



AGIR POUR L'EGALITE

Plan d'Action relatif à l'Égalité professionnelle 2025-2027

Version du 20 mars 2025.

Avis favorable CSE du 09 04 2025.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur dans le secteur hospitalier. Ce plan d'action vise à promouvoir un environnement de travail équitable, respectueux et inclusif, conformément aux obligations légales et aux engagements éthiques de l'établissement.

1. Diagnostic initial

Un diagnostic préalable a été réalisé afin d'identifier les inégalités et les axes d'amélioration. Les résultats portent sur :

- La répartition des effectifs : pourcentage de femmes et d'hommes par catégorie professionnelle (effectifs au 31/12/2024)

<u>personnels administratifs</u>		
Femme		87,04 %
Homme		12,96 %
<u>personnels éducatifs et sociaux</u>		
Femme		76,76 %
Homme		23,24 %
<u>personnels médicaux</u>		
Femme		52,90 %
Homme		47,10 %
<u>personnels medico-techniques</u>		
Femme		86,84 %
Homme		13,16 %
<u>personnels soignants</u>		
Femme		90,33 %
Homme		9,67 %
<u>personnels techniques et ouvriers</u>		
Femme		47,51 %
Homme		52,49 %
TOTAL	Femmes 82,48%	Hommes 17,52%

- Ecart salarial : analyse des rémunérations à poste et ancienneté équivalents.

Les données relatives à l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes tant pour les personnels titulaires que pour les personnels contractuels (médicaux et non médicaux) ne mettent pas en avant d'écarts significatifs. Des différences peuvent apparaître à poste et ancienneté équivalents en raison notamment des temps partiel / temps plein :

Au 31/12/2024 : - 14,2% des femmes étaient à temps partiel
 - 7,1% des hommes étaient à temps partiel

2. Axes Stratégiques et Actions

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les écarts dans l'accès aux corps, grades et emplois de la fonction publique

Objectif : l'égal accès des agents, indépendamment de leur sexe, aux emplois de la fonction publique.

Actions :

- Mettre en place l'index égalité femmes / hommes et assurer la communication sur celui-ci.
- Nommer un binôme de référent égalité professionnelle
- Garantir le maintien des droits à l'avancement de grade des agents ayant une absence pour maternité
- Réfléchir à un indicateur permettant de veiller à l'équité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation

Axe 2 : Agir en faveur d'une politique de promotion sur l'égalité professionnelle

Objectif : développement de la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes

Actions :

- Réaliser une campagne de communication de portraits des agents aux métiers atypiques / féminisés / masculinisés pour favoriser la mixité des métiers.
- Informer les encadrants de cet enjeu afin de le prendre en considération lors de l'entretien annuel.
- Garantir l'égalité femmes-hommes dans le processus de recrutement.
- Garantir l'égalité femmes-hommes dans l'organisation des jurys de concours.

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle (QVCT)

Objectif : assurer un équilibre de vie permettant aux femmes et aux hommes de progresser professionnellement sans contrainte excessive.

Actions :

- Promotion du télétravail si les fonctions le permettent.
- Recueil des besoins et recherche de solution(s) de garde d'enfants adaptés aux horaires hospitaliers (crèches hospitalières, partenariat avec des structures locales).
- Diffusion de plaquettes d'information relatives aux congé parental, congé maternité, congé paternité, temps partiel...

Axe 4 : Prévenir et lutter contre les discriminations et les violences sexistes

Objectif : Éviter les comportements sexistes, le harcèlement et les violences au travail.

Actions :

- Sensibilisation de l'ensemble du personnel sur les comportements sexistes et les violences sexistes et sexuelles.
- Mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral ou sexuel, discriminations
- Instauration d'une tolérance zéro face aux discriminations et sanctions appropriées en cas de manquement.
- Accompagnement des agents victimes de violences : information sur les différents soutiens existants.

3. Suivi

Un bilan de réalisation des actions sera présenté annuellement aux instances représentatives du personnel (CSE et CME).