	PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME	Document DIR-IN-002	Page 1 / 4
		Date de création 04 décembre 2023	Version V0

Préambule

L'objectif de ce plan est de sensibiliser l'ensemble du personnel à la promotion de l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

Ce plan présente, pour une période de 3 ans, les mesures destinées à réduire les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes autour de 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.

Ce plan a été présenté au Comité Social d'Etablissement en date du 4 décembre 2023 et fera l'objet d'un suivi annuel. Il a été transmis à l'ARS Grand Est le 12 décembre 2023.

Le plan d'action a été communiqué à l'ensemble des agents par note de service le 12 décembre 2023 ainsi que dans le bulletin d'info RH n°23 de décembre 2023.

Il est accessible sous P/BL CENTRE/ COMMUNICATION D'ETABLISSEMENT/documents institutionnels/ plan d'action égalité professionnelle.

1) Principaux textes de référence

- Articles L132-1 à L132-4 du code général de la fonction publique ;
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
- Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;
- Note d'information n° DGOS/RH3/2021/197 du 10 septembre 2021 portant sur les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière ;
- Fiche 3.3 du projet social 2021-2023.

2) Etat des lieux du Centre de Harthouse

a) Effectifs (*source bilan social 2022*).


Il existe une forte féminisation des effectifs à raison de 80 % de femmes au sein de l'établissement.

69% des femmes sont titulaires - 61% des hommes.

26% des femmes sont en CDI - 29% des hommes.

5% des femmes sont en CDD - 10% des hommes.

Le travail à temps partiel concerne 10% des effectifs féminins - 3 % de effectifs masculins.

	PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME	Document DIR-IN-002	Page 2 / 4
		Date de création 04 décembre 2023	Version V0

Il existe peu de disparité au sein des filières :

La filière éducative est celle qui est le plus féminisée avec 84% de femmes et la filière logistique et technique est la moins féminisée avec 33% de femmes.

Les filières soignantes et administratives comptent 82% de femmes - 18% d'hommes.

b) Rémunération moyenne (source compte administratif 2022).

	ETP	annuel 2022	
		Total Net	annuel net / personne
Global	155,03	3 905 259,26 €	25 190,35 €
Femmes	123,80	3 125 857,06 €	25 249,25 €
Hommes	31,23	779 402,20 €	24 956,84 €

La rémunération moyenne annuelle des femmes et des hommes enregistre un écart de 300 euros.

c) Traitement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

En sa qualité d'employeur public le Centre de Harthouse est soucieux de garantir une égalité de traitement pour les femmes et les hommes et s'engage à prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.


Conformément à l'article L135-6 du code général de la fonction publique, le Centre va mettre en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Les signalements des agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation sont à effectuer auprès du secrétariat de direction : secretaire.direction@centre-harthouse.fr ou du référent établissement : psy.adulte@centre-harthouse.fr.

3) Plan d'action

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Objectif n°1 : Tendre vers plus d'égalité salariale.	Action n°1 : Partager avec les représentants du personnel une analyse des écarts de	Indicateur n°1 : L'écart global de rémunération entre les femmes et les	1er semestre 2024

	PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME	Document DIR-IN-002	Page 3 / 4
		Date de création 04 décembre 2023	Version V0


	<p>rémunération entre les femmes et les hommes.</p>	<p>hommes en euro (salaire moyen rémunéré) ainsi qu'en pourcentage de cet écart global en équivalent temps plein.</p> <p>Arrêté du 28 avril 2022 fixant pour la fonction publique hospitalière la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.</p>	
--	---	--	--

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

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Objectif : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.	Action n°1 : Nommer un référent égalité femmes-hommes.	Indicateur n°1 : 1 référent nommé et identifié.	2 ^{ème} trimestre 2023
	Action n°2 : Préciser la mention « F/H » pour chaque publication d'offre d'emploi et sur chaque fiche de poste.	Indicateur n°2 : Nombre annuel de mention « F/H » sur l'ensemble des offres d'emploi parues et sur les fiches de poste.	4 ^{ème} trimestre 2023
	Action n°3 : Communiquer auprès des agents pendant les « journées d'accueil nouvel agent » sur les possibilités d'évolution des métiers (concours, VAE, ...).	Indicateur n°3 : Nombre annuel d'agents participant aux journées d'accueil.	4 ^{ème} trimestre 2023

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

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Objectif : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.	Action n°1 : mettre en œuvre une procédure de télétravail.	Indicateur n°1 : Nombre annuel d'agents en télétravail au sein de l'établissement.	1 ^{er} semestre 2023
	Action n°2 : évaluer au	Indicateur n°2 :	

	PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME	Document DIR-IN-002	Page 4 / 4
		Date de création 04 décembre 2023	Version V0

	cours d'un entretien la concordance entre les compétences de l'agent et les missions de la fiche de poste ainsi que le besoin en formation de l'agent après une interruption de carrière supérieure à 1 an.	Nombre annuel d'entretiens réalisés.	4 ^{ème} trimestre 2023
	Action n°3 : Prendre en compte, dans le respect des nécessités de service, les contraintes familiales des agents (monoparentalité, aidant, garde alternée,...) dans l'élaboration des plannings.	Indicateur n°3 : Nombre annuel d'agent ayant bénéficié d'une adaptation du planning pour contrainte familiale.	3 ^{ème} trimestre 2023

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

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Objectif : Prévenir les actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes au sein de l'établissement	Action n°1 : identifier et former les référents aux différentes discriminations.	Indicateur n°1 : désignation des référents.	1 ^{er} trimestre 2024
	Action n°2 : Mettre en place un dispositif de signalement.	Indicateur n°2 : validation de la procédure.	2 ^{ème} trimestre 2024
	Action n°3 : Communiquer sur le dispositif de signalement identifié.	Indicateur n°3 : date de diffusion du communiqué et du bulletin d'info RH.	2 ^{ème} trimestre 2024

Présenté au Comité Social d'Etablissement le 04 décembre 2023.