



# PLAN D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

2024-2026



CSE du 10 octobre 2023

CME du 17 octobre 2023

---



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, doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Références

- **Art 80 de la Loi de transformation de la Fonction Publique n°2019-828 du 6 août 2019**  
[https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article\\_lc/JORFARTI000038889268/](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/JORFARTI000038889268/)  
**(ANNEXE 1)**
- **Décret 2020-528 du 4 mai 2020**  
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041853744/>  
**(ANNEXE 2)**
- Décret n°2020-256 du 13 mars relatif au dispositif de signalement des actes de violence de discrimination de harcèlement et d'agissements sexistes dans 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 FPT et de la FPH.
- 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 relatives à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.
- Circulaire du 4 mars relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique.
- **Guide pour une communication non sexiste :**  
[https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_egacom\\_sans\\_stereotypes-2022-versionpublique-min-2.pdf](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_egacom_sans_stereotypes-2022-versionpublique-min-2.pdf)

### Durée

Le plan d'action est établi de manière pluriannuelle pour une durée maximum de trois ans. Il est élaboré par le chef d'établissement après avis du CSE et de la CME.



## **MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION EGALITE :**

### **Composition :**

Directeur des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et du Système d'Information

Coordonnatrice des Services de Soins,

Secrétaire F3SCT

Adjoint des Cadres aux RH

Technicien Supérieur aux RH

IDE à la Médecine du Travail

médecin du travail

2 représentants du personnel

### **Rôle et fréquence de la Commission :**

La Commission Egalité assurera un suivi régulier des actions par une évaluation annuelle du suivi des indicateurs de réalisations renseignés et transmis à la Commission. Les résultats seront présentés chaque année dans le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Chaque année le plan fera l'objet d'un réajustement au niveau des objectifs et des actions qui n'auraient pas été identifiés au moment de l'élaboration du plan, il pourra être complété ou modifié en fonction du contexte et des travaux menés en cours d'année par l'établissement.

## **NOMINATION D'UN REFERENT EGALITE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT :**

Cf lettre de mission

### **(ANNEXE 3)**

Formation à prévoir Plan 2024 Cf programme module 2 ANFH



## **AXE 1 –GARANTIR L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES RECRUTEMENTS ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

### **1 - Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

- Etat des lieux des effectifs H/F de l'établissement
  - Corps
  - grade
  - emplois
  
- Mise en place d'un tableau de bord avec indicateur de suivi et analyse des écarts de rémunération :
  - Effectif et coût temps partiels H/F
  - Effectif congés parentaux H/F
  - Nombre de jours enfants malades pris H/F
  - Nombre de recours et coût du dispositif de rappel H/F
  - Nombre d'heures supplémentaires et coût H/F

### **2 – Assurer un recrutement équitable entre hommes et femmes**

- Permettre l'égal accès de tous aux emplois de l'EPSM IDAC en vérifiant que les fiches de poste/offres d'emploi ne comportent pas de critères discriminants, notamment liés au sexe
- Tendre vers une composition paritaire des jurys de sélection (recrutements sans concours, concours, etc.).

### **3- Garantir l'absence de discrimination dans l'évolution de carrière**

- Garantir que les critères d'évaluation de la valeur professionnelle des agents ne comportent pas de critères discriminants, notamment liés au sexe,
- Assurer un égal accès à la promotion interne,
- Garantir l'information des professionnels sur leurs droits pendant leur absence pour congé maternité, paternité, adoption ou parental,
- Organiser les bonnes conditions de reprise du travail pour les agents de retour de congé maternité, paternité, adoption ou parental,
- En termes de conditions physiques de travail, mettre à disposition les outils et méthodes qui permettent de limiter les discriminations liées aux caractéristiques physiques de chaque sexe (ex : formation Troubles Musculosquelettiques, rails de transferts...) et garantir le respect de l'intimité dans des vestiaires adaptés séparés femmes/hommes.



## **AXE 2 – FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**

### **1- Travail sur des propositions de réorganisation du travail en lien avec les résultats du Baromètre Social :**

- Nombre de rappels
- Cycle de roulement
- Sécurisation des congés, RH
- Projet d'installation des plannings sur les smartphones

### **2- Solliciter les agents via le BS pour connaître leurs besoins ou souhaits d'évolution :**

- Favoriser l'accès à la garderie pour les vacances scolaires en lien avec la Mairie de Camiers
- Création d'une conciergerie pour les agents (dépôt colis, envoi de courriers, ...)
- Mise en place d'une crèche ou convention avec des assistantes maternelles pour horaires atypiques.

### **3- Rappeler l'existence de logements pour des agents en difficulté personnelle et/ou familiale ponctuelle**

### **4- Systématiser la réalisation d'entretiens de ré-accueil après une absence longue en lien avec le cadre service santé travail**

### **5- Garantir l'information des professionnels sur les dispositifs existants pour faciliter la conciliation de la parentalité avec l'exercice professionnel :**

- Garantir l'information sur les prestations à caractère familial offertes par le Comité de Gestion des Œuvres Sociales (prestations diverses...)
- travail et grossesse
  - Tenues de travail adaptées
  - Poursuite de l'allaitement
- Elaboration d'un guide pratique sur la parentalité à destination des futurs parents afin de récapituler l'ensemble de leurs droits et des démarches à réaliser autour de la grossesse, la naissance, l'adoption, l'allaitement, la procréation médicalement assistée, la garde d'enfants, les professionnels aidants.



### **AXE 3 – PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES.**

- Mettre en place un dispositif de signalement des situations de discrimination et de harcèlement – FEI spécifique-
- Sensibiliser et ou former les professionnels aux situations de discrimination et de violence
- Informer sur la possibilité de soutien psychologique après agression via un psychologue du travail
- Mise en place d'un bilan des signalements et de leur traitement en lien avec une commission ad hoc

### **CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE**

-Présentation du plan d'égalité professionnelle au CSE du 10/10/2023 et à la CME du 17/10/2023.

-Plan d'égalité professionnel 2024/2026 transmis à l'Agence Régionale de la Santé avant le 31 décembre 2023