Résidence Les Tilleuls
D'ORAISON

PLAN D'ACTIONS PLURIANNUEL EGALITE FEMMES HOMMES 2025-2028

Version du 5 mai 2025

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION 2

PARTIE 1. AGIR POUR L'EGALITE FEMMES HOMMES : UNE THEMATIQUE TRANSVERSALE DANS LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ETABLISSEMENT 3

AXE 1 : LES DONNEES ET LES INDICATEURS RELATIFS A L'EGALITE FEMMES-HOMMES POUR ETABLIR UN DIAGNOSTIC

1. La production et l'analyse des indicateurs pertinents 3
2. Les lignes directrices de gestion 3
3. Les indicateurs ..... Erreur ! Signet non défini.

AXE 2 : LA POLITIQUE SOCIALE AU SERVICE DE L'EGALITE

1. Les écarts de rémunération 4
   a. Plus précisément au sein de l'établissement, les écarts se présentent comme suit : 4
   b. Un plan d'action pour traiter ces écarts 4
2. Des mesures RH pour garantir l'égalité 5
   a. Les recrutements 5
   b. Le soutien au développement professionnel pour les femmes 5
   c. Les moyens au service du déroulement de carrière des femmes 5
3. La santé au travail 5
   a. Favoriser le suivi médical 5
   b. Prise en compte des risques professionnels encourus principalement par le personnel féminin 5

AXE 3 : L'EMERGENCE D'UNE CULTURE D'ETABLISSEMENT EN FAVEUR DE L'EGALITE

1. Une diffusion large de l'information sur l'égalité professionnelle 6
   a. La sensibilisation du personnel 6
   b. Le déploiement d'une communication interne et externe sans stéréotype de genre 6
2. L'égalité professionnelle comme gage de qualité de la gouvernance 6
   a. La gouvernance du projet 6
   b. Charte et Certification HAS 7

PARTIE 2. LES LEVIERS D'ACTION POUR L'EGALITE 8

AXE 1 : LA CONCILIATION VIE PERSONNELLE / VIE PROFESSIONNELLE

1. Respecter les temps dédiés à la vie personnelle 8
2. Prendre soin des femmes enceintes 8
3. Accompagner les retours de congés maternité et paternité 9

AXE 2 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS

1. La mixité dans les services : lutter contre les stéréotypes de genre 9
   a. Analyser la mixité 9
   b. Encourager la mixité 9
2. La parité 9
   a. La parité dans les postes à responsabilité 9

AXE 3 : LUTTER EFFICACEMENT CONTRE LE SEXISME ET LES DISCRIMINATIONS

1. Un dispositif de signalement *ad hoc* 10

INTRODUCTION

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'établissement s'appuie sur trois référents 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). La politique d'égalité hommes-femmes est un axe qui parcoure l'ensemble de la stratégie RH et qualité du GHT. Elle est notamment un fil conducteur des lignes directrices de gestion de chaque établissement qui compose le GHT, conformément aux dispositions de la loi de transformation de la fonction publique de 2019.

Pour les établissements sanitaires et médico-sociaux dans lesquels la majorité des effectifs sont féminins, les facteurs clés de réussite de la politique d'égalité hommes-femmes reposent sur la conciliation entre vie privée et professionnelle, en particulier dans les périodes pendant lesquelles le risque de discrimination est plus important pour les femmes (maternité, accession à des responsabilités supérieures) et la lutte contre le sexisme et les stéréotypes de genre. Au-delà de la stratégie globale, ce sont des préoccupations qui sont au cœur de la gestion des situations individuelles en collaboration avec les partenaires sociaux.

En qualité d'adhérent du GHT 04, l'établissement « Les Tilleuls » s'appui sur la politique territoriale en matière d'égalité Femme / Homme du GHT 04.

Textes de référence :

- ✓ 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

PARTIE 1. AGIR POUR L'EGALITE FEMMES HOMMES : UNE THEMATIQUE TRANSVERSALE DANS LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ETABLISSEMENT

AXE 1 : LES DONNEES ET LES INDICATEURS RELATIFS A L'EGALITE FEMMES-HOMMES POUR ETABLIR UN DIAGNOSTIC

1. La production et l'analyse des indicateurs pertinents

Un rapport social unique est établi chaque année et présenté aux instances de gouvernance.

Ce rapport d'activité pourra être augmenté des éléments pertinents souhaités à l'issue de la présentation aux instances de l'établissement.

L'établissement s'appui également sur l'index de rémunération entre les hommes et les femmes réalisé en 2024 dont le score est de 99 sur 100 qui traduit un infime écart de rémunération (0, 07 pour l'indicateur N°1 / Fonctionnaires et 0,19 pour l'indicateur N° 2 / Contractuels).

Ils ont pour objet (entre autres) de présenter les effectifs, missions et projets du service des ressources humaines.

Ils précisent :

- ✓ Les effectifs et leur répartition
- ✓ Les mouvements des personnels
- ✓ Les actions de formation
- ✓ Les projets mis en œuvre
- ✓ Les écarts de rémunération

2. Les lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestions (LDG) ont été instituées par la loi 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique et par le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.

Elles sont établies, pour 5 ans, à partir des données rassemblées dans le rapport social unique. Elles déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et comprennent la promotion et la valorisation des parcours professionnels. Les LDG ont été définies, adoptées et communiquées en 2021.

Elles incluent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un élément à traiter et à prendre en compte. Principalement, elles instaurent un critère de parité et de valorisation de la diversification parcours en matière de promotion interne.

AXE 2. LA POLITIQUE SOCIALE AU SERVICE DE L'EGALITE

1. Les écarts de rémunération

Une étude de la DRESS calcule qu'en 2018, dans la fonction publique hospitalière le salaire net des femmes (en équivalent temps plein) est inférieur de 20.8% à celui des hommes.

a. Plus précisément au sein de l'établissement, les écarts se présentent comme suit :

Concernant les éléments de l'année 2024 :

- La rémunération moyenne brute des personnels non médicaux à temps plein est supérieure de 239,73 euros en faveur des hommes.
- A l'inverse, la rémunération moyenne des personnels non médicaux à temps partiel est supérieure de 840,65 euros en faveur des femmes.
- Les ETPR sont de 90,03 pour les femmes et de 12,88 pour les hommes.

Les écarts pourraient se creuser au regard de :

- ✓ La quotité de temps de travail (exemple : temps partiel non compensé)
- ✓ La différence de représentation des sexes dans les corps ou cadres d'emploi (par exemple : surreprésentation des femmes dans les corps soignants qui sont le plus propices aux accidents de travail et autres risques professionnels conduisant à des absences)
- ✓ L'absentéisme pour raisons familiales impactant la rémunération (prime de service, jour de carence)
- ✓ Les interruptions de carrière pour élever un enfant (disponibilité, congé parental, mutation pour suivre un conjoint)
- ✓ La discrimination dans l'accès aux emplois à responsabilité

b. Un plan d'action pour traiter ces écarts

- ✓ Favoriser l'accès aux emplois à responsabilité indépendamment du sexe en accompagnant les femmes à la prise de poste à responsabilité et en respectant la parité des jurys de concours en application du décret de 2013.
- ✓ Favoriser la mixité des métiers en luttant contre les stéréotypes de genre dans les recrutements et l'accès aux formations.
- ✓ Appliquer et communiquer sur le décret 2019-234 du 27 mars 2019 prévoyant la conservation, pendant une disponibilité, son droit à l'avancement dans la limite de 5 ans.
- ✓ Identifier les autres actions de résorption des écarts de rémunération en s'appuyant sur l'outil mis à disposition par l'ANFH.

2. Des mesures RH pour garantir l'égalité

Agir en faveur de l'égalité est une obligation légale. Les réflexions, propositions et actions se feront au bénéfice de toutes et de tous.

a. Les recrutements

Un processus de recrutement maitrisé, transparent et égalitaire

- ✓ Une vigilance particulière pour les mobilités internes grâce à la publication de poste en interne.
- ✓ Une grille d'entretien se basant uniquement sur les compétences et le parcours professionnel des candidats

b. Le soutien au développement professionnel pour les femmes

L'expression des aspirations

- ✓ **Saisir l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation** (détection des potentiels d'évolution ou des signes d'usure professionnelle)

Les formations

- ✓ Proposer des formations portant sur l'égalité Femmes - Hommes (sur site, en distanciel, au sein de la région) en ciblant le personnel non médical et médical en situation d'encadrement.
- ✓ Affirmer le soutien aux projets de promotion professionnelle (VAE, formations de remise à niveau, études promotionnelles)

c. Les moyens au service du déroulement de carrière des femmes

Donner toutes les informations au service du déroulement de carrière des femmes

- ✓ Disponibilité de la R.H (référente égalité Femmes - Hommes) sur ce point.

3. La santé au travail

a. Favoriser le suivi médical

- ✓ Relayer les actions de prévention nationales (cancers, tabac, alcool, sommeil, prévention des risques psycho-sociaux…)
- ✓ Sensibilisation sur le travail de nuit et l'impact sur la santé des femmes (notamment le cancer du sein) et intégrer cet axe dans la politique de mobilité interne
- ✓ S'appuyer sur les interventions de la médecine du travail afin de favoriser la prévention des risques psycho-sociaux pour prendre en charge des problématiques individuelles en lien avec l'égalité Femmes - Hommes

b. Prise en compte des risques professionnels encourus principalement par le personnel féminin

- ✓ Intégrer dans le DUERP les risques spécifiques aux femmes enceintes.

AXE 3. L'EMERGENCE D'UNE CULTURE D'ETABLISSEMENT EN FAVEUR DE L'EGALITE

1. Une diffusion large de l'information sur l'égalité professionnelle

a. La sensibilisation du personnel

Utilisation de documents spécifiques, dont :

- ✓ Le guide ANFH « les clés de l'égalité » qui propose un outil d'autodiagnostic pour produire des statistiques, analyser et agir avec l'appui à la démarche proposée par l'ANFH.
- ✓ Affiches de sensibilisation à réaliser en s'inspirant du guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la Fonction publique publié par le ministère de la fonction publique.

b. Le déploiement d'une communication interne et externe sans stéréotype de genre

L'utilisation du féminin dans les documents administratifs

- ✓ Féminisation dans les signatures électroniques, les convocations, des titres et fonctions.
- ✓ Suppression de l'utilisation du titre de « Mademoiselle ».
- ✓ Rédaction des profils de poste avec une dénomination complète au féminin et au masculin des métiers et fonctions
  Utilisation de l'écriture inclusive dans les notes de service et les communications à usage interne et externe.

2. L'égalité professionnelle comme gage de qualité de la gouvernance

a. La gouvernance du projet

Gestion projet

- ✓ Désignation d'une référente égalité Femmes – Hommes :
  - Au niveau du GHT : Mme Boudin-Walter DRH du CH de Digne-les-Bains, établissement support du GHT.
  - *En interne :* Mme CARELLI Julie ACH RH
    Mme FAIA Alice ACH
    M. ARNAUD Olivier Technicien Hospitalier
- ✓ Réunion d'un comité de pilotage GHT égalité professionnelle une fois par an

Dialogue social

- ✓ Présentation du rapport social unique et du plan d'actions égalité Femmes - Hommes, puis de son bilan annuel une fois par an.
- ✓ Prise en compte de la thématique de l'égalité Femmes - Hommes dans l'ensemble des sujets abordés dans le cadre du dialogue social, et notamment dans les futurs accords locaux.

b. Charte et Certification HAS

- ✓ Inscrire l'égalité Femmes - Hommes dans la stratégie de l'établissement et notamment dans les lignes directrices de gestion, dans l'axe « politique d'amélioration de la qualité de vie au travail ».
- ✓ Intégrer les inégalités comme un risque à détailler et à prévenir, notamment dans le cadre du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

PARTIE 2. LES LEVIERS D'ACTION POUR L'EGALITE FEMMES HOMMES

AXE 1. LA CONCILIATION VIE PERSONNELLE / VIE PROFESSIONNELLE

1. Respecter les temps dédiés à la vie personnelle

- ✓ Respecter le droit à la déconnexion des agents(es) qui sont en congés
- ✓ Favoriser les femmes ayant des enfants en bas âge sur la pose des congés annuels
- ✓ Certains postes au sein de l'établissement ont plus de facilité dans la gestion de leur planning par rapport à leur vie personnelle (exemple : personnel administratif, technique)
- ✓ Prendre en compte les demandes des agents(es) concernant l'aménagement de leur planning en fonction de leur vie personnelle autant que faire se peut.

2. Prendre soin des femmes enceintes

La maternité est un moment clé dans la vie des professionnelles à laquelle une attention particulière doit être portée dans la mesure où elle propice à l'émergence du risque d'inégalité.

- ✓ Ce risque est à évaluer à deux égards :
  - La santé au travail, y compris les risques psycho-sociaux relatifs aux difficultés de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

Les aménagements de poste / de planning :

- ✓ Prévenir les risques professionnels liés à une grossesse en intégrant la grossesse comme un facteur de risque dans le document unique (par exemple pour le risque infectieux)
- ✓ Accorder une attention particulière aux femmes et à leurs conjoints(es) en parcours de procréation médicalement assistée (PMA) qui peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux en application de la circulaire du 24 mars 2017 relatives aux autorisations spéciales d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation.
- ✓ Proposer des solutions dans la mesure du possible permettant de concilier activité professionnelle et grossesse, par exemple : télétravail, aménagement de poste….
- ✓ Favoriser l'octroi d'autorisations spéciales d'absences (ASA) comme le prévoient les textes :
  - À partir du début du 3ème mois de grossesse, dans la limite d'une heure par jour
  - Pour assister aux séances de préparation à l'accouchement qui ne peuvent pas avoir lieu en dehors de vos heures de travail. Ces autorisations d'absence sont accordées au vu des justificatifs de rendez-vous.
  - Pour vous rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement prévus par l'Assurance maladie

Un accompagnement particulier :

- ✓ Construire un parcours identifié lorsque c'est possible pour les femmes enceintes occupant des postes à pénibilité permettant le maintien en poste jusqu'au congé maternité sans risque pour la santé.
- ✓ Anticiper les congés paternité au même titre que les congés maternité (remplacement en service si besoin, aménagement des horaires après la naissance etc…)

3. Accompagner les retours de congés maternité et paternité

Faciliter le retour en poste après un congé maternité ou paternité :

- ✓ Privilégier les retours sur le même poste qu'avant le congé maternité ou paternité pour éviter d'imposer une réadaptation professionnelle
- ✓ Permettre et encourager l'utilisation des jours CET après le congé maternité ou paternité et avant le retour.

Permettre la poursuite de l'allaitement :

- ✓ Octroyer aux femmes allaitantes pendant un an suivant la naissance un aménagement horaire d'une heure par jour (sous forme d'ASA) conformément à l'article 46 de la loi de transformation de la fonction publique de 2019.
- ✓ Faciliter les temps partiels de droits et les congés parentaux pendant les 3 premières années de l'enfant au même titre pour les pères que pour les mères.

AXE 2. PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS

1. La mixité dans les services : lutter contre les stéréotypes de genre

a. Analyser la mixité

- ✓ Par services
- ✓ Par métiers / filières

b. Encourager la mixité

- ✓ Encourager la mixité des équipes
- ✓ Conditions de cette mixité (accès à des vestiaires femmes ou hommes dans tous les services ; recrutements…)

1. La parité

a. La parité dans les postes à responsabilité

- ✓ Analyser les différents niveaux d'encadrement : cadres de Santé, administratifs et logistique / technique (TH)

AXE 3. LUTTER EFFICACEMENT CONTRE LE SEXISME ET LES DISCRIMINATIONS

1. Un dispositif de signalement *ad hoc*

En vertu du 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, chaque établissement public doit organiser un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Le dispositif de signalement doit comporter :

- ✓ Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents(es) s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- ✓ Une procédure d'orientation de ces agents(es) vers les services et professionnels(les) compétents(es) chargés(es) de leur accompagnement et de leur soutien ;
- ✓ Une procédure d'orientation vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Le dispositif de signalement doit préciser :

- ✓ Les modalités selon lesquelles un(e) agent(e) peut adresser un signalement, et fournir les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec la personne destinataire du signalement ;
- ✓ Les modalités selon lesquelles l'auteur(e) du signalement est informé(e) de la réception de celui- ci et des suites qui y sont données ;
- ✓ Les mesures destinées à garantir la confidentialité autour de ce signalement : identité de l'auteur(e), faits, personnes visées et personnes en charge de traiter le signalement.

Au sein de l'établissement des procédures en cas de harcèlement moral et sexuel existent, qui pourront être intégrés dans le dispositif de signalement.