



***PLAN  
PLURIANNUEL  
D'EGALITE  
PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES  
(2022-2024)***

## Textes de référence :

- **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 harcèlements et d'agissement 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 ;
- **Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique du 30 novembre 2018**, signé par la FHF ;
- **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 ;
- **Instruction DGOS/RH3/2021/180 du 5 août 2021** relative à la mise en place d'un référent égalité au sein de la fonction publique hospitalière.

## **I. POURQUOI ENGAGER L'ETABLISSEMENT DANS UN PLAN PLURIANNUEL D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?**

**L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018** prévoyait l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'ici le 30 décembre 2020, d'un plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de 3 ans.

**L'article 80 de la Loi susvisée du 6 août 2019** prévoit que pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'établissement élabore et met en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables. Ce plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

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

Ce même article ajoute que l'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

**Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> du Décret susvisé du 4 mai 2020**, le plan d'action précité est établi par le chef d'établissement après avis du Comité Technique d'Etablissement. L'article 2 de ce même Décret ajoute que le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Dans ces conditions, l'établissement s'engage dans l'élaboration d'un plan d'action en faveur de cette égalité ainsi qu'à sa mise en œuvre effective.

Inscrite dans les valeurs que porte l'Institution, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une préoccupation majeure des établissements. Elle s'intègre dans le projet social de l'établissement qu'il conviendra d'élaborer dans le cadre du prochain projet d'établissement.

### **La stratégie de l'établissement s'articule donc autour de 4 objectifs prioritaires :**

- **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 ;**

Le Plan d'action 2022 – 2024 précisera pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le Comité Technique d'Etablissement qui deviendra le Comité Social d'Etablissement sera informé, chaque année, de l'état d'avancement des actions inscrites au Plan.

Le Plan pluriannuel d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Le Copil QVT sera chargé de son suivi.

Le cas échéant, le présent plan d'action pourra être amendé, complété ou actualisé afin d'assurer et de garantir une plus grande effectivité du principe d'égalité professionnelle.



## II. GARANTIR LES CONDITIONS DE REUSSITE DU PLAN PLURIANNUEL D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : UN PLAN DYNAMIQUE ET EVOLUTIF

L'établissement souhaite faire de ce plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une de ses priorités d'action pour les trois années à venir, en associant l'ensemble des professionnels. L'égalité entre les femmes et les hommes est l'affaire de tous.

Afin de mettre en place un plan d'actions efficace et passer de l'égalité dans les textes à l'égalité dans les faits, il est nécessaire de prévoir les conditions de mise en œuvre et de suivi de cette stratégie. A cet effet, plusieurs actions ont été identifiées :

- Un **pilotage collectif** assuré par un Comité de Pilotage (Copil QVT) auquel l'ensemble du personnel peut être associé sur la base du volontariat, afin de renforcer sa représentativité et sa légitimité ;
- Une **mise en œuvre effective** avec la reconnaissance du rôle des référentes/référents « Egalité » désignées/désignés au sein des établissements ;
- Un **suivi régulier des actions grâce à une évaluation annuelle** et au suivi des indicateurs de réalisation renseignés et transmis au Comité de Pilotage. Les résultats seront présentés chaque année dans le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au travers du futur rapport social unique (RSU).
- Une **communication permanente sur l'état d'avancement des actions** en direction des agents via les outils de communication interne.

Chaque année, le plan d'actions fera l'objet d'une évaluation au cours de laquelle les objectifs et les actions du plan pourront être réajustés, ou complétés.

L'établissement entend ainsi mettre en place une démarche d'exemplarité, à travers ces objectifs et les actions concrètes qui en découlent.

### III. LES AXES STRATEGIQUES DU PLAN D'ACTION

#### AXE 1 : EVALUER, PREVENIR ET, LE CAS ECHEANT, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ACTIONS	OBJECTIFS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER
<b>Dresser un état des lieux de la situation actuelle</b>	Suivre annuellement les écarts de rémunération entre les femmes et hommes	Nombre d'indicateurs genrés validés, produits et analysés	2 <sup>ème</sup> semestre 2022 puis 2023 et 2024
<b>Définir et formaliser les règles de reprise d'ancienneté des agents contractuels</b>	Repérer les écarts de rémunération, les analyser et les traiter	Procédure formalisée et diffusée	3 <sup>ème</sup> semestre 2022
<b>Assurer, à situation égale, les mêmes conditions de rémunération indépendamment du genre</b>	Garantir l'effectivité de l'égalité professionnelle	Rémunération moyenne du personnel par catégorie et par filière	3 <sup>ème</sup> semestre 2022
<b>Prendre en compte dans le cadre des lignes directrices de gestion l'égalité professionnelle</b>	Intégrer l'égalité professionnelle comme une valeur essentielle de l'établissement	Définition et approbation des lignes directrices de gestion	1 <sup>er</sup> trimestre 2023

## AXE 2 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

ACTIONS	OBJECTIFS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER
<b>Dresser un état des lieux de la situation actuelle</b>	Suivre annuellement par genre les avancements de grade, les stagiairisations et les titularisations	Nombre d'indicateurs genrés validés, produits et analysés	2 <sup>ème</sup> semestre 2022 puis 2023 et 2024
<b>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</b>	Garantir la non-discrimination et l'égal accès dans le processus de recrutement	Elaboration d'une grille d'entretien	3 <sup>ème</sup> semestre 2022
<b>Veiller à ne pas féminiser ou masculiniser les offres d'emploi et le contenu des fiches de poste en fonction des métiers</b>	Garantir la non-discrimination et l'égal accès dans le processus de recrutement	Nombre de fiches de poste revues	3 <sup>ème</sup> semestre 2022
<b>Former les cadres de proximité aux enjeux de l'égalité professionnelle</b>	Garantir la non-discrimination et l'égal accès et d'évolution pour les femmes et les hommes	Formation réalisée	3 <sup>ème</sup> semestre 2022
<b>Assurer une mixité, voire une parité, dans la composition des jurys</b>	Garantir la non-discrimination et la représentativité	Composition des jurys	3 <sup>ème</sup> semestre 2022
<b>Accompagner les femmes à la prise de poste à responsabilité</b>	Favoriser l'accès aux emplois à responsabilité indépendamment du sexe	Part des femmes occupant un poste à responsabilité	2022 -2023-2024

## AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE, VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

ACTIONS	OBJECTIFS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER
<b>Dresser un état des lieux de la situation actuelle</b>	Suivre annuellement la répartition des congés parentaux et des temps partiels par genre	Nombre d'indicateurs genrés validés, produits et analysés	2 <sup>ème</sup> semestre 2022 puis 2023 et 2024
<b>Informers les professionnels concernant leurs droits et devoirs en matière de temps de travail, de congés, de temps partiels et des impacts sur leurs carrières</b>	Garantir l'égal accès aux droits relatifs au temps de travail	Note d'information ou supports de communications sur le sujet	3 <sup>ème</sup> semestre 2022
<b>Rédiger un guide des futurs parents (PMA, femmes enceintes...) et nouveaux parents (congés maternité, paternité et parental, temps partiel de droit ...)</b>	Accompagner le personnel vers la parentalité	Guide rédigé	2023
<b>Mettre en place une formation aux gestes de la vie quotidienne pour prévenir les TMS des femmes enceintes</b>	Prévenir les risques professionnels liés à l'état de santé	Formation réalisée	2023
<b>Essayer d'adapter les postes de travail pour les femmes enceintes pour leur permettre un maintien dans l'emploi</b>	Prévenir les risques professionnels liés à l'état de santé	Nombre de demandes honorées	2023
<b>Favoriser les partenariats externes de garde d'enfants (ville, micro-crèche...)</b>	Renforcer l'accès à un mode de garde d'enfants élargi compatible avec les horaires atypiques de nos agents	Nombre de partenariat extérieur signé	2023

## AXE 4: LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

ACTIONS	OBJECTIFS	INDICATEURS DE SUIVI	CALENDRIER
<b>Dresser un état des lieux de la situation actuelle</b>	Suivre annuellement le signalement des éventuelles violences, discriminations ou situations de harcèlement	Nombre d'indicateurs genrés validés, produits et analysés	2 <sup>ème</sup> semestre 2022 puis 2023 et 2024
<b>Communiquer sur la mise en place du plan d'égalité professionnelle</b>	Garantir l'égalité professionnelle	Diffusion du plan	2 <sup>ème</sup> semestre 2022
<b>Réaliser des actions de sensibilisation ayant pour objet de définir le sexisme, ses manifestations et ses effets</b>	Lutter contre les discriminations sexistes et les violences	Nombre d'actions de sensibilisation réalisées	2023
<b>Renforcer le dispositif de FEI en vue de signaler et de traiter les situations de harcèlement et de violence sexiste et sexuelle</b>	Prévenir et assister les agents victimes de violences ou de harcèlement	Nombre de signalement et d'accompagnement réalisé	2023
<b>Communiquer sur les personnes ressources et dispositifs destinés à lutter contre les violences, le harcèlement et les discriminations</b>	Favoriser l'accompagnement des victimes	Personnes ressources identifiées Information réalisée	2023