

Plan égalité Femmes-Hommes 2023-2026

JUIN-DECEMBRE 2023

Centre Hospitalier de Rodez



Introduction

Le Centre hospitalier de Rodez a marqué sa volonté d'inscrire dans sa politique sociale, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La désignation d'un référent à l'égalité professionnelle en juin 2022 est un acte fort qui a montré cette volonté de décliner, en lien avec la Direction des Ressources Humaines, le sujet de l'égalité femmes-hommes dans des actions concrètes.

La mise en place d'un plan égalité institutionnel permet d'acter plus encore cette volonté d'égalité professionnelle en entrant dans le champ du projet social, et en contribuant à l'amélioration de la qualité de vie au travail des professionnels, en représentant une seconde étape dans la prise en compte des besoins sur le sujet.

Ce plan s'appuie sur l'architecture du protocole d'accord national signé le 8 mai 2013 dont l'architecture comprend quatre piliers :

- Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle
- Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique
- La meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- La prévention des violences faites aux professionnel(les) sur leur lieu de travail.

Il permettra, par ailleurs, de rendre compte des actions menées dans le cadre des attendus du manuel de certification de la Haute Autorité de Santé.

Il sera aussi un appui pour bénéficier de soutiens de la part du fonds national sur l'égalité professionnelle, notamment par le biais de formations à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ou des actions de mentorat et de coaching. Ce plan se déclinera en plan d'actions qui précisera pour chacun des domaines, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le comité social d'établissement est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Contexte législatif

En application de l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la politique d'égalité professionnelle s'appuie sur le décret n°2020-528 du 4 mai 2020.

Rappel des enjeux :

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

Ce principe a notamment été rappelé par la "loi Roudy", du 13 juillet 1983, qui réaffirme l'égalité entre les femmes et les hommes dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation) ; loi portant sur les droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique hospitalière. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

Ce décret définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action pluriannuels relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Il définit, pour une période maximale de 3 ans, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, selon 4 axes :

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



Axe 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Cet axe est destiné à l'analyse statistique des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes afin de garantir l'égalité salariale des agents et l'égalité des droits dans le déroulement de leur carrière.

Actions proposées :

- Nomination d'un référent égalité professionnelle
- Permettre l'égal accès des femmes et des hommes à tous les emplois, contrats d'allocation étude, apprentissages, stages ou promotions professionnelles en vérifiant sur toutes les offres publiées que les critères prédéfinis sont non-discriminants
- S'assurer de la non-discrimination des femmes enceintes lors des entretiens professionnels et des renouvellements de contrats.
- Diffusion d'un « Guide des contractuels »
- Veiller à une composition paritaire dans les jurys de concours afin d'éviter toute discrimination à l'encontre des femmes

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Les actions portées par cet axe visent à garantir l'égal accès des agents, indépendamment de leur sexe, aux emplois de la fonction publique, notamment au travers d'une analyse de la mixité des métiers et la répartition femmes/hommes au sein des personnels.

Actions proposées :

- Mixité des métiers
- Communication sur les métiers sans stéréotype de genre
- Guide des contractuels
- Actions de sensibilisation des personnels autour de thématiques de santé publique en lien avec les discriminations (ex : journée de lutte contre l'homophobie, 16 mai 2023)

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Actions proposées :

- Faciliter la prise de congés familiaux et de la reprise à l'issue (entretien grossesse, ...) : élaboration d'un guide pratique sur la parentalité à destination des futurs parents afin de récapituler l'ensemble de leurs droits et l'ensemble des démarches à effectuer (titulaires, contractuels).
- Utilisation de « mailing vox » pour les remplacements de soignants
- Prise en compte du lieu d'habitation de l'agent dans le cadre de la mobilité inter-établissements
- Faciliter le recours au télétravail : le CH promeut le recours au télétravail pour l'ensemble de ses professionnels, dès lors que les tâches lui incombant sont télétravaillables et que le projet s'inscrit dans une organisation de service validée par l'encadrement. Cette forme d'organisation du travail permet aux professionnels d'exercer leurs fonctions hors des locaux du CH de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Les professionnels bénéficiant du télétravail font l'objet d'un suivi rigoureux et étroit de la part de leur encadrement.
- Limiter les réunions tardives, mieux anticiper leur organisation, et limiter leur durée
- Guide des contacts utiles au sein de la DRH
- Mettre en valeur les reconversions professionnelles réussies

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Cet axe doit permettre l'accompagnement des professionnels victimes de violences sexistes et sexuelles et de sensibiliser les publics prioritaires à la prévention de ces violences. L'objectif est également de rappeler les règles et les sanctions applicables aux auteurs de violences sexistes et sexuelles.

Actions proposées :

- Création d'une cellule RPS et communication sur les RPS auprès des personnels hospitaliers
- Dispositif de signalement des violences et des discriminations : création d'une fiche de signalement et mise en place d'une cellule de recueil des signalements
- Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes : sensibiliser les agents à la lutte contre les agissements et les violences sexistes et permettre un rappel de la loi et des sanctions par la création de supports de communication
- Accompagner les agents victimes de violences : information sur les différents soutiens existants

Présentation en Comité Social Etablissement pour avis : juin – décembre 2023

COFIL de lancement de la démarche égalité à l'échelon institutionnel : 8 janvier 2024

- Présentation de la politique égalité professionnelle et du plan d'action
- Signature de la Charte « *Donner des elles à la santé* ».

Groupe de travail qui se réunira 1 fois/trimestre

1er COFIL Egalité officiel : début 2024

- Etat des lieux sur l'avancement des actions menées

COFIL Egalité suivants prévus en mars, mai, septembre et novembre 2024 :

- Poursuite des actions menées
 - 5^{ème} axe en prévision : la santé des femmes
-

FICHES SUIVI

AXE PLAN D'ACTION	INTITULE ACTION	OBJECTIFS DE L'ACTION	PILOTE DE L'ACTION	ACTEURS IMPLIQUES	MOYENS et OUTILS utilisés / déployés	ECHEANCES	INDICATEURS de réussite ou d'atteinte des objectifs
Axe 1 : Prévention et Traitement des Ecart de Rémunération							
Axe 2 : Mixité des Métiers, Parcours Pro et Déroulement de carrière							

FICHES SUIVI

AXE PLAN D'ACTION	INTITULE ACTION	OBJECTIFS DE L'ACTION	PILOTE DE L'ACTION	ACTEURS IMPLIQUES	MOYENS et OUTILS utilisés / déployés	ECHÉANCES	INDICATEURS de réussite ou d'atteinte des objectifs
Axe 3: Articulation vie privée/vie professionnelle							
Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes							

OBJECTIFS INSTITUTIONNELS

- Accéder au fond en faveur de l'égalité professionnelle

Le fond en faveur de l'égalité professionnelle a été étendu à toutes les fonctions publiques en 2022. Il vise à accompagner les administrations dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets visant à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il permet de cofinancer les projets ayant un caractère partenarial, interministériel et/ou inter-versant, éventuellement un caractère participatif favorisant l'association directe des agents.

Exemples de projets retenus en 2022 pour la fonction publique hospitalière :

« Dispositif de lutte contre les stéréotypes de genres dans les métiers hospitaliers » (C.H. Rambouillet)

« Toutes des Femmes de Talents ! » (C.H. Béziers)

« Mise en forme attractive du guide de la parentalité en vue d'une communication à l'ensemble du personnel » (C.H. Cannes)

« Journée de sensibilisation aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel au travail » (C.H. d'Arles)

- Obtenir le label Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes (AFNOR Certification) :

Le Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, créé en 2004 par l'Etat, est un outil permettant de valoriser l'engagement des organismes privés et publics en faveur de l'égalité professionnelle. Il propose une méthodologie afin de faire progresser l'égalité et la mixité professionnelles selon les axes suivants :

- La lutte contre les stéréotypes de sexe ;
- Les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité salariale ;

-
- La conciliation des temps de vie : professionnel et personnel ;
 - L'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel ;
 - La mixité des métiers et à tous les niveaux d'encadrement de la structure ;
 - La lutte contre les discriminations et les violences à l'encontre des femmes au travail.

Obtenir le label égalité professionnelle permet d'adopter une logique d'amélioration continue, d'attirer de nouveaux talents, notamment des femmes, et d'améliorer les conditions de travail de tous, hommes et femmes confondus.

CONCLUSION

Le lancement officiel de ce plan égalité Femmes-Hommes aura lieu, symboliquement, avec la signature par notre Directeur Général de la charte « Donner des Elles à la santé », en fin d'année 2023. Cette association œuvre notamment pour encourager le monde de la santé à changer son regard afin de sortir des stéréotypes, lutter contre les discriminations, et s'engager dans une démarche en faveur de la mixité.

La référente égalité femmes-hommes de l'établissement a intégré un réseau de partenaires sur ces questions d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau départemental, réseau porté par la Déléguée Départementale aux droits des femmes et à l'égalité. Ensemble, les partenaires institutionnels ont à cœur de travailler au mieux à la mise en place du Plan Interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023 - 2027).

Le combat pour l'égalité est un combat qui s'inscrit sur la durée, et nécessite des actions fortes, pour créer un climat de travail serein, motivant et équitable pour l'ensemble des personnes, femmes et hommes, travaillant dans nos établissements de santé.
