**Modèle 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 (vous avez la possibilité d’ajouter d’autres axes qui vous semblent pertinents) :

* 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. Ainsi, le plan d’action est rendu accessible à l’adresse suivante : *site/intranet de l’établissement ou tout autre moyen de communication à disposition*

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.
1. **Etat des lieux**

***Vous trouverez, ci-dessous, un exemple d’état des lieux à adapter selon l’établissement et le type de personnels. Il pourrait être utile d’ajouter d’autres données ou graphiques en fonction des éléments dont vous disposez (bilan sociaux etc.) et des actions que vous souhaitez mettre en œuvre.***

1. **Effectifs**

L’établissement est aussi (ou n’est pas) très genré en fonction des filières. ll existe une forte féminisation des effectifs à raison de XX % de femmes au sein de l’établissement.

XX% des femmes sont titulaires - XX% des hommes

XX% des femmes sont en CDI - XX% des hommes

XX% des femmes sont en CDD XX% des hommes

Il existe (ou pas) des disparités au sein des filières suivantes :

La filière administrative compte XX% de femmes- XX% d’hommes

La filière soignante est celle qui comprend XX% mais elle est moins féminisée (ou plus) que dans d'autres établissements : XX% contre XX% en moyenne dans les établissements de santé français.

1. **Rémunération**

Pour l’établissement, le salaire net mensuel moyen (ETP) est de :

XXXX € pour les femmes XXXX € pour les hommes

1. **Traitement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes**

En sa qualité d’employeur public l’établissement XXX 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 XXX 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. (Vous devez indiquer si ce dispositif n’a pas été mis en place au sein de votre établissement et si ce n’est pas le cas, vous devez l’inclure obligatoirement dans les objectifs à venir).

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 : (Vous devez indiquer les coordonnées ou le lien pour effectuer un signalement)

1. **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** |
| **Exemples objectif****Objectif n°1 :** Tendre vers plus d’égalité salariale | **Exemples actions****Action n°1** : Partager avec les représentants du personnel une analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes | **Exemples indicateurs****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](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=FOMH9K2336u7W2-keU6e3EmyoT77geQNGxiOsRT9ZYU=) [la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=FOMH9K2336u7W2-keU6e3EmyoT77geQNGxiOsRT9ZYU=) | **Exemples calendriers**1er 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** |
| **Exemple objectif****Objectif  :** Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique | **Exemples actions****Action n°1** : Communiquer auprès des agents pendant l’entretien professionnel sur les métiers sur lesquels il est possible d’évoluer | **Exemples indicateurs****Indicateur n°1 :** Nombre de femmes et d’hommes promus à des postes d’encadrement | **Exemples calendriers**1er trimestre 2024 |
| **Action n°2 :** Préciser la mention « F/H » pour chaque offre d’emploi et parution deposte  | **Indicateur n°2 :** Nombre de mention « F/H » sur l’ensemble des offres de poste parues. | 2e trimestre 2024 |
| **Action n°3 :** Nommer un référent égalité femmes-hommes | **Indicateur n°3 :** 1 référent nommé et identifié | 3e trimestre 2024 |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Objectifs** | **Actions** | **Indicateurs de suivi** | **Calendrier de mise en œuvre** |
| **Exemple objectif****Objectif  :** Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale | **Exemples actions****Action n°1** : Elaborer une procédure de mise en œuvre du télétravail | **Exemples indicateurs****Indicateur n°1 :** Nombre d’agents en télétravail au sein de l’établissement | **Exemples calendriers**1er trimestre 2024 |
| **Action n°2 :** Mettre en œuvre des services permettant de faciliter la conciliation entrela vie professionnelle et la vie personnelle | **Indicateur n°2 :** Nombre de partenariats établis | 2e trimestre 2024 |
| **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 | 3e trimestre 2024 |
| **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 | 1er 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** |
| **Exemple objectif****Objectif :** Prévenir les actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes au sein de l’établissement | **Exemples actions****Action n°1** : Mettre en place un dispositif de signalement | **Exemples indicateurs****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 | **Exemples calendriers**1er 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. | 2e trimestre 2024 |
| **Action n°3** : Communiquer sur le dispositif de signalement identifié | **Indicateur n°3** : Nombre d'actions de communication par an | 3e trimestre 2024 |

**Vu devant le comité social compétent le :**