

Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle

CH LANGRES

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 compétent et d'une transmission à l'ARS de la région.

Enfin, il est fait l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des agents.

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

- Pour l'année 2023, l'index d'égalité professionnelle du centre hospitalier de Langres est de 77/100. L'index après proratisation est de 91/100.

Interprétation des résultats :

- *100 points : Parfaitement égalitaire entre les femmes et les hommes.*
- *Entre 75 et 99 points : L'entreprise a de bons résultats mais peut encore améliorer certains aspects de l'égalité professionnelle.*
- *Entre 60 et 74 points : L'entreprise présente des écarts importants et doit prendre des mesures correctives pour améliorer l'égalité.*
- *Moins de 60 points : L'entreprise doit impérativement mettre en place des actions correctives sous peine de sanctions financières.*
- Les 4 indicateurs sont étudiés dans le tableau suivant :

Index	Libellé indicateur	Taux ou nombre établissement	Points établissement	Points plafond
Indicateur 1	Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes pour les fonctionnaires à filière et catégorie hiérarchique équivalentes	4,230	35	40
Indicateur 2	Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes pour les agents contractuels à filière et catégorie hiérarchique équivalentes	5,146	27	30
Indicateur 3*	Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes	0,000	15	15
Indicateur 4	Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/ promouvables)	13,636	0	15
Note finale			77	
Note finale après proratisation			91	

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 rémunération entre les femmes et les hommes	Indicateur n°1 : L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes en euro (salaire moyen rémunéré) ainsi qu'en pourcentage de cet écart global en équivalent temps plein Arrêté du 28 avril 2022 fixant pour la fonction publique hospitalière la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales	2ème trimestre 2025

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 : Communiquer auprès des agents pendant l'entretien professionnel sur les métiers sur lesquels il est possible d'évoluer	Indicateur n°1 : Nombre de femmes et d'hommes promus à des postes d'encadrement	Année 2025
	Action n°2 : Préciser la mention « F/H » pour chaque offre d'emploi et parution de poste	Indicateur n°2 : Nombre de mention « F/H » sur l'ensemble des offres de poste parues.	Année 2025

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°3 : Informer sur le congé parental, le temps partiel, le congé maternité/congé d'adoption, le congé paternité/congé d'adoption	Indicateur n°3 : Nombre d'outils de communication créés	3 ^e trimestre 2025
	Action n°4 : mener une réflexion sur les lieux et/ou dispositifs dédiés à l'allaitement pour favoriser l'allaitement sur le lieu de travail en	Indicateur n°4 : Nombre d'agents concernés Indicateur n°5 : Nombre d'actions de communication réalisées	2 ^{er} trimestre 2025

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 : Continuer le suivi du dispositif de signalement	Indicateur n°1 : Nombre de signalements recueillis en lien avec un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au sein de l'établissement	Année 2025
	Action n°2 : Sensibiliser et former le personnel aux différentes discriminations (handicap, racisme, homophobie, sexisme...)	Indicateur n°2 : Nombre de formations réalisées, nombre de personnes sensibilisées, par genre.	Année 2025
	Action n°3 : Communiquer sur le dispositif de signalement identifié	Indicateur n°3 : Nombre d'actions de communication par an	Année 2025