CENTRE hospitalier Nevers
Agglomération de Nevers

Plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutte contre toutes formes de violences, de harcèlements et de discriminations

chan.drh.sec@ght58.fr

www.ghtnievre.fr

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

Contexte 3

Méthodologie d'élaboration 4

Références réglementaires 5

AXE 1 Construire et renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle. 7

AXE 2 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence et toutes formes de harcèlement (moral, sexuel, agissements sexistes, etc.). 10

AXE 3 Evaluer, prévenir, et le cas échéant corriger les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. 13

AXE 4 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. 14

AXE 5 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale. 17

ANNEXES

Annexe I – Calendrier de réalisation. 19

Annexe II – Diagnostic 2023 (Personnel non médical) 22

PRÉAMBULE

1/ Contexte

Dans le cadre de la **politique d'amélioration continue des conditions de travail et de la qualité de vie au travail**, ainsi que pour **lutter contre tout types de violences dans le cadre professionnel,** le présent document s'inscrit dans les valeurs du Centre hospitalier de l'Agglomération de Nevers.

A cet effet, il promeut l'**égalité professionnelle** dans l'objectif plus large de **lutte contre les discriminations et tout types de violences ou de harcèlements, ainsi que d'égal accès à tout type de fonctions.** Il concerne l'ensemble des professionnels, **médicaux et non médicaux.**

Il est élaboré pour une durée de trois ans, tout en ayant vocation à être révisé annuellement dans le cadre de la présentation du Rapport Social Unique.

Le plan égalité femmes/hommes du Centre hospitalier de l'agglomération de Nevers s'articule autour de cinq axes :

AXE 1 – Construire et renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle ;

AXE 2 – Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence et toutes formes de harcèlement (moral, sexuel, agissements sexistes, etc.) ;

AXE 3 – Evaluer, prévenir, et le cas échéant corriger les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

AXE 4 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;

AXE 5 – Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le présent plan et le cadrage stratégique qu'il pose s'inscrivent dans le projet social d'établissement qui sera élaboré dans le cadre du renouvellement du projet d'établissement.

Il précise :

- *Les actions poursuivies par l'établissement ;*
- *Les objectifs à atteindre ;*
- *Les indicateurs de suivi ;*
- *Le calendrier de mise en œuvre.*

Il est rendu accessible aux agents par voie numérique.

PRÉAMBULE

2/ Méthodologie d'élaboration

Le Plan égalité Femmes/Hommes du Centre hospitaliers de l'agglomération de Nevers a été élaboré en **concertation avec les organisations syndicales** de l'établissement. **Quatre réunions de travail** (trois réunions sur les axes du plan, et une réunion de validation du présent document) ont été organisées par **la Direction des Ressources humaines** entre **février 2023 et novembre 2024.**

Il a vocation à être **complété par différentes annexes** (calendrier de mise en œuvre des actions, guides à destination des agents, guides à destination des professionnels en position de management…).

Un bilan annuel du présent plan sera présenté en **Comité social d'établissement**, permettant son **actualisation**, sa révision dans le temps, en fonction des actions menées et du contexte de l'établissement.

Conformément à la réglementation, le **Plan est soumis** pour avis à la **Commission médicale** d'établissement et au **Comité social d'établissement.** Les instances sont par ailleurs informées annuellement de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

PRÉAMBULE

3/ Références réglementaires

- **Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du **30 novembre 2018**, signé par la FHF
- Loi n°2012-594 du **6 août 2012** relative au **harcèlement sexuel**
- Loi n°2019-828 du **6 août 2019** de **transformation de la fonction publique**
- Décret n° 2020-528 du **4 mai 2020** définissant les **modalités d'élaboration** et de mise en œuvre des **plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle** dans la **fonction publique**
- Décret n° 2020-256 du **13 mars 2020** relatif au **dispositif de signalement** des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes **dans la fonction publique**
- Décret n° 2019-1561 du **30 décembre 2019** modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
- Décret n° 2013-908 du **10 octobre 2013** relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière
- Circulaire du **2 novembre 2020** visant a **renforcer la protection des agents publics** face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions
- Circulaire du **9 mars 2018** relative à la **lutte contre les violences sexuelles** et **sexistes** dans la **fonction publique**
- Loi n° 2023-623 du **19 juillet 2023** visant à renforcer **l'accès des femmes aux responsabilités** dans la **fonction publique**
- Circulaire du **4 mars 2014** relative à la **lutte contre le harcèlement sexuel et moral** dans la **fonction publique**

PRÉAMBULE

3/ Références réglementaires

- Décret du **21 octobre 2024** relatif à la **mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** dans la fonction publique hospitalière

- Décret du **21 octobre 2024** fixant les **modalités de calcul des indicateurs** définis à l'article 1er du décret du 21 octobre 2024

- Décret 2024-948 du **21 octobre 2024** relatif à la **mesure et à la réduction des écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes dans la **fonction publique hospitalière**

AXE 1 Construire et renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Les différentes actions :

Action 1 – Réaliser un diagnostic égalité professionnelle en identifiant les indicateurs principaux

Action 2 – Analyser les écarts relevés et formuler des hypothèses concernant leurs causes

Action 3 – Evaluer et réviser le plan égalité F/H en fonction des résultats de l'état des lieux et en lien avec les documents institutionnels, notamment les LDG

1 Réaliser un diagnostic égalité professionnelle en identifiant les indicateurs principaux

a. Présentation de l'action

Le présent plan a vocation à **poser un diagnostic** précis de la situation **en fonction des indicateurs actés**. Ces derniers sont **discutés en groupe de travail**, notamment avec **les organisations syndicales**, et peuvent être revus annuellement dans le cadre de la présentation du suivi du plan dans les instances concernées.

Ces indicateurs s'inscrivent pleinement dans la dynamique impulsée par le Rapport social unique. Ainsi, ils sont **suivis et présentés** pour **l'année n-1 au CSE et en CME**.

Du suivi de ces indicateurs découle la priorisation des actions à mettre en œuvre.

Les indicateurs suivis à ce jour sont les suivants :

- Proportion d'ETP F/H
- Proportion d'ETP F/H par métiers
- Proportion d'ETP F/H par catégories (A,B,C)
- Proportion f/H par tranches d'âge
- Proportion d'ETP F/H par filières

Indicateur accès à la FPH et rémunération :

- Moyenne annuelle F/H de rémunération, primes et indemnités par catégories (titulaires/stagiaires, CDI, CDD).

Autres types d'indicateurs :

- Nombre de départs en congés parental F/H
- Jours d'absence gardes d'enfants F/H
- Nombre de départs en études promotionnelles F/H

b. Enjeux et perspectives opérationnelles

- Inclure le personnel médical afin d'avoir un plan d'action global à l'établissement
- Assurer le pilotage du plan et sa déclinaison en actions concrètes
- Inclure les objectifs stratégiques du Plan dans le Projet d'établissement

Par ailleurs, en concertation avec les organisations syndicales, la faisabilité d'inclure les indicateurs suivants est à l'étude :

- Indicateur relatif à la proportion F/H par grades
- Indicateur des TPT pour élever un enfant
- Indicateur sur le nombre de promotions F/H par corps et grades
- Indicateur concernant le fait d'élever un enfant en situation de handicap (à étudier au regard des données RH disponibles – indemnité et temps partiels sollicité par le parent)

2 Analyser les écarts relevés et formuler des hypothèses concernant leurs causes

a. Présentation de l'action

L'analyse des indicateurs 2023 (état des lieux réalisé uniquement pour le personnel non médical) met en évidence les premières tendances du Centre hospitalier de l'agglomération de Nevers. Il fait notamment apparaitre que sur trois ans :

- La proportion d'ETP F/H est stable (environ 80% de femmes et 20% d'hommes)
- La répartition par catégorie reste stable, avec une très forte proportion de femmes sur les catégories A et B (de l'ordre de 90% / 10%), et une proportion F/H presque identique pour la catégorie C
- La proportion de femmes baisse à mesure que la tranche d'âge augmente. Cet indicateur est donc à creuser

- La proportion F/H par filières reste stable. Elle fait apparaitre une prédominance de femmes sur la filière administrative, soins, éducative/sociale, et médicotechnique. A l'inverse, la proportion d'hommes prédomine sur la filière ouvrière et technique.

b. Enjeux et perspectives opérationnelles

- Effectuer un recensement des problématiques soulevées par l'analyse de ces indicateurs, en concertation avec différents acteurs (organisations syndicales, représentants médicaux…)
- Disposer d'un temps annuel de débat et d'échanges autour de l'état des lieux, en lien avec les organisations syndicales, la gouvernance médicale et la direction

3 Evaluer et réviser le plan égalité F/H en fonction des résultats de l'état des lieux et en lien avec les documents institutionnels, notamment les LDG

Le présent plan a vocation à s'inscrire dans la dynamique institutionnelle posée par **le projet d'établissement 2025-2028**. Il retranscrit et décline **les objectifs généraux** fixés dans le projet social, et doit être un **outil opérationnel** lié aux lignes directrices **de gestion des ressources humaines.**

De façon concrète, un **calendrier de suivi des actions** identifiées dans la phase diagnostic et **présentées dans les différents axes** du Plan sera annexé au présent document et aura vocation à être **réévalué annuellement en fonction du bilan des évolutions de l'établissement** sur cette thématique.

AXE 2 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence et toutes formes de harcèlement (moral, sexuel, agissements sexistes, etc.)

Les différentes actions :

Action 1 – Mettre en place un dispositif de signalement et de suivi des actes de discrimination, de violence ou de harcèlement

Action 2 – Améliorer la prévention des actes de discrimination, de violence et de harcèlement à l'échelle de l'établissement et renforcer la communication sur ces différentes notions

Action 3 – Former les professionnels intervenant dans le cadre du management, de l'écoute et/ou du suivi des situations de discrimination, de violence ou de harcèlement

Action 4 - Sensibiliser les professionnels sur la gestion de l'information et des réseaux sociaux

1 Mettre en place un dispositif de signalement et de suivi des actes de discrimination, de violence ou de harcèlement

a. Présentation de l'action

Cette action vise à lutter contre toutes formes de violence, de discriminations et de harcèlements et constitue un axe prioritaire du présent Plan. Elle implique nécessairement de travailler sur le dispositif d'alerte activable et connu de l'ensemble des agents au sein du Centre hospitalier, mais également sur le suivi et les suites données aux différents signalements. Toutes les phases de ce dispositif ont vocation à se dérouler en totale transparence et neutralité.

Par ailleurs, la responsabilité de l'employeur est engagée dès le signalement d'actes discriminatoires. Ce dernier est dès lors tenu de prendre des mesures pour les faire cesser et protéger la victime de ces agissements, indépendamment de tout dépôt de plainte ou d'engagement de procédure pénale. Plusieurs outils juridiques peuvent être mobilisés à cette fin : la protection fonctionnelle, la suspension, les sanctions disciplinaires.

D'autres dispositifs ont vocation à venir en appui du système de signalement, concernant la gestion des conflits et la prise en charge de situations spécifiques amenant les agents de l'établissement à devoir gérer, dans le cadre de leur vie professionnelle, des situations de tout types de violences ou de harcèlements.

b. Enjeux et perspectives opérationnelles

- Mettre en place une Commission de signalement
- Mettre en place un dispositif de conciliation à l'échelle de l'établissement
- Construire et actualiser la procédure sur la conduite à tenir en cas d'agression physique ou verbale au travail par un patient ou un visiteur
- Construire et actualiser la procédure sur la conduite à tenir en cas de constat d'un comportement anormal d'un agent

2 Améliorer la prévention des actes de discrimination, de violence et de harcèlement à l'échelle de l'établissement et renforcer la communication sur ces différentes notions

a. Présentation de l'action

Le Centre hospitalier de l'agglomération de Nevers affirme sa volonté de renforcer sa politique de prévention des actes de discrimination, de violence et de harcèlement. Si un diagnostic plus précis doit nécessairement nourrir les réflexions sur le sujet, cette action a vocation à se décliner sur deux versants principaux : la connaissance et l'approfondissement de ces notions par l'ensemble des professionnels, tout métier confondu, ainsi que la communication large et innovante sur ces thématiques.

L'objectif de fond consiste en l'évolution durable des mentalités et des pratiques en matière d'égalité professionnelle.

b. Enjeux et perspectives opérationnelles

- Travailler, avec un groupe de travail pluridisciplinaire, la définition et le périmètre de ces notions
- Etablir un guide à destination des agents reprenant la réglementation sur les définitions de ces différentes notions, sur les dispositifs de protection pouvant être déployés, ainsi que sur les peines encourues
- Lancer une campagne de communication, reconduite annuellement, sur ces thématiques, via différents outils (baromètres, affiches, journée annuelle de sensibilisation…)
- Développer les partenariats avec les acteurs locaux, notamment associatifs, pouvant développer des actions auprès des professionnels et/ou s'inscrire dans des actions de communication.

AXE 2 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence et toutes formes de harcèlement (moral, sexuel, agissements sexistes, etc.)

3 Former les professionnels intervenant dans le cadre du management, de l'écoute et/ou du suivi des situations de discrimination, de violence ou de harcèlement

a. Présentation de l'action

Certains professionnels sont particulièrement susceptibles, dans le cadre de leurs missions, d'être dans une position d'écoute directe vis-à-vis des professionnels confrontés à ces types de situations. Il s'agit de leur donner les outils pour réagir de façon adaptée, ainsi que pour l'orientation du signalement aux acteurs les plus appropriés pour y apporter une réponse.

b. Enjeux et perspectives opérationnelles

- Cibler les professionnels intervenant dans le cadre de la gestion managériale, de l'écoute et du suivi de ces situations, et leur proposer un guide spécifique afin d'avoir les bons réflexes pour faire remonter ces situations
- Etablir un plan de formation spécifique à l'attention de ces professionnels (cf: sur l'égalité professionnelle, sur la lutte contre les stéréotypes, sur le traitement de ces situations…)

4 Sensibiliser les professionnels sur la gestion de l'information et des réseaux sociaux

a. Présentation de l'action

Les réseaux sociaux étant un vecteur d'information et de communication libre, une réflexion sur la lutte contre tout type de violence, de discrimination et de harcèlement doit être incluse dans le guide sur le bon usage de ces outils.

Cette charte constitue également un élément de communication autour des dispositifs, telle que la protection fonctionnelle, activables pour les victimes de propos injurieux, diffamatoires ou pour tout type de menace.

b. Enjeux et perspectives opérationnelles

- Actualiser le guide de bon usage des réseaux sociaux en incluant les thématiques du présent Plan

AXE 3 Evaluer, prévenir, et le cas échéant corriger les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1 Etablir un diagnostic approfondi en matière d'écarts de rémunération

a. Présentation de l'action

Il apparait nécessaire d'objectiver, s'ils existent, les éventuels écarts de rémunération entre femmes et hommes, plus particulièrement dans le cas des agents contractuels, pour tous les métiers et à tous les moments de la carrière.

b. Enjeux et perspectives opérationnelles

- Etablir un diagnostic approfondi et partagé en matière d'écarts de rémunération ;
- Identifier les indicateurs permettant de mesurer et de suivre ces écarts à l'échelle de l'établissement.

EGALITÉ

AXE 4 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Les différentes actions :

Action 1 – Assurer la parité lors des jurys de concours

Action 2 – Mener une réflexion sur les métiers « stéréotypés »

Action 3 – Renforcer la communication sur les règles applicables en matière de retraite, et les effets en termes de carrière des choix faits concernant les congés parentaux et les temps partiels

Action 4 - Mener une réflexion sur l'intégration d'un critère sur l'égalité F/H dans la promotion des agents et dans l'accès à des emplois d'encadrement

1 Assurer la parité lors des jurys de concours

a. Présentation de l'action

Cette action est déjà mise en œuvre depuis 2022 et fait l'objet d'un suivi dans le cadre des indicateurs du Rapport social unique. A noter que les concours concernant le même grade, mais comprenant plusieurs spécialités, constituent un même concours dans le cadre de l'analyse de l'état des lieux.

Elle se heurte néanmoins à un principe de réalité dans l'organisation concrète de certains concours ne permettant pas de constituer facilement un jury respectant la parité des sexes.

b. Enjeux et perspectives opérationnelles

- Mettre en place une traçabilité lors d'impossibilités à mettre en œuvre cette action, en lien avec la recherche du jury.

AXE 4 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

2 Mener une réflexion sur les métiers « stéréotypés »

a. Présentation de l'action

Cette action a également pour objectif, en lien avec la feuille de route attractivité/fidélisation, à promouvoir l'accès à tous les métiers quel que soit le sexe ou la représentation admise de celui-ci. Elle a également pour objectif général de promouvoir l'accès à l'ensemble des métiers, notamment sur des emplois.

b. Enjeux et perspectives opérationnelles

-Poser le constat collectivement dans le cadre d'un groupe de travail dédié ;
-Réfléchir à une façon innovante / ludique de sensibiliser et lutter contre les stéréotypes (cf: en lien avec la communication – vidéo mettant en avant des parcours …).

3 Renforcer la communication sur les règles applicables en matière de retraite, et les effets en termes de carrière des choix faits concernant les congés parentaux et les temps partiels

a. Présentation de l'action

Les choix faits en matière de parentalité, qu'il s'agissent de congés ou de temps partiels, ont des impacts sur la carrière des agents.
Cette action a donc pour but, en parallèle de l'état des lieux réalisé concernant le nombre de temps partiels et congés parentaux pris par des femmes ou des hommes, de renforcer la communication autour des implications concrètes de ces choix de vie en matière de retraite et de carrière.

b. Enjeux et perspectives opérationnelles

- Mener une étude sur les impacts objectifs à toutes les étapes de la carrière des choix faits en termes de congés parentaux et temps partiels
- Renforcer le conseil aux agents, notamment auprès des femmes, en amont de ce choix
- Développer des outils de communication pédagogiques à destination des agents

AXE 4 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

4 Mener une réflexion sur l'intégration d'un critère sur l'égalité F/H dans la promotion des agents et dans l'accès à des emplois d'encadrement

a. Présentation de l'action

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique porte à 50% le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction. Elle instaure également un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique. A cette fin, elle relève de 40 à 50% le taux minimal de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois supérieurs et de direction de la fonction publique hospitalière.

Afin de s'inscrire dans ce cadre légal, le CHAN doit tout d'abord se doter d'indicateurs permettant d'établir puis de suivre, plus particulièrement pour les personnels médicaux, l'état des lieux en matière de nomination aux emplois supérieurs et de direction au sein de l'établissement.

Par ailleurs, les informations relatives au nombre de femmes et d'hommes primo-nominés aux emplois supérieurs et de direction, ainsi que les résultats des indicateurs mesurant les écarts de rémunération ont vocation à être publiés chaque année sur le site de l'établissement.

En matière de promotion, ce Plan est aussi l'occasion de relancer une réflexion collective autour de de l'inclusion de la thématique égalité F/H dans les Lignes directrices de gestion du CHAN.

b. Enjeux et perspectives opérationnelles

- Mettre en œuvre le texte de juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités de la fonction publique
- Juger de l'opportunité, ou non, d'avoir ce type de critère dans la promotion des agents en ouvrant une réflexion sur le sujet
- Effectuer une veille juridique des évolutions réglementaires pour application rapide

AXE 5 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Les différentes actions :

Action 1 – Formaliser la politique de recours au télétravail

Action 2 – Accompagner la mise en place de la crèche à horaires atypiques à destination des agents du CHAN

Action 3 – Renforcer la communication sur les droits des agents (ASA, temps partiels, etc.) et adaptation de l'organisation du travail

1 Formaliser la politique de recours au télétravail

a. Présentation de l'action

L'articulation entre la vie professionnelle et personnelle, en plus d'être un objectif au cœur de la politique de qualité de vie au travail et d'attractivité, vecteur de performance et de souplesse organisationnelle, doit être prise en compte dans le cadre du déploiement du Plan égalité femmes/hommes. A ce titre, la politique de télétravail de l'établissement nécessite un cadrage institutionnel.

b. Enjeux et perspectives opérationnelles

- Revoir la politique de l'établissement concernant le télétravail.

AXE 5 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

2 Accompagner la mise en place de la crèche à horaires atypiques à destination des agents du CHAN

A compter de septembre 2025, une crèche à horaires atypiques est mise en place en proximité géographique du CHAN, et comprend un nombre de places réservées aux personnels médicaux et non-médicaux de l'établissement.

Si le CHAN n'est pas gestionnaire direct de l'attribution des places, il a néanmoins établi une priorité institutionnelle intégrant l'enjeu de la conciliation vie personnelle/vie professionnelle et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Etablis en transparence et en lien avec les partenaires sociaux et la gouvernance de l'établissement, les critères d'attribution des places intègrent ainsi une pondération en faveur des agents :

- Aux horaires variables
- Aux horaires de nuit
- En position de famille monoparentale

3 Renforcer la communication sur les droits des agents (ASA, temps partiels, etc.) et adaptation de l'organisation du travail

a. Présentation de l'action

Le CHAN promeut à travers ce document des valeurs fortes en matière d'égalité F/H. A ce titre, la parentalité n'est pas considérée comme devant reposer sur un seul des deux parents. Des indicateurs concernant les ASA et temps partiel au motif de garde d'enfants sont suivis par l'établissement, et les congés de maternité, de paternité, de présence parentale, ainsi que les congés d'adoption sont accordés de façon conforme à la réglementation.

Par ailleurs, l'établissement dispose d'une plateforme de remplacement sur laquelle les agents peuvent se positionner librement, ce qui permet de réduire l'intrusion dans la vie privée en favorisant la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

b. Enjeux et perspectives opérationnelles

- Poursuivre la réflexion sur de nouvelles organisations permettant une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

ANNEXES

1/ Calendrier de réalisation

Plan d'action 2025-2027 - Plan égalité femmes/hommes et de lutte contre tout type de violences, discriminations et harcèlements			
Phase	Sujet	Action	Échéances
Elaboration et communication	Conception	Elaborer le Plan égalité F/H en concertation avec les partenaires sociaux	déc-24
	Pilotage	Créer un COPIL en charge de la déclinaison et du suivi des actions	janv-25
	Communication	Communiquer dans les différentes instances (CSE, CME, CS, Directoire)	Décembre 2024 (Plan)
		Communiquer aux agents du CHAN	Février - mars 2025
Mise en œuvre des actions	AXE 1	Réaliser un diagnostic égalité professionnelle en identifiant les indicateurs principaux	déc-24
		Inclure le personnel médical afin d'avoir un plan d'action global à l'établissement	2025-2027
		Analyser les écarts relevés et formuler des hypothèses concernant leurs causes	A poursuivre annuellement
		Disposer d'un temps annuel de débat et d'échanges autour de l'état des lieux, en lien avec les organisations syndicales, la gouvernance médicale et la direction	A poursuivre annuellement
		Assurer le pilotage du plan et sa déclinaison en actions concrètes	A poursuivre annuellement
		Evaluer et réviser le plan égalité F/H en fonction des résultats de l'état des lieux et en lien avec les documents institutionnels, notamment les LDG	déc-24
	AXE 2	Mettre en place un dispositif de signalement et de suivi des actes de discrimination, de violence ou de harcèlement	déc-25
		Mettre en place un dispositif de conciliation à l'échelle de l'établissement	déc-25
		Construire la procédure sur la conduite à tenir en cas d'agression physique ou verbale au travail par un patient ou un visiteur	2026
		Construire la procédure sur la conduite à tenir en cas de constat d'un comportement anormal d'un agent	2026
		Définir et fixer le périmètre des notions d'actes de discriminations, de violences et de harcèlements	2026

ANNEXES

1/ Calendrier de réalisation

Plan d'action 2025-2027 - Plan égalité femmes/hommes et de lutte contre tout type de violences, discriminations et harcèlements			
Phase	Sujet	Action	Échéances
Mise en œuvre des actions	AXE 2	Etablir un guide à destination des agents reprenant la réglementation sur les définitions de ces différentes notions, sur les dispositifs de protection pouvant être déployés, ainsi que sur les peines encourues	2026
		Lancer une campagne de communication sur ces thématiques, via différents outils (baromètres, affiches, journée annuelle de sensibilisation…)	2025
		Développer les partenariats avec les acteurs locaux, notamment associatifs, pouvant développer des actions auprès des professionnels et/ou s'inscrire dans des actions de communication	2027
		Elaborer un programme de formation spécifique ciblant les manageurs et les personnes référentes de dispositifs	2026
		Elaborer un guide spécifique à destination des professionnels managers et référents afin d'avoir les bons réflexes pour faire remonter ces situations	2026
		Actualiser le guide de bon usage des réseaux sociaux en incluant les thématiques du présent Plan	2025
	AXE 3	Etablir un diagnostic approfondi en matière d'écarts de rémunération	2025
		Identifier les indicateurs permettant de mesurer et suivre ces écarts à l'échelle de l'établissement	2025
	AXE 4	Assurer la parité lors des jurys de concours	
		Mener une réflexion sur les métiers « stéréotypés »	2026
		Mener une étude sur les impacts à toutes les étapes de la carrière des choix faits en termes de congés parentaux et temps partiels	2027
		Renforcer le conseil aux agents, notamment les femmes, en amont de ce choix	2027
		Développer des outils de communication pédagogiques à destination des agents	2027
		Mettre en œuvre la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités de la fonction publique	2025

ANNEXES

1/ Calendrier de réalisation

Plan d'action 2025-2027 - Plan égalité femmes/hommes et de lutte contre tout type de violences, discriminations et harcèlements			
Phase	Sujet	Action	Échéances
Mise en œuvre des actions	AXE 5	Accompagner la mise en place de la crèche hospitalière à destination des agents du CHAN	juin-25
		Revoir la politique de l'établissement concernant le télétravail	2025-2026
		Renforcer la communication sur les droits des agents (ASA, temps partiels, etc.)	2027
		Poursuivre la réflexion sur de nouvelles organisations permettant une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle	2025-2027

ANNEXES

2/ **Diagnostic 2023** (Personnel non médical)

I. Indicateurs généraux

a. Proportion d'ETP F/H

2021 et 2022 : 79,5% de F, 20,5% d'H
2023 : 79,9% de F, 20,1% d'H

Une moyenne stable caractérisée par une forte proportion de F par rapport aux H.

b. Proportion d'ETP F/H par catégorie (2023)

Proportion en % (2023)		
	Femmes	Hommes
A	86,0 %	14,0 %
B	90,2 %	9,8 %
C	50,3 %	49,7 %

Répartition stable sur 3 ans. Forte proportion de F sur les catégories A et B, proportion égale sur la catégorie C.

ANNEXES

2/ **Diagnostic 2023** (Personnel non médical)

c. Proportion F/H par tranches d'âge

	ETP F physique au 30/09/2023	ETP H physique au 30/09/2023	ETP TOTAL physique au 30/09/2023	Femmes	Hommes
Moins de 25 ans	73,0	13,0	86,0	**84,9%**	**15,1%**
De 25 à 40 ans	578,0	108,0	686,0	**84,3%**	**15,7%**
De 41 à 55 ans	577,0	153,0	730,0	**79,0%**	**21,0%**
Plus de 55 ans	178,0	79,0	257,0	**69,3%**	**30,7%**
TOTAL	1 406,0	353,0	1 759,0	**79,9%**	**20,1%**

La proportion de **femmes baisse** à mesure que la **tranche d'âge augmente.**
Indicateur à creuser

ANNEXES

2/ **Diagnostic 2023** (Personnel non médical)

d. Proportion d'ETP F/H par filières

	ETP F physique au 31/12	ETP H physique au 31/12	ETP TOTAL physique au 31/12	**Femmes**	**Hommes**
Pers. administratifs	209,0	24,0	233,0	**89,7%**	**10,3%**
Pers. des services de soins	1 052,0	140,0	1 192,0	**88,3%**	**11,7%**
Pers. éducatifs et sociaux	24,0	7,0	31,0	**77,4%**	**22,6%**
Pers. médico-techniques	70,0	13,0	83,0	**84,3%**	**15,7%**
Pers. techniques et ouvriers	51,0	169,0	220,0	**23,2%**	**76,8%**
TOTAL	1406,0	353,0	1 759,0	**79,9%**	**20,1%**

ANNEXES

2/ Diagnostic 2023 (Personnel non médical)

II. Indicateur accès à la FPH et rémunération

a. Moyenne annuelle F/H de rémunération, primes et indemnités par catégories (titulaires/stagiaires, CDI, CDD)

		Moyenne annuelle		Moyenne mensuelle	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires et stagiaires	Rémunération	22 470,51	21 339,56	2 496,72	2 371,06
	Primes	3 348,53	2 882,89	372,06	320,32
	Indemnité	3 792,22	3 812,50	421,36	423,61
		29 611,26	28 034,95	3 290,14	3 114,99
CDI	Rémunération	20 981,57	24 887,94	2 331,29	2 765,33
	Primes	100,73	934,71	11,19	103,86
	Indemnités	2 433,25	2 356,72	270,36	261,86
		23 515,55	28 179,37	2 612,84	3 131,04
CDD	Rémunération	18 897,24	17 936,71	2 099,69	1 992,97
	Primes	233,17	109,28	25,91	12,14
	Indemnités	2 862,84	2 739,58	318,09	304,40
		21 993,25	20 785,57	2 443,69	2 309,51

Un écart qui s'est réduit sur 3 ans.

ANNEXES

2/ Diagnostic 2023 (Personnel non médical)

III. Autres types d'indicateurs

a. Nombre de départs en congés parental F/H

Départs en congés parental (indicateur 7 du RSU)

	2021			2022			2023 (de janvier à septembre)		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Nombre de départs en congés parental	-	7,00	7,00	-	6,0	6,0	-	6,0	6,0

b. Jours d'absence gardes d'enfants F/H

Plan égalité hommes / femmes
jours d'absence pour enfants malades

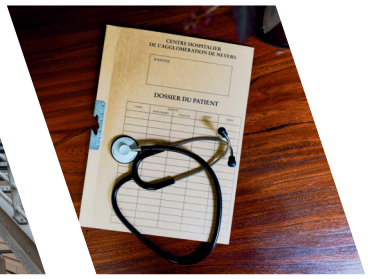
	2021	2022	2023 du 01/01 au 30/09
Femmes	460	721	375
Hommes	49	75	60
Totaux	**509**	**796**	**435**

mise à jour le 13/10/23

c. Nombre de départs en études promotionnelles F/H

Sur 2021 et 2022, 10 départs de F sur 10 départs en EP.
Sur 2023, évolution de cette proportion, avec 3 départs d'H sur 11 départs en EP.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale que le Centre Hospitalier de l'Agglomération de Nevers porte avec fierté. En tant qu'établissement public, nous nous engageons à garantir l'équité professionnelle, à valoriser les compétences de chacun, et à promouvoir un environnement de travail respectueux et inclusif. Ce projet reflète notre volonté d'être un acteur exemplaire dans la lutte contre les inégalités et de construire un avenir plus juste pour toutes et tous.



Pour toute question, n'hésitez pas à contacter

La direction des Ressources Humaines
chan.drh.sec@ght58.fr

Suivez le CHAN sur les réseaux sociaux !