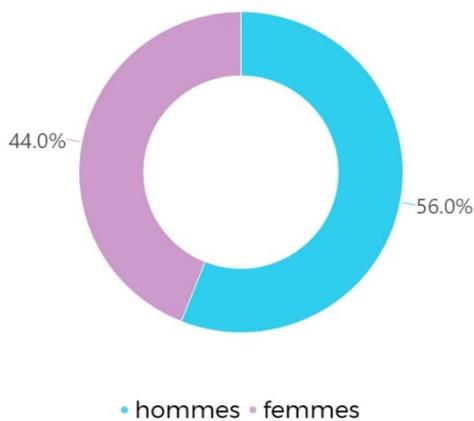
Les équivalents temps pleins rémunérés par genre et par catégorie socio-professionnelle en moyenne en 2023 :

Catégorie socio professionnelle	F	M	Total général
Personnels administratifs	66,02	8,51	74,53
Personnels des services de soins	498,37	136,83	635,20
Personnels éducatifs et sociaux	42,52	7,58	50,10
Personnels médicot techniques	4,00	0,99	4,99
Personnels techniques et ouvriers	11,44	54,25	65,68
Total général	622,35	208,16	830,51

Pyramide des ages par ETPR (moyenne 2023) :

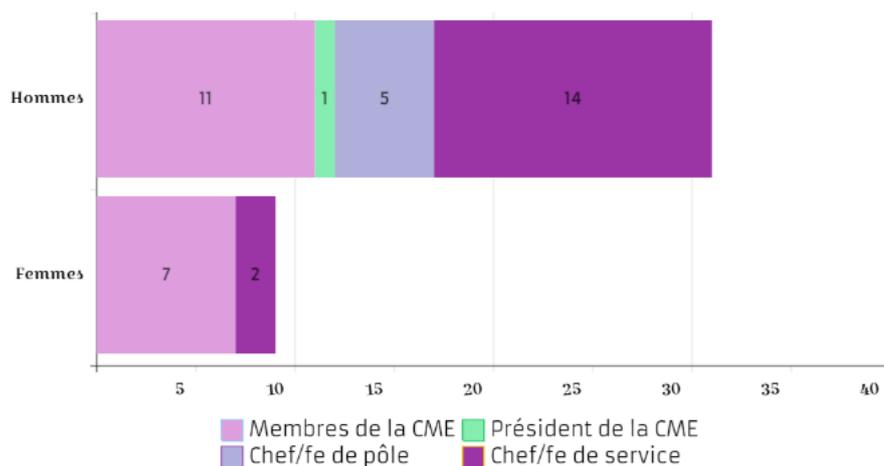


Équivalents temps pleins rémunérés par genre chez le personnel médical (tout statut confondu)



Graphique réalisé sur la base de la liste nominative du corps médical arrêtée au 05.02.2024

Féminisation des responsabilités médicales (décembre 2023)



III. Les quatre axes du plan d'actions pour l'égalité professionnelle

1. Structuration de la politique de promotion de l'égalité professionnelle

Le CHDV identifie cinq actions pour déclencher et structurer sa politique de promotion de l'égalité professionnelle.

N°	Action	Objectif(s)	Indicateur de suivi	Moyen et outil	Référent	Échéance
1	Désigner un référent égalité professionnelle au sein de l'établissement	Faire vivre la démarche et apporter un appui au plan égalité professionnelle auprès du DRH Réaliser le bilan annuel à transmettre à l'ARS	Respect du calendrier et des échéances	Référent clairement identifié au rôle : *de sensibilisation *de recensement des bonnes pratiques existantes et à développer Formation du référent égalité professionnelle	Direction des Ressources Humaines et des Affaires Médicales	Juin 2024
2	Communiquer au moins une fois par an sur les actions mises en place	Informers les professionnels sur les actions engagées Construire une dynamique autour de l'égalité professionnelle	Nombre d'actions de communication	Communication en CSE, CME, Réunion de cadres Communication sur intranet	Référent égalité professionnelle	Juin 2024

3	Mettre à jour le plan d'actions selon les actions engagées et les données du rapport social unique	Assurer un suivi et une mise à jour annuelle	Nombre d'actions ajoutées annuellement	Communication en CSE, CME, Réunion de cadres Communication sur intranet	Référent égalité professionnelle	Juin 2024
4	Mettre en place une action de sensibilisation des responsables de service	Informers les responsables de service des actions engagées et des ressources à transmettre Sensibiliser les responsables de service	Nombre d'actions de sensibilisation par an Nombre de participants	Réunion de cadres, CODIR, ...	Direction des Ressources Humaines et des Affaires Médicales	
5	Signer une charte égalité et établir un partenariat avec l'association « Donner des Elles à la santé »	Se faire accompagner dans les différentes étapes du déploiement de la démarche égalité	Nombre de rencontres avec les référents de l'association	Signature de la charte Actualisation du plan d'action	Direction des Ressources Humaines et des Affaires Médicales	Juillet 2024

2. Accompagnement du professionnel tout au long de sa carrière

Les objectifs généraux définis pour accompagner les professionnels tout au long de leurs carrières sont :

1. D'évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

L'application des grilles indiciaires permet une proportion relativement faible de disparités de rémunération entre agents. Si, les écarts de rémunération ne sont pas directement liés par la prise en compte de la différence de sexe dans la détermination du montant de rémunération, ils s'expliquent notamment par deux facteurs, sur lesquels il convient d'approfondir la réflexion : la plus grande part d'activité à temps partiel chez les femmes et une plus grande part des fonctions d'encadrement supérieur attribué aux personnels masculins.

2. De garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Conformément à l'article L.132-10 du CGFP, au CHDV, les lignes directrices de gestion concernant les critères d'avancement visent à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.

3. Prévention du harcèlement et des situations de discrimination

Cet axe vient définir les mesures prévues par le CHDV en termes de prévention et de traitement des discriminations, actes de violence, du harcèlement sexuel ainsi que des agissements sexistes.

Cette thématique est notamment encadrée par les articles L.131-3, L.132-2 et L.135-6 du CGFP et le 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.

N°	Action	Objectif(s)	Indicateur de suivi	Moyen et outil	Référent	Échéance
6	Formaliser un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des situations de discrimination, actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes	Favoriser un climat de confiance pour que les agents victimes ou témoins d'actes de violence, de harcèlement de discrimination et d'agissements sexistes n'hésitent pas à se manifester. Définir le dispositif de signalement Définir les acteurs du signalement Définir les règles d'analyse des signalements	Nombre de signalement(s) par an	Formation des acteurs identifiés	Référent égalité professionnelle Direction des Ressources Humaines et des Affaires Médicales	Juin 2024
7	Communiquer sur le dispositif de signalement identifié	Création d'une plaquette d'informations sur le dispositif de signalement (recueil et orientation) Communication via l'intranet	Nombre d'actions de communication par an	Communication en CSE, CME, Réunion de cadres	Référent égalité professionnelle Direction des Ressources Humaines et des Affaires Médicales	Juin 2024
8	Définir les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes	Définir les acteurs Définir les contours de l'intervention Expliquer les modalités de recours à la protection fonctionnelle	Nombre de suivi par an	Formation des acteurs identifiés	Référent égalité professionnelle Direction des Ressources Humaines et des Affaires Médicales	Juin 2024

9	Mettre en place une action de formation et de sensibilisation des responsables et des professionnels sur le volet de l'égalité professionnelle et de lutte contre les stéréotypes de genres et les discriminations	<p>Informers responsables de service des actions engagées</p> <p>Sensibiliser les responsables de service</p> <p>Sensibiliser les personnels</p>	<p>Nombre d'actions de sensibilisation par an</p> <p>Nombre de participants</p>	<p>Intégration de la sensibilisation à l'égalité professionnelle dans la formation à la prise de responsabilité des professionnels médicaux.</p> <p>Réunion de cadres, CODIR, CME</p>	<p>Référent égalité professionnelle</p> <p>Direction des Ressources Humaines et des Affaires Médicales</p>	...
---	--	--	---	---	--	-----

4. Soutien à la fonction parentale

Le soutien à la fonction parentale vise à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

N°	Action	Objectif(s)	Indicateur de suivi	Moyen et outil	Référent	Échéance
10	Réaliser un guide pratique remis à la femme lors de sa déclaration de grossesse et au futur papa « se déclarant »	Préciser les droits, les dispositions portant sur l'heure de grossesse, etc.	Nombre de guides remis	Appui sur les outils existants	Direction des Ressources Humaines et des Affaires Médicales	Juillet 2024
11	Communiquer et informer les professionnels des impacts des interruptions sur leur carrière	Informers sur le congé parental, le temps partiel, le congé maternité/congé d'adoption, le congé paternité/congé d'adoption	Nombre d'outils de communication créés	Appui sur les outils existants	Référent égalité professionnelle	Juillet 2024
12	Partenariat avec la crèche « Les Grabouilles »	Favoriser l'accueil des jeunes enfants des professionnels	Nombre de places demandées	<p>Communication en CSE, CME, Réunion de cadres</p> <p>Communication sur intranet</p>	Direction des Ressources Humaines et des Affaires Médicales	Mise en œuvre
13	Mettre en place des entretiens avant départ et au retour de l'agent en cas de congé maternité/paternité	<p>Institutionnaliser l'accompagnement déjà existant des congés paternité et maternité ainsi que les congés parentaux</p> <p>Rappeler dans certains cas, la nécessité de se rendre à la médecine du travail</p>	Nombre d'entretiens effectués	<p>Communication en CSE, CME, Réunion de cadres</p> <p>Communication sur intranet</p>	Direction des Ressources Humaines et des Affaires Médicales	Juin 2024