
Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle au sein du GHVL

Le GHVL s'engage en faveur de l'égalité femmes-hommes pour l'ensemble de ses sites et structures.

Cet engagement institutionnel a débuté courant du second semestre 2023 avec la nomination de 2 référents égalité (Madame Grégoire RICHARD et M. Fabien SERURIER), puis une présentation de la démarche aux CSE des 2 établissements.

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'établissement 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. Ainsi, le plan d'action est rendu accessible sur les sites Intranet des 2 établissements.

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

a) Effectifs

Le GHVL est globalement très genré. Il existe une forte féminisation des effectifs.

On compte **86.87%** de femmes au sein du CH de Pont à Mousson et **85.06%** de femmes au sein du CH de Pompey Lay St Christophe.

CH POMPEY LAY ST CHRISTOPHE

75.93% des femmes et 59.33% des hommes sont titulaires
4.93% des femmes et 12.73 % des hommes sont en CDI
19.14% des femmes et 27.94% des hommes sont en CDD

CH PONT A MOUSSON

82.71% des femmes et 68.49% des hommes sont titulaires
3.93% des femmes et 7.91% des hommes sont en CDI
13.22% des femmes et 16.59% des hommes sont en CDD

Il existe des disparités au sein des filières administratives et soignantes qui comptabilisent plus de 90% femmes

b) Rémunération

La rémunération des agents du GHVL est conforme aux grilles salariales nationales de la fonction publique hospitalière. Ces grilles font référence au grade et à l'échelon selon l'ancienneté des agents, il n'a y a donc pas de disparité de rémunération en fonction du sexe. Ainsi, pour le personnel non médical, le salaire annuel brut moyen (hors indemnités) des femmes s'élève à 26,4 k€ et celui des hommes à 27k€.

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

En sa qualité d'employeur public le GHVL 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 GHVL s'engage à 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 effectués via le dispositif de signalement des événements indésirables (FSEI).

Les 2 référents égalité de l'établissement peuvent également être directement saisi.

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	2 ^{ème} trimestre 2024

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	1er trimestre 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.	1er trimestre 2025

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

a) **La maternité / paternité**

La maternité est un moment particulier, en général heureux, mais qui peut être mal appréhendé par l'entourage professionnel en raison des absences liées au congé maternité et entraîner une culpabilisation de la femme enceinte. La maternité peut également avoir des effets négatifs sur le déroulement de carrière des femmes (moins d'opportunités, évaluations et notations biaisées...).

Les tenues professionnelles :

- Fournir des tenues professionnelles adaptées aux femmes enceintes

Les aménagements de poste / planning

- Attention particulière aux femmes en parcours PMA (aménagement de poste éventuel avant déclaration de grossesse)
- Sensibiliser l'encadrement à l'annonce d'une grossesse
- Echanger avec chaque femme enceinte sur ses conditions de travail et ses souhaits / ses contraintes (DRH/DS/SST)
- Proposer des solutions permettant de concilier activité professionnelle et grossesse, par exemple : télétravail, aménagement de poste, changement d'horaires...

Les retours de congés maternité

- Inviter les agents à un entretien avec leur cadre / responsable de service pour préparer le retour au travail avant leur retour
- Organiser un entretien obligatoire avec le SST dans le cadre de la reprise après congé de maternité pour le PM / PNM
- Informer sur les différents modes de gardes et les ressources du territoire

Actions coup de pouce :

- Repérer et valoriser tout ce qui se fait aujourd'hui de manière spontanée dans les services autour de la maternité et de la paternité
- Réflexion sur la faisabilité d'une création de coffret « maternité-égalité au CH » remis à chaque femme enceinte avec un guide de la grossesse, ses droits, les référents internes, les accompagnants, jusqu'au retour après la naissance.

b) **La gestion du temps**

Organisation du travail et temps de travail

- Proposer le télétravail en complément du travail en présentiel et comme un outil de conciliation vie personnelle, vie professionnelle
- Identifier les missions télétravaillables

Les congés paternité

- Faciliter la prise des congés paternité

Informations utiles

Donner une information complète et accessible sur les différents droits et modalités, pour tous les professionnels, grâce à la création de documents pour :

- Congé maternité et adoption
- Congé paternité
- Disponibilité
- Temps partiel
- Congé parental
- Modes de garde des enfants de 0 à 6 ans
- CET

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 : poursuivre le développement du télétravail	Indicateur n°1 : Suivi du nombre d'agents en télétravail au sein de l'établissement	2ème trimestre 2024
	Action n°2 : Informer le PM et PNM sur le congé parental, le temps partiel, le congé maternité/congé d'adoption, le congé paternité/congé d'adoption, le CET	Indicateur n°2 : Nombre d'outils de communication existants et/ou créés	2e trimestre 2025
	Action n°4 : Fournir des tenues professionnelles adaptées aux femmes enceintes	Indicateur n°4 : Mise à disposition de tenues adaptées	1 ^{er} trimestre 2025

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

a) **Communiquer**

- Formation à la prise en charge des personnes victimes ou témoins d'actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes
- Rendre visible le sexisme : recensement des verbatim sexistes
- Création d'une campagne de sensibilisation sur les propos et les comportements sexistes

b) **Clarifier les enjeux**

- Mettre à disposition toutes les informations sur ce que recouvrent les actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes
- Informer sur les droits, risque et poursuites (administratives, disciplinaires, judiciaires et pénales) pour le personnel médical, non médical, les internes
- Nommer des personnes ressources formées sur ces sujets au sein de l'établissement

c) **Un dispositif de signalement**

Chaque établissement public doit organiser un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

- Définir son fonctionnement et sa composition
- Préciser son champ de compétences : personnel médical et non médical, titulaire et contractuel

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 : Mettre en place un 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	2ème trimestre 2024
	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.	3 ^e trimestre 2024
	Action n°3 : Communiquer sur le dispositif de signalement identifié	Indicateur n°3 : Mise à jour des sites Intranet Indicateur n°4 : Réflexion sur affichage Autocollants avec phrases choc dans les vestiaires et salles de détente	3 ^e trimestre 2024 2 ^e me Trimestre 2024

Information au CSE du CH de Pont à Mousson du 08 décembre 2023

Information au CSE du CH de Pompey – Lay St Christophe du 19 décembre 2023