



**EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME**

**ETAT D'AVANCEMENT DU PLAN D' ACTIONS**

**CENTRE HOSPITALIER DE MARTIGUES**

**AU 25 AVRIL 24**

## I. Axes prioritaires et plan d'actions

1. <u>Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité</u>		
<b>Objectifs principaux :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire de l'égalité femme-homme un axe prioritaire du projet d'établissement</li> <li>- Déployer les actions au sein des pôles</li> </ul>		
Actions	Etat d'avancement	Indicateurs
1.1 Intégrer la thématique <i>égalité professionnelle</i> dans l'axe management gouvernance du projet d'établissement	Réalisé → Présentation du projet d'établissement aux instances de mars 2022.	Date de présentation aux instances : Présentation au CTE du 22/03/22
1.2 Intégrer la thématique dans l'axe projet social du projet d'établissement	Réalisé → Présentation du projet social aux instances de mars 2022.	Date de présentation aux instances : Présentation au CTE du 22/03/22
1.3 Formaliser une charte sur l'égalité professionnelle	Réalisé → Signature de la charte « Donner des Elles à la Santé »	Date de signature : 30/01/23
1.4 Définir un référent égalité professionnelle	Réalisé → définition du référent au 31/12/2021 Réfèrent identifié : Laura CHAUSSIN, Directrice des Ressources Humaines	Transmission du référent identifié à l'ARS le 31/12/21
1.5 Formaliser un plan d'actions	Réalisé	Date de présentation aux instances : Présentation au CTE du 22/03/22
<b>Calendrier de réalisation : 2021-2022</b> <b>Taux de réalisation : 100%</b>		

<b>2. <u>Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles</u></b>		
<b>Objectifs principaux :</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiller à tendre vers la parité dans les instances institutionnelles</li> <li>- S'assurer d'un égal accès aux postes à responsabilités, tant pour le personnel médical que non médical</li> </ul>		
<b>Actions</b>	<b>Etat d'avancement</b>	<b>Indicateurs</b>
2.1 Veiller à tendre vers la parité dans le cadre du renouvellement des instances	Réalisé Suivi en continu	% d'hommes et de femmes aux instances institutionnelles (conseil de surveillance, Directoire, CSE, Comité stratégique)
2.2 Etre attentif à un égal accès aux postes d'encadrement (CPP, CS, chefs de pôle et de service, cadres...), pour tous les secteurs d'activité : soignants, administratifs, logistiques et techniques.	Réalisé Suivi en continu	% d'hommes et de femmes aux postes à responsabilités
2.3 Mettre à la disposition des jurys un guide de recrutement	Réalisé	Pour chaque concours : Identification d'une grille d'analyse commune pour tous les candidats et transmise au Jury.
2.4 Analyser les fiches de poste pour déceler et supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées au genre	En cours	Nouvelles fiches de poste formalisées analysées
<b>Calendrier de réalisation : 2022-2024</b>		
<b>Taux de réalisation : 80%</b>		

<b>3. <u>Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière</u></b>		
<b>Objectifs principaux :</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rester attentifs aux rémunérations et déroulement de carrière entre les hommes et les femmes</li> <li>- Accompagner les contractuels</li> </ul>		
<b>Actions</b>	<b>Etat d'avancement</b>	<b>Indicateurs</b>
3.1 Déployer un calendrier triennal des concours et commissions de recrutement	Réalisé	Date de diffusion du calendrier : 01/03/22
3.2 Intégrer dans le guide d'accompagnement des contractuels	En cours	Date de validation du guide

l'analyse des salaires et des déroulements de carrière afin de supprimer les éventuels écarts		
<b>Calendrier de réalisation : 2022-2024</b> <b>Taux de réalisation : 50%</b>		

<b>4. <u>Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle</u></b>		
<b>Objectifs principaux :</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantir un accompagnement individualisé des situations de grossesse et des congés parentaux,</li> <li>- Favoriser l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle en lien avec les actions du projet social.</li> </ul>		
Actions	Etat d'avancement	Indicateurs
4.1 Garantir le recours au télétravail dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes	Réalisé	Critère pour l'accord au télétravail bien identifiés : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Missions possibles</li> <li>- Assurer la continuité</li> </ul>
4.2 Recevoir en entretien les agents après les déclarations de grossesse pour accompagner les situations avant le départ en congé maternité.	En cours	Nombre d'agents reçus/nombre de congés maternité
4.3 Recevoir en entretien les agents avant leur départ en congé parental pour préparer et faciliter le retour en poste.	En cours	Nombre d'agents reçus/demandes de congés parental
4.4 Intégrer dans le projet social, une thématique sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et déployer des actions concrètes.	Réalisé → Présentation du projet social aux instances de mars 2022. CTE du 22/03/22	Nombre d'actions déployées relatives à l'équilibre vie privée/vie professionnelle
4.5 Recevoir en entretien les agents avant leur départ en congé paternité pour les accompagner.	En cours	Nombre d'agents reçus/demandes de congés paternité
<b>Calendrier de réalisation : 2022-2024</b>		

**5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.**

**Objectifs principaux :**

- Renforcer la prévention
- Détecter, analyser et traiter les situations de violences, de harcèlement et les agissements sexistes
- Mettre à disposition des professionnels et de l'encadrement des outils de signalement et de gestion de ces situations.

Actions	Etat d'avancement	Indicateurs
<p>5.1 Déployer des formations pour les agents et l'encadrement afin de renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.</p>	<p align="center">En cours</p>	<p>Nombre de formations prévues au plan de formation : Formation 2023/2024 management à destination des binômes cadres de santé / chefs de service + trios de pôle</p> <p>Sollicitation ANFH pour déploiement formations auprès de l'encadrement</p>
<p>5.2 Déployer et diffuser un kit outils facilitant le signalement de tout comportement inadapté.</p>	<p align="center">Réalisé</p>	<p>Date de présentation aux instances : juin et octobre 2023.</p> <p>Disponible dans la gestion documentaire</p>
<p>5.3 Définir une procédure de gestion de ces situations, intégrant le recours possible à une commission d'enquête comprenant des membres de la F3SCT, et à des experts extérieurs.</p>	<p align="center">Réalisé La procédure prévoit le recours possible aux enquêtes</p>	<p>Date de présentation aux instances : juin et octobre 2023</p> <p>Disponible dans la gestion documentaire</p>
<p align="center"><b>Calendrier de réalisation : 2022-2023</b> <b>Taux de réalisation : 67%</b></p>		