



GROUPE HOSPITALIER
SAINTES - SAINT-JEAN-D'ANGÉLY



**ÉTABLISSEMENT PUBLIC
DÉPARTEMENTAL
DE MATHA**

**EHPAD
RÉSIDENCE AUTONOMIE
SSIAD
DE SAINT-SAVINIEN**

Stratégie 2022-2024

relative à l'égalité professionnelle

au sein du GH Saintes-Saint Jean d'Angély



2022 - 2024

Direction des Ressources Humaines

Préambule

Le plan sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'un des trois principaux chantiers RH mis en place par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2020. Il s'articule avec le rapport social unique et les lignes directrices de gestion.

Les objectifs qui lui sont assortis sont de quatre ordres :

- évaluer, 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, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Textes de référence :

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Loi dite «Le Pors» (article 6 septies).

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.

Contexte et ambitions de la stratégie définie par la direction des ressources humaines pour la période 2022-2024

Le **projet social 2022-2024** repose sur trois piliers : l'attractivité, la fidélisation et le management. Aussi, le projet social du Groupe hospitalier considère l'enjeu de l'égalité femmes-hommes comme un objectif global et intégré qui doit être transposé dans l'ensemble du plan d'action promu par le projet social.

La stratégie définie par la Direction des Ressources Humaines pour l'ensemble des personnels met en action de manière volontariste l'ensemble des mesures prioritaires définies par le projet social.

Le principe de l'égalité femmes-hommes sera transposé dans le **projet QVCT 2024-2028** qui prolongera ainsi les efforts engagés au titre du projet social.

D'un objectif premier de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes comme principe général de fonctionnement institutionnel, le projet QVCT portera quant à lui ce principe d'égalité comme un vecteur d'attractivité et de fidélisation des professionnelles.

Identifier et informer

L'égalité entre les femmes et les hommes doit être abordée comme un outil pour fédérer les personnels et non pas comme un objet clanique.

Son portage doit prendre son impulsion au plus haut niveau de la gouvernance hospitalière qui devra l'incarner.

Le contrôle de son respect est conditionné par la production et la mise à disposition d'indicateurs permettant de mettre en exergue des éventuels écarts.

Une parfaite transparence doit être faite dans la diffusion de ces données afin de permettre à l'ensemble des acteurs hospitaliers de mesurer avec lucidité les éventuels écarts et de s'approprier collectivement cet enjeu prioritaire.

Evaluer, réévaluer

Afin d'établir un diagnostic objectif et d'identifier avec clareté si le principe de l'égalité femmes-hommes est respecté, **le rapport social unique** devra consacrer un sous-rapport dédié.

Ce sous-rapport permettra de nourrir le débat social continu à l'appui duquel les mesures correctrices seront décidées par la direction en concertation avec les partenaires sociaux.

Il devra donc présenter notamment une évaluation des éventuels écarts de rémunération.

Communiquer, sensibiliser

Une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes implique une **sensibilisation** forte auprès de l'ensemble des professionnels pour que cette ambition soit « l'affaire de tous ».

Aussi, une politique de communication institutionnelle dédiée devra naître de cet objectif, mettant notamment en lumière les initiatives déjà existantes ou à venir en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Il s'agira par ailleurs de garantir que l'ensemble des instances et des groupes de travail soient attentifs à cet enjeu.

Incarner

Un référent égalité femmes-hommes a été désigné par le Directeur Général après information du CSE. S'agissant d'un objectif institutionnel prioritaire et afin d'assurer une visibilité forte de la fonction, celle-ci est portée par la Directrice des Ressources Humaines du Groupe Hospitalier.

Signaler et orienter

L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut être envisagée sans apporter une réponse ferme et proportionnée aux situations de violences, de harcèlements, et d'agissements sexistes.

Pour y répondre, ces situations doivent faire l'objet d'une identification qui est elle-même conditionnée par la nécessaire existence d'un dispositif adapté.

La chaîne de traitement de ces situations implique enfin d'avoir un processus clairement défini, avec des acteurs identifiés et aux responsabilités clarifiées.

Guichet unique pour les signalements de violences, harcèlement et d'agissements sexistes

Une plateforme de signalement en ligne des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est accessible par l'ensemble du personnel via le site Intranet de l'établissement (accessible dans l'ensemble des services).

Le préventeur des risques, qui appartient à la Direction des Ressources Humaines, en assure la gestion.

Aussi, les situations de harcèlement ou d'agissements sexistes signalés font l'objet d'un traitement rapide et systématique selon des critères rigoureux de confidentialité par le préventeur des risques, en lien direct avec la Responsable du pôle Développement des Ressources Humaines et la Directrice des Ressources Humaines qui engagera le cas échéant une procédure disciplinaire.

Les agents victimes peuvent être orientés avec leur accord vers le service de santé au travail et/ou le psychologue du travail en complément des mesures de protections fonctionnelles appropriées le cas échéant.

Ce dispositif de signalement fait l'objet d'informations régulières auprès des agents, notamment à leur arrivée dans l'établissement lors des cafés d'accueil des nouveaux arrivants et via le livret d'accueil.

Agir et réformer

La stratégie du GH en faveur de l'égalité des femmes et des hommes repose sur un troisième volet visant une conduite globale du changement dont l'institution serait le promoteur en son sein. L'innovation RH prend ici tout son sens afin de décomplexer les managers dans leurs réflexions et leurs prises d'initiatives en faveur de cette égalité.

Egalité dans la carrière

Le principe d'égal accès à la carrière est édifié comme un principe fondamental des lignes directrices de gestion. Le plan de déprécarisation 2022-2024 ayant fait l'objet d'un **accord majoritaire signé à l'unanimité en 2022** a ainsi fixé des mesures spécifiques en faveur de l'égalité femmes-hommes : il prévoit l'assimilation de la période du congé maternité à une période d'activité. Aussi l'état de service requis pour l'accès à la mise en stage ne saurait être allongé pour les femmes du fait de la naissance d'un enfant.

Aide à la parentalité

Afin de contribuer à l'amélioration de **l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle et familiale**, et de permettre aux professionnelles ayant des horaires de travail atypiques et/ou variables de ne pas sacrifier l'équilibre de leur(s) enfant(s) notamment des plus jeunes, un plan d'aide à la parentalité innovant sera engagé.

Aussi, les sites hospitaliers se doteront d'espaces dédiés aux mères allaitantes.

Une expérimentation relative à la mise en place de modes de gardes alternatifs et complémentaires aux places en crèches d'ores et déjà acquises par l'établissement au profit des enfants des professionnels, sera par ailleurs initiée avec l'appui de l'ARS Nouvelle-Aquitaine. Une attention particulière sera apportée aux familles monoparentales avec la mobilisation possible du point budget local et des bailleurs sociaux.

Santé des femmes

Des actions ciblées en faveur de la santé des professionnelles seront déployées pour promouvoir la santé des femmes et dépister d'éventuelles pathologies dont la prévalence est plus élevée chez les femmes.

Une action en partenariat avec « les bus du cœur » permettra aux professionnelles qui en font la demande d'accéder à un dépistage complet.

Les actions en faveur du sommeil lors de la journée de prévention du sommeil devra cibler prioritairement les femmes.

D'autres actions en faveur de la santé des professionnelles devront être portées par l'établissement avec l'appui du plateau technique hospitalier dont l'accès leur serait facilité.