



PLAN D' ACTIONS RELATIF A L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES DU CENTRE
HOSPITALIER DE PERONNE
2021 – 2024

SOMMAIRE

PROPOS INTRODUCTIFS	P.3
VISAS JURIDIQUES	P.4
DUREE	P.4
PUBLICITE	P.4
I. ETAT DES LIEUX	P.4
II. MESURES CONCRETES, OBJECTIFS A ATTEINDRE PAR L'ETABLISSEMENT, INDICATEURS DE SUIVI, CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE	P.8
III. DATE D'EFFET	P.13

PROPOS INTRODUCTIFS

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 mentionnés aux articles 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, élaborent et mettent en œuvre un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Contexte et enjeux :

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « **Grande cause nationale** » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017.

Les dispositifs destinés à faire progresser l'égalité professionnelle ou à protéger les femmes des violences sexuelles et sexistes sont prévus par la loi ; ils doivent désormais être appliqués pour parvenir à l'égalité réelle.

Enjeux :

- Exemplarité de la fonction publique ;
- Levier de transformation RH pour favoriser l'égalité de traitement, la QVT ;
- Respect de la loi ;
- Dans FPH fortement féminisée, la résorption des inégalités concerne la majorité des personnels ;
- La crise sanitaire, qui a pu faire passer la réalisation des plans d'action au second plan, aurait par ailleurs eu pour effet d'accroître les inégalités.

Éléments de contexte :

- L'élaboration du plan d'actions 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. L'employeur dispose de deux outils juridiques :
 - la protection fonctionnelle
 - la suspension
- L'agent qui commet des actes/agissements discriminatoires ou relevant de harcèlement moral ou sexuel s'expose en outre à des sanctions disciplinaires et pénales :
 - les sanctions disciplinaires
 - les sanctions pénales

VISAS JURIDIQUES

- 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.

DUREE

Le plan d'actions initié fin 2021 est établi de manière pluriannuelle, pour une durée maximale de trois ans 2022-2023-2024. Il est élaboré par le chef d'établissement en concertation avec le Directoire, après avis du CTE (jusqu'au renouvellement des instances où il sera remplacé par le CSE) et de la CME.

PUBLICITE

Le plan d'actions doit être rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

I. ETAT DES LIEUX

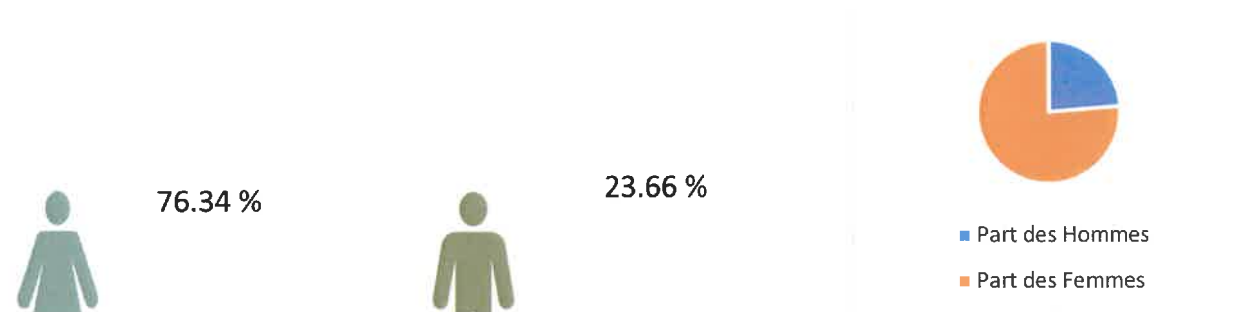
Le plan d'actions s'appuie nécessairement sur un diagnostic de la situation comparée des hommes et des femmes au sein de l'établissement. Les principales données se trouvent au sein de la base de données sociales et du bilan social.

Le statut de fonctionnaire garantit l'égalité de traitement.

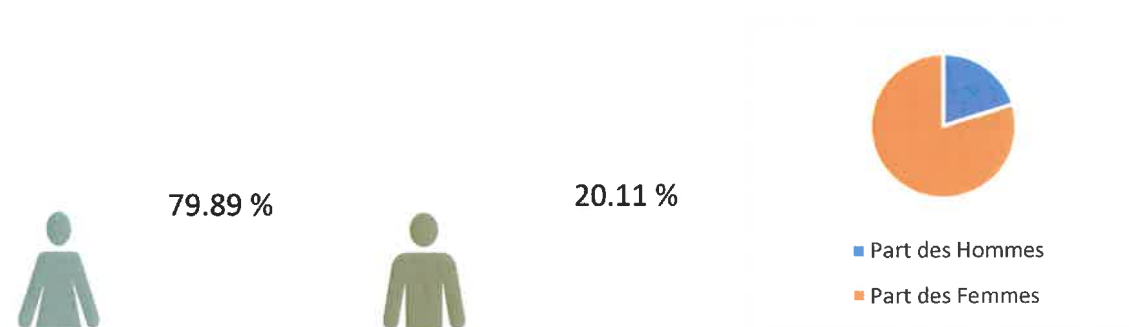
UNE FORTE FEMINISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Au sein de la fonction publique hospitalière, les femmes représentent environ les trois quarts du personnel des hôpitaux. Ce chiffre recouvre des situations très différentes selon les filières. Les domaines administratifs, soignants et éducatifs demeurent très majoritairement féminisés.

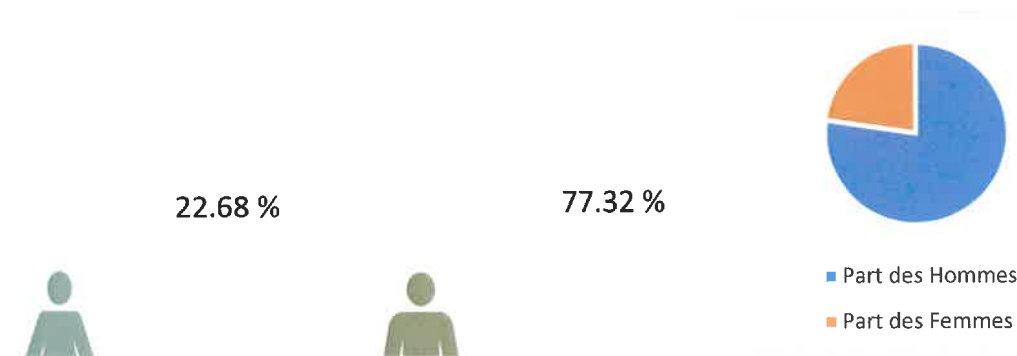
La part des femmes au sein de l'établissement, **tous personnels confondus**, confirme les données nationales.



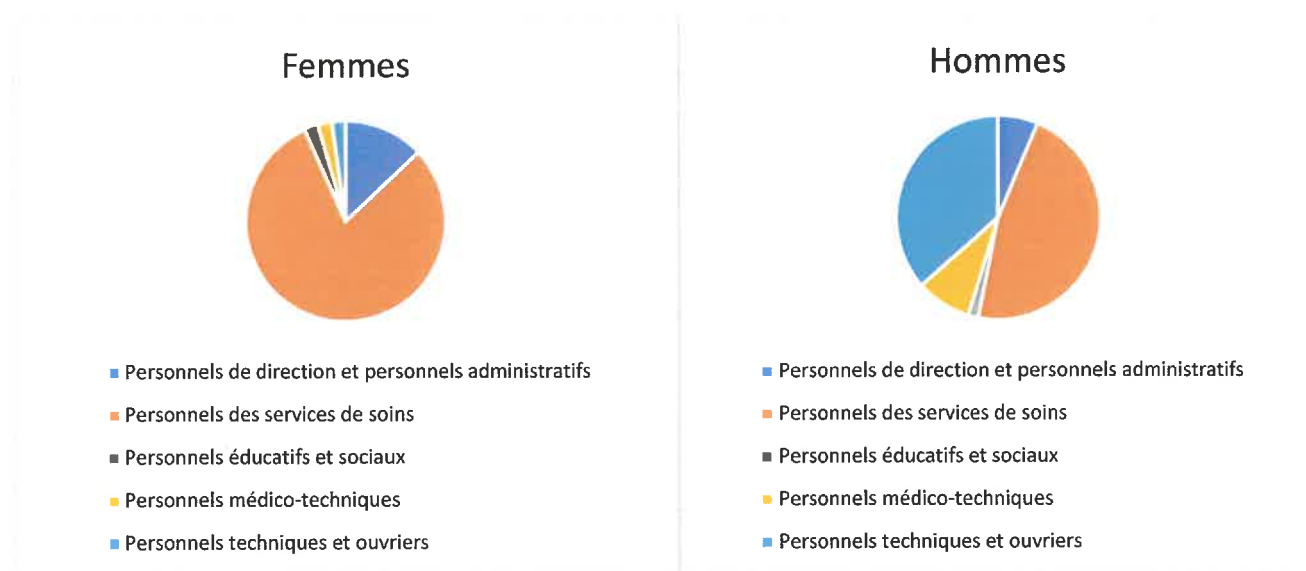
La part des femmes au sein de l'établissement, parmi le **personnel non médical**, est légèrement au-delà des données nationales.



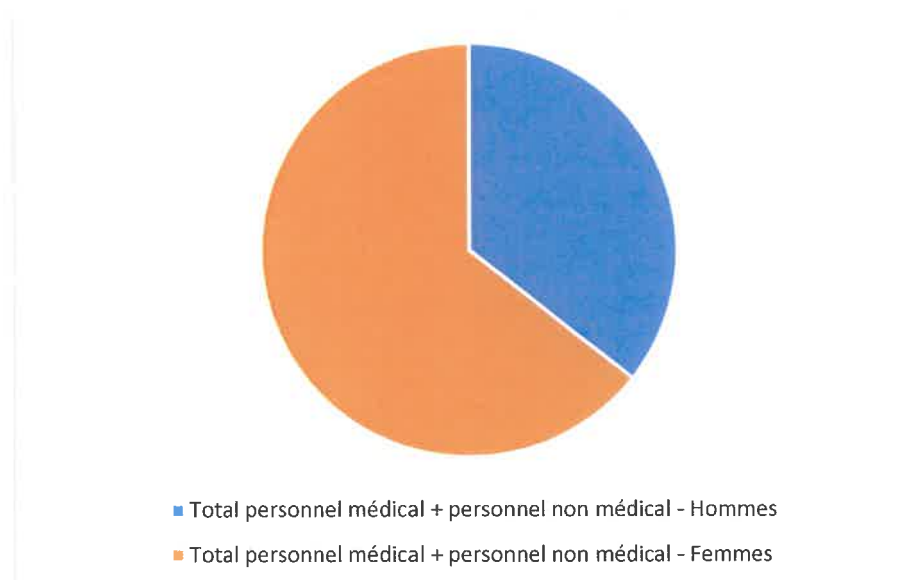
Toutefois, une tendance inversée est constatée en ce qui concerne le **personnel médical**.



Au sein de l'établissement, il n'existe pas de répartition égalitaire des hommes et des femmes dans les différents métiers. De manière identique aux données nationales, la filière technique est majoritairement masculine et la filière soignante féminine. La filière soignante concentre 73% des effectifs globaux. Les effectifs de cette filière sont fortement féminisés (80,48 %). A l'inverse, le taux de féminisation est faible dans certains services comme la filière technique (2.20 %).



LA PART DES FEMMES DANS LA MASSE SALARIALE (Salaire brut + charges 2020)



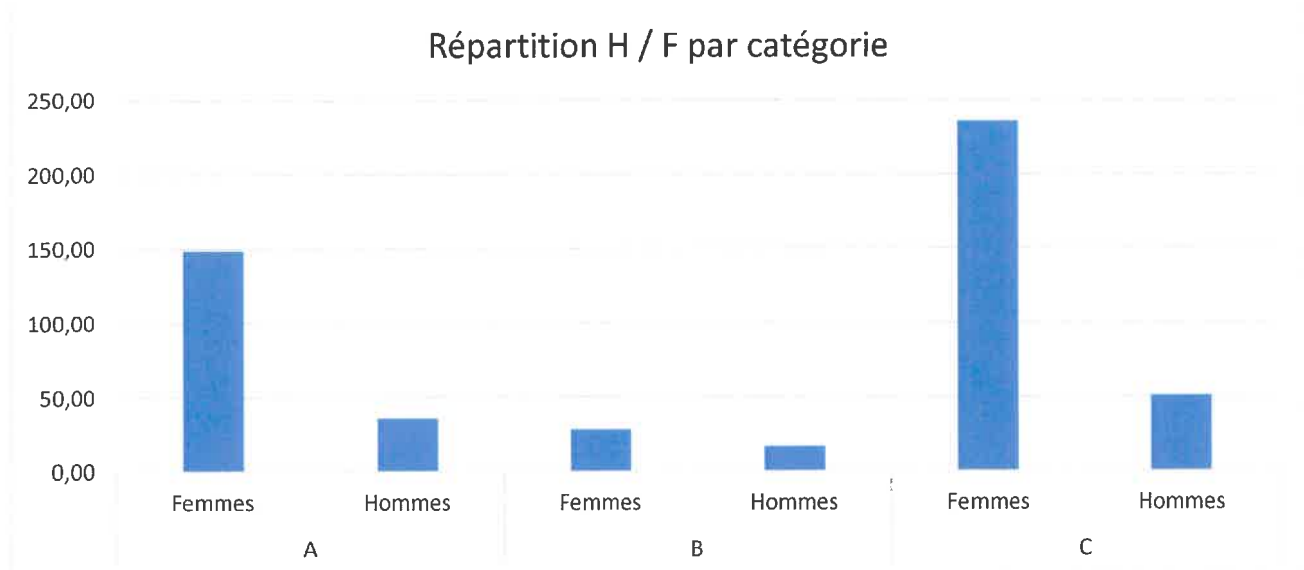
La répartition correspond à la représentativité des effectifs globaux.

LA REPRESENTATIVITE PAR CATEGORIE

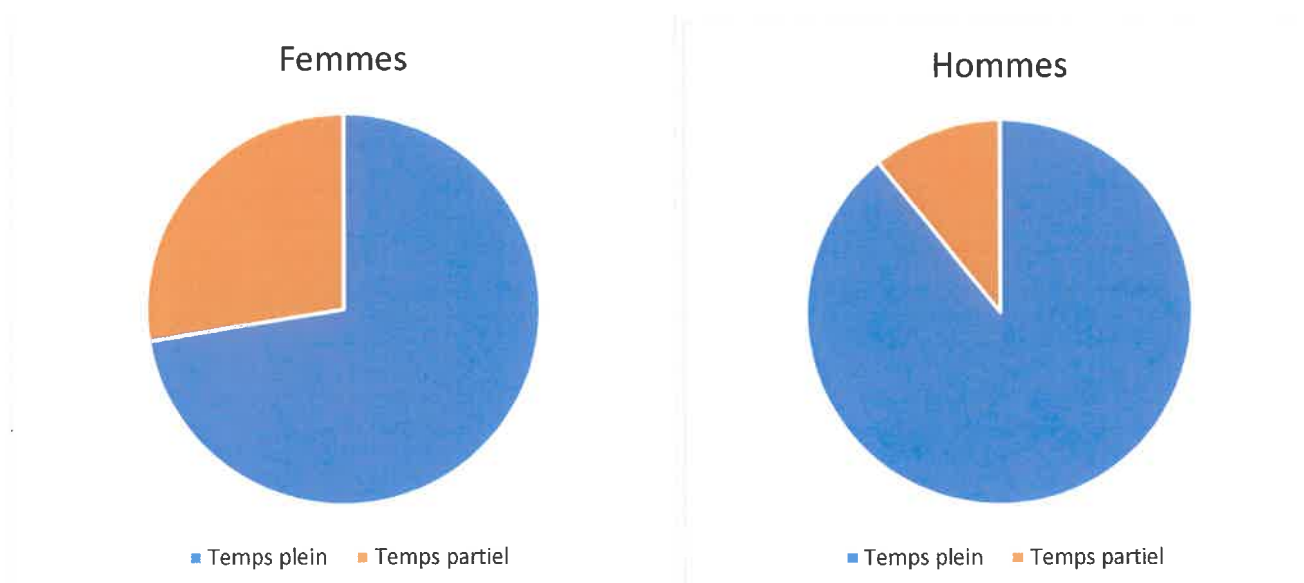
Le processus de recrutement appliqué sur l'établissement semble neutre et égalitaire. Toutefois, à ce stade, il n'existe aucun indicateur permettant d'approuver statistiquement ce sentiment.

Les catégories A, B et C représentent respectivement 35,79 %, 8,77 % et 55,44 % des effectifs globaux, hommes et femmes confondus.

Avec respectivement 80,43 %, 62,82 % et 82,24 %, les femmes sont majoritaires dans les 3 catégories A, B et C.



LE TEMPS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL / A TEMPS INCOMPLET MAJORITAIRE CHEZ LES FEMMES



89,17 % des emplois à temps partiel ou à temps incomplet sont détenus par des femmes.

100% des congés parentaux sont pris par des femmes.

CONCLUSION

L'état des lieux confirme les données nationales.

L'égalité entre les hommes et les femmes, au-delà de l'obligation réglementaire, doit s'inscrire dans le projet social de l'établissement.

L'état des lieux ne fait pas le constat d'une situation d'emploi problématique des femmes à l'égard des hommes, au contraire en regard de la forte proportion dans la catégorie A.

Cependant, ces premiers constats sont à nuancer du fait du manque de traçabilité dans certains domaines comme le recrutement par exemple.

II. MESURES CONCRETES, OBJECTIFS A ATTEINDRE PAR L'ETABLISSEMENT, INDICATEURS DE SUIVI, CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

Le plan d'actions définit la stratégie et les mesures destinées à conforter l'égalité hommes / femmes, notamment dans les domaines mentionnés à l'article 6 septies de la loi n°83-634.

Il s'articule autour de 4 axes obligatoires :

1. évaluer, 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 aux 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

23 mesures permettent d'affirmer l'engagement du Centre Hospitalier de PERONNE en matière d'égalité femmes-hommes.

AXE 1. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (1 mesure)

Mesures auxquelles s'engagent l'établissement	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Développement d'indicateurs spécifiques et leur suivi dans le temps dans certains secteurs/services ou certains métiers/corps permettant la présentation d'une évaluation des écarts de rémunération	Evaluer les éventuels écarts de rémunération Comprendre les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes Mettre en place, uniquement en cas d'écarts significatifs injustifiés, des mesures correctrices immédiates ciblées suite aux données récupérées afin de réduire ces écarts	- Rémunération nette mensuelle moyenne par catégorie F/H pour les fonctionnaires et les agents contractuels - Effectifs moyens de l'établissement par catégorie F/H pour les fonctionnaires stagiaires, les fonctionnaires titulaires, les agents en CDD et en CDI - Répartition des F/H par filière, par catégorie, par corps	2023

**AXE 2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de l'établissement
(7 mesures)**

Mesures auxquelles s'engagent l'établissement	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
S'assurer du respect de la mixité des jurys de concours	Obtenir 100% de mixité des jurys de concours	- Nombre de concours organisés - Nombre de jurys de concours respectant la mixité	2021
Mettre en place comme critère de départage, dans les critères d'avancement de grade des LDG, le respect de la proportion hommes / femmes des agents promouvables par rapport à la proportion H/F dans le grade	Garantir l'absence de discrimination dans l'évolution de carrière Favoriser de manière homogène selon le genre l'évolution de carrière dans le grade	- Evolution de la proportion H/F dans le grade	2021
Mener au maximum les entretiens de recrutement externe par un binôme H/F	Réduire les stéréotypes liés à l'exercice des fonctions Favoriser la mixité des métiers	- Nombre total d'entretiens réalisés - Nombre total d'entretiens réalisés en binôme H/F	2023 si le taux de turn-over évolue vers une mixité des encadrants participant aux entretiens de recrutement
Mener au maximum les entretiens de mobilité interne par un binôme H/F	Réduire les stéréotypes liés à l'exercice des fonctions Favoriser la mixité des métiers	- Nombre total d'entretiens réalisés - Nombre total d'entretiens réalisés en binôme H/F	2023 si le taux de turn-over évolue vers une mixité des encadrants participant aux entretiens de recrutement

Former les services de ressources humaines et les encadrants à recruter sans stéréotype	Réduire les stéréotypes liés à l'exercice des fonctions Favoriser la mixité des métiers	- Part de femmes et d'hommes encadrant par corps, emplois - Part de femmes et d'hommes encadrant participant aux entretiens de recrutement - Nombre d'entretiens réalisés	2022
Garantir l'absence de critère discriminant dans les fiches de postes	Garantir l'absence de discrimination dans le recrutement et dans l'évolution de carrière	- Elaboration des fiches de postes	2024
Penser à la notion de parité dans la composition des groupes (de travail, de réflexion...)	Favoriser la mixité des groupes	- Taux de femmes et d'hommes dans les groupes	2022

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle
(6 mesures)

Mesures auxquelles s'engagent l'établissement	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Etudier les possibilités dans le cadre d'éventuels partenariats locaux avec les structures existantes sur les modes de garde (crèche, accueil de loisirs) pour prioriser les agents de l'établissement	Favoriser le retour à l'emploi après un congé maternité / paternité, ou après un congé parental Accompagner les agents quant à la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle	- Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé parental à temps plein - Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé parental à temps partiel - Nombre de demandes formulées auprès des structures partenaires - Nombre d'enfants accueillis par des structures partenaires	2024
Mettre en place un guide d'accompagnement à destination des futurs et nouveaux parents présentant les dispositifs réglementaires et locaux	Accompagner les agents en service vers la parentalité sans craintes quant aux conséquences sur leur activité professionnelle Favoriser la prise de congés familiaux des agents indépendamment du sexe	- Nombre d'agents F/H ayant pris un congé parental, adoption et autres congés liés à la vie de famille - Facilités d'accès à des crèches - Enquête de satisfaction dans l'année qui suit auprès des agents concernés par le besoin d'informations	2024

Formaliser la mise en place d'un entretien systématique en vue de la reprise de fonctions après une absence supérieure à 6 mois liée à la parentalité (congé maternité précédé d'un congé maladie en lien avec la grossesse, congé d'adoption, congé parental) . avec le service RH / situation administrative . avec le cadre du service d'affectation	Accompagner les agents vers la parentalité sans craintes en vue de la reprise des fonctions	- Nombre d'agents ayant été placé en congé maternité précédé d'un congé maladie en lien avec la grossesse d'une durée totale supérieure à 6 mois - Nombre d'agents ayant pris un congé parental d'une durée supérieure à 6 mois - Nombre d'entretiens proposés / réalisés / non réalisés par le service RH - Nombre d'entretiens proposés / réalisés / non réalisés par le cadre du service d'affectation	2023
S'assurer de l'équité de la répartition H/F des heures supplémentaires pour chaque service en prenant en compte la proportion H/F des effectifs du service	Favoriser l'équité dans l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle	- Nombre d'heures supplémentaires réalisées par genre par service proportionnellement aux effectifs du service - Nombre de postes assurés par des femmes suite à un rappel au pied levé - Nombre de postes assurés par des hommes suite à un rappel au pied levé	2022
Assurer à chaque agent, quel que soit le genre, la possibilité de 3 desideratas prévisionnels par planning	Favoriser l'équité dans l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle	- Nombre de desideratas par agent par an - Nombre de desideratas accordés par agent par an	2022
Assurer à chaque agent, quel que soit le genre, la possibilité de desideratas imprévus par planning	Favoriser l'équité dans l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle	- Nombre de changement de planning pour convenances personnelles - Nombre de fiches de desideratas imprévus complétée par agent par an - Nombre de fiches de desideratas imprévus accordés par agent par an	2022

**AXE 4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel
ainsi que les agissements sexistes
(8 mesures)**

Mesures auxquelles s'engage l'établissement	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Désigner un référent « égalité » au sein de la DRH/ DAM et le / la former	Accompagner les agents victimes de violences ou de harcèlement	- Désignation effective de la personne et élaboration de la fiche de poste	2021/2022
Communiquer sur le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans l'établissement	Lutter contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans l'établissement afin de les éradiquer	- Nombre de F/H ayant subis des agissements sexistes - Nombre de F/H victimes de violence - Nombre de F/H victimes de harcèlement moral ou sexuel	2022
Mettre en place des formations à la prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, auprès des encadrants et auprès d'un quota annuel d'agents (10)	Prévenir et assister les agents victimes de violences ou de harcèlement	- Nombre d'encadrants ayant bénéficié de la formation - Nombre de personnels non encadrants ayant bénéficié de la formation - Nombre de formations suivies par catégorie professionnelle	2022
Accompagner les personnes déclarantes d'une telle situation	Assister les agents victimes de violences ou de harcèlement	- Nombre de déclarations	2022
Intégrer dans le profil de poste du psychologue dédié aux agents de l'établissement dans le cadre de la Qualité de Vie au Travail l'accompagnement possible auprès des personnes déclarantes	Assister les agents victimes de violences ou de harcèlement	- Nombre de dossiers suivis par le psychologue	2022

Communiquer sur les actions mises en place H/F en vue de promouvoir l'égalité H/F	Prévenir les agents victimes de violences ou de harcèlement	- Nombre de F/H ayant signalé un acte de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d'agissements sexistes - Nombre de F/H ayant bénéficié d'un accompagnement en cas de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d'agissements sexistes - % de suites données aux actes de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d'agissements sexistes	2023
Offrir la possibilité à un représentant du personnel d'accompagner ponctuellement le référent égalité dans certaines de ses missions	Assister les agents victimes de violences ou de harcèlement	- Nombre de volontaires pour exercer cette fonction - Désignation d'un référent	2022
Nomination d'un médiateur territorial au sein de la Direction commune ou du GHT Aisne Nord Haute-Somme afin d'intervenir sur les situations les plus complexes	Assister les agents victimes de violences ou de harcèlement dans les situations les plus complexes	- Nombre de conciliations menées par le médiateur	2022

III. DATE D'EFFET

Avis du Comité technique d'établissement : **Favorable à l'unanimité**
En date du : **18/10/2021**

Avis de la Commission médicale d'établissement : **Favorable à l'unanimité**
En date du : **07/12/2021**

Signature du chef d'établissement :



P/Le Directeur
La Directrice déléguée du
Centre Hospitalier de Péronne
Christelle BOURSON