



Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle

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 fait l'objet d'une consultation, d'une présentation et d'un suivi annuel devant le Comité Social d'Etablissement (CSE) compétent et d'une transmission à l'ARS de la région.

Enfin, il fait l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des agents. Ainsi, le plan d'action est rendu accessible sur l'intranet et par voie d'affichage.

Vu devant le Comité Social d'Etablissement le : 07/12/2023

Période de validité du plan d'action : 01/01/2024 – 31/12/2026

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.

2) Etat des lieux (situation au 31/12/2022)

a) Effectifs

L'établissement est genré en fonction des filières. Il existe une forte féminisation des effectifs à raison de :

	F	M	Total général
Sexe	73%	27%	100%

Répartition par statut :

Libellé du Statut	Catégorie professionnelle	F	M	Total général
CDI	Personnel Non Médical	13%	3%	16%
	Personnel Médical	1%	1%	2%
Total CDI		14%	4%	18%
SOUS STATUT	Personnel Non Médical	39%	15%	54%
	Personnel Médical	1%	1%	2%
Total SOUS STATUT		40%	16%	56%
CDD	Personnel Non Médical	17%	4%	22%
	Personnel Médical	2%	3%	4%
Total CDD		19%	7%	26%
Total général		73%	27%	100%

Il existe des disparités au sein des filières suivantes :

	F	M	Total général
Direction + Administratif	9%	3%	11%
Médecin	4%	5%	8%
Personnel éducatifs et sociaux	1%	1%	2%
Personnel Médico-Technique	2%	1%	3%
Personnel soignant	55%	11%	66%
Personnel technique	3%	7%	10%
Total général	73%	27%	100%

Il existe des disparités au sein des catégories professionnelles :

	F	M	Total général
A	18%	4%	22%
B	28%	7%	35%
C	24%	11%	34%
Personnel Médical	4%	5%	8%
Total général	73%	27%	100%

b) Rémunération

Pour l'établissement, le salaire net mensuel moyen est de :

	F	M	Total général
Moyenne de Net Imposable Mensuel	2 154,34 €	2 447,60 €	2 233,63 €

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 Hospitalier de Watrelos 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, l'établissement a mis 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 effectués via : alerte@ch-watrelos.com

3) Plan d'action

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes				
Actions	Objectifs	Moyens de communication	Indicateurs	Echéances
Analyse des données de rémunérations recueillies dans le RSU Transparence salariale	Mettre en évidence le potentiel des écarts de rémunération	RSU Instances	Indicateurs du Rapport Social Unique	30/06/2024
Sensibilisation des employés masculins sur la possibilité de prendre un congé ou un temps partiel pour raison familiale	Équilibrer les masses salariales femmes/hommes	Mise en place d'un guide de la parentalité Cafés rencontres Rencontre individuelle	Indicateurs du Rapport Social Unique	1 ^{er} semestre 2024
Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique				
Actions	Objectifs	Moyens de communication	Indicateurs	Echéances
Journées dédiées « Vis ma vie »	Faire connaître les métiers stéréotypés	Affichage Intranet	Nombre de journées dédiées Nombre de participants	Janvier 2024 – décembre 2026
Vidéo de présentation métier		Intranet Journée d'accueil des nouveaux arrivants Café rencontres	Nombre de vidéos par an	Dès 2024
Révision des fiches de poste ou offres d'emploi générées	Respecter la neutralité rédactionnelle des documents institutionnels	CSE	Nombre de fiches et offres actualisées	Dès 2024
Accompagnement de la parentalité dans la gestion des parcours et des carrières	Favoriser l'égal accès femme/homme aux congés pour situation familiale	Mise en place d'un guide de la parentalité, Livret d'accueil du personnel, ...)	Nombre de congés pour situation familiale par sexe (R.S.U)	2 ^e semestre 2024

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale				
Actions	Objectifs	Moyens de communication	Indicateurs	Echéances
Convention avec d'autres crèches (mairies, CH de Roubaix et de Tourcoing)	Offrir des facilités pour la garde d'enfants avec places dédiées pour le CH de Wattrelos	Note d'information Intranet Livret d'accueil du personnel	Nombre de conventions signées et Nombres de places obtenues	2026
Articulation ponctuelle du télétravail	Concilier vie professionnelle / vie personnelle	Procédure Instances RSU	Nombre de mises en œuvre / Nombre de demandes	2024
Aménagement d'une salle de lactation	Faciliter le retour au travail post-maternité	Entretien individuel	Nombre de bénéficiaires Nombre de jours de maladie post-maternité	2026
Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, d'harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes				
Actions	Objectifs	Moyens de communication	Indicateurs	Echéances
Nomination de référents terrain égalité professionnelle	Promouvoir le plan d'action égalité professionnelle	Lettre de mission	Nombre de référents terrain Nombre de réunions des référents	2024
Création d'une charte de lutte contre les violences sexuelles et sexistes	Sensibiliser et prévenir les violences sexistes, sexuelles et harcèlement	Affichage Intranet journées dédiées Cafés rencontres	Nombre de journées dédiées et cafés rencontres Nombre de participants à ces actions	2024
Communication sur le dispositif de lanceur d'alerte	Relancer le dispositif de lanceur d'alerte	Procédure de signalement, CSE, note d'information, intranet, communication auprès des nouveaux arrivants	Nombre de signalements/an	1 ^{er} trimestre 2024
Incitation aux formations sur la gestion de l'agressivité et l'amélioration de la communication	Améliorer la communication au sein des services et diminuer les VSS	Entretien de formation Plan de formation Affichage Intranet	Nombre de participants aux formations	2024