

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021/2022

PROPOS INTRODUCTIFS

En application de l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les établissements publics mentionnés aux articles 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, doivent davantage travailler la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette démarche-projet s'inscrit dans un contexte particulier avec une référence annuelle 2020 marquée par la gestion de l'épidémie de la Covid 19 qui a impacté la vie des établissements, et qui a fait que cette année était singulière.

L'Etablissement Public Médico Social Belna qui gère plusieurs établissements et services médico-sociaux, et malgré l'intégration de la Résidence pour personnes âgées en 2017, ne présente des effectifs importants (supérieur à 15) que dans quelques grades et parfois avec des effectifs selon le genre parfois inexistant ou disproportionnés, ce qui peut limiter les comparaisons.

Pour autant, la direction entend par ce document élaborer et mettre en œuvre ce plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, il est à préciser que la direction s'est appuyée sur le modèle de la Fédération Hospitalière de France publié librement sur internet, mais également sur les formations professionnelles réalisées sur le sujet par les personnels de l'administration.

VISAS JURIDIQUES

- 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°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 à 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 ;

- Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique.

DUREE

Le plan d'action est établi pour **une durée de deux ans** (2021 et 2022), soit jusqu'aux prochaines élections professionnelles. Il a été élaboré par le chef d'établissement, et a été soumis pour avis au CTE en date du 27/05/2021 et a fait l'objet d'un vote **FAVORABLE**. Il est à noter qu'il n'y a pas de CME au sein de l'établissement.

I. ETAT DES LIEUX

En s'appuyant sur les données d'un diagnostic réalisé de la situation comparée des femmes et des hommes « agents' » au sein de l'EPMS Belna, il convient dans un premier temps **d'évaluer la situation globale de l'établissement**, sa politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet outil permettant par la suite de prioriser les actions qui seront déployées par l'établissement chronologiquement.

Il est à noter compte tenu de la taille de l'établissement qu'il n'existait pas de bilan social en tant que tel.

Cet état des lieux peut se décliner sous la forme de tableaux fournis en anexe. De ces documents ressortent les éléments suivants :

Politique générale en matière d'égalité femmes/hommes	
ELEMENTS DE DIAGNOSTIC	OBSERVATIONS
Des actions sont-elles mises en œuvre pour favoriser la mixité des métiers ?	Il n'existe pas d'actions spécifiques favorisant la mixité des métiers Il n'existe pas de politique générale sur l'égalité hommes/femmes ; la politique se basait sur les compétences et le principe d'égal accès aux concours de la fonction publique.
Proportion des hommes et des femmes dans l'effectif global	Une féminisation importante des emplois publics à l'EPMS Belna est constatée : filière soignante, administrative, et socio-éducative Une masculinisation plus importante des emplois techniques mais qui représentent une faible proportion de l'effectif global ¹

¹ Certains écarts peuvent être liés aux inégalités structurelles que l'on connaît entre les femmes et les hommes. Ainsi, compte tenu de la prégnance des stéréotypes sexués dans l'orientation scolaire, les femmes sont majoritaires en filière administrative et les hommes en filière technique.

<p>Eléments liés aux recrutements</p>	<p>Difficultés de recrutement repérées sur des métiers en tension (aide soignant, personnels éducatifs), mais également en lien avec la faible attractivité de notre territoire (Centre Bretagne - territoire rural)</p>
<p>Effectif Global et représentativité</p>	<p>Les faibles effectifs de l'établissement ne permettaient pas d'avoir un échantillon suffisant et de dépasser le cadre du service ou de l'établissement auquel on appartient.</p> <p>L'arrivée de la Résidence de la Croix Gréau avec sa trentaine de personnels en 2017 (dont 18 titulaires) permet d'asseoir davantage une entité EPMS.</p>
<p>Précarité</p>	<p>Une plus grande précarité pour les femmes n'est pas constatée : la proportion des femmes chez les titulaires et les contractuels est quasi-similaire et il y a peu d'écarts de rémunération.</p> <p>Une différence notable entre les genres sur l'accès au grade supérieur est constaté pour deux grades.</p> <p>Certains corps ne présentent pas d'effectif dans le second grade</p>

II. MESURES CONCRETES, OBJECTIFS A ATTEINDRE PAR L'ETABLISSEMENT, INDICATEURS DE SUIVI, CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

AXE 1. ÉVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

I. Etat des lieux, diagnostic

Éléments de diagnostic	Observations
Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont-ils constatés ?	<p>Pas d'écart significatif repéré toutes catégories confondues (écart de salaire femmes/hommes titulaires rapport à 1.01 et contractuels à 0.90²)</p> <p>Aucun rapport inférieur à 0.5 ou supérieur à 1.5 pour chacune des catégories des titulaires</p> <p>Des différences de proportion femmes / hommes sont constatées dans le second grade des personnels socio-éducatifs (AS/ES/ETS) 100% de femmes contre 61% dans l'effectif global</p> <p>Une attention est à apporter sur la catégorie B où il commence à avoir une différence notable 1.40 mais à partr d'un faible effectif (passage récent des personnels socio-éducatifs à la catégorie A)</p> <p>Concernant les contractuels, c'est la catégorie B où les écarts sont plus importants, mais repose sur un faible effectif (5)</p>
Si des écarts de rémunération existent, quelles fonctions concernent-ils ?	Les personnels ouvriers et les personnels socio-éducatifs – L'accès au deuxième grade vient faire monter la moyenne.
Des outils de traitement des écarts de rémunération ont-ils été conçus ?	Pas outils de traitement conçus. A fonction équivalente, il n'y a pas de distinction de rémunération sauf si parcours antérieur avec reprise d'ancienneté

² Il est reconnu qu'un rapport évalué supérieur à 1.5 ou inférieur à 0.5 peut faire l'objet de mesures correctives.

II. Mesures à mettre en place

Mesures auxquelles s'engage l'établissement	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
<p>Developpement d'indicateurs spécifiques et leur suivi dans le temps : formalisation et actualisation d'un tableau spécifique</p>	<p>Comprendre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</p> <p>Evaluer ces écarts de rémunération</p> <p>Mettre en place des mesures ciblées suite aux données récupérées afin de réduire ces écarts</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rémunération brute annuelle moyenne par catégorie F/H pour les fonctionnaires et les agents contractuels ; - Effectifs moyens de l'établissement par catégorie F/H pour les fonctionnaires stagiaires, les fonctionnaires titulaires, les agents en CDD et en CDI ; - Répartition des F/H par filière, par catégorie, par corps ; - Fréquence des mises à jour de l'outil ; Annuelle 	<p>Objectif de réalisation fixé en 2021 et actualisation en 2022</p>
<p>Formaliser dans les lignes directrices de gestion l'application du critère genre après les critères d'avancement de grade pour les grades où il y a un déséquilibre constaté (ouvrier, socio-éducatif)</p>	<p>Rééquilibrer les écarts constatés de rémunération entre les genres</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rémunération brute annuelle moyenne par catégorie F/H pour les fonctionnaires et les agents contractuels ; - Effectifs moyens de l'établissement par catégorie F/H pour les fonctionnaires stagiaires, les fonctionnaires titulaires, les agents en CDD et en CDI ; - Répartition des F/H par filière, par catégorie, par corps ; 	<p>Objectif de réalisation fixé en 2021</p>

AXE 2. GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS DE L'ETABLISSEMENT

I. Etat des lieux, diagnostic

Eléments de diagnostic	Observation
Des mesures visant à favoriser la mixité des métiers ont-elles été prises ?	Il n'y a pas réellement de mesures pour favoriser la mixité des métiers
Des mesures visant à accompagner les agents dans leur parcours ont-elles été prises ?	Les entretiens d'évaluation et de notation, et à la demande, permettent d'accompagner tous les agents dans leur parcours.
L'établissement formalise-t-il ses processus de recrutement ? L'établissement met-il en œuvre des méthodes d'entretien garantissant un choix non discriminant ?	<p>Pas de formalisation des processus de recrutement, pour autant pas de stéréotype anormal constaté dans le recrutement. Même proportion hommes/femmes dans les titulaires et contractuels.</p> <p>Les différences constatées sont structurelles (féminisation des postes administratifs, et soignants, et masculinisation des postes plus techniques)</p>
Des formations sur l'égalité F/H, la lutte contre les stéréotypes ont-elles été inscrites au plan de formation ?	Pas de formations sur l'égalité F/H,

II. Mesures à mettre en place

Mesures auxquelles s'engage l'établissement	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Diffusion large des fiches métiers atypiques, masculinisés, féminisés et qui peuvent être des emplois en tension (y compris autres canaux que Pôle emploi comme site internet, réseaux sociaux)	<p>Sensibiliser les agents et rendre attractifs certains métiers qui peuvent être en tension et être connotés atypiques, féminins ou masculins (aide soignant/amp, ouvrier professionnel STG, administratif)</p> <p>Tendre vers diminution la féminisation et la masculinisation de certaines fonctions</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % de corps, emplois, métiers féminisés ou masculinisés ; - Nombre et catégories de corps ou métiers en tension ; 	Objectif de réalisation fixé en 2022
S'assurer du respect de la mixité des jurys	Obtenir 100% de mixité des jurys de concours	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de jurys de concours respectant la mixité 	Objectif de réalisation fixé en 2021

AXE 3. FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

I. Etat des lieux, diagnostic

Eléments de diagnostic	Observation
L'établissement dispose-t-il d'une politique en la matière ?	L'établissement tend à favoriser depuis plusieurs années l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.
Des mesures favorisant l'articulation des temps de vie ont-elles été prises ?	Différentes mesures ont été mises en place : temps de repos et de pause, temps partiel sur autorisation, autorisation absence exceptionnelle, télétravail, formalisation d'un tableau des astreintes, peu d'horaires coupés...
Rappel sur les week-ends et jours de congé	<p>Globalement depuis 2019, il y a peu de rappel sur les week-ends sur les Résidences pour Personnes âgées et Foyer d'Hébergement. Les adaptations sont anticipées en semaine, sauf urgence en particulier pour les établissements ayant de l'hébergement permanent. Aucun appel pour les autres établissements et services.</p> <p>Sur la RCG, les personnels peuvent inscrire 3 week-ends dans l'année où il n'y aura pas d'appels.</p> <p>Pour les services techniques généraux qui ne sont pas d'astreinte en week-end, sur 2020, il y a eu très peu d'appel réalisé (3 appels maximum).</p> <p>Il est à noter également une souplesse dans l'aménagement des horaires lorsque les agents en font la demande pour des besoins personnels (rendez vous médicaux...).</p>
Organisation du temps de travail	<p>Tous les planning sont gérés par un même logiciel de comptabilisation du temps de travail. Des améliorations seront à apporter sur une information mieux formalisée (fréquence, et modalités) à destination des agents quant à leur situation par rapport à leur obligation annuelle.</p> <p>Les organisations sont actualisées selon les besoins du service en respectant le temps de travail hebdomadaire d'origine.</p> <p>Des permanences téléphoniques peuvent être mises en place pour deux personnels des services techniques lors des périodes de fermeture des établissements.</p>
Télétravail	Des aménagements du temps de travail en « télétravail » ont été rendus possibles sur certaines fonctions (encadrement-direction, et personnels administratifs). Ces temps limités à une journée par semaine au maximum sont définis en coordination avec les possibilités du service et la volonté de l'agent. Des moyens matériels sont mis à disposition pour ce faire.

	Certains agents bénéficiant du télétravail n'ont pas de décisions individuelles.
Soutien à la parentalité	<p>Aucune autorisation spéciale d'absence n'est refusée pour garde d'enfants. Un travail sur l'information quant à l'obligation de respecter la nécessité de service est à faire cependant.</p> <p>Les demandes d'aménagement horaires pour femmes enceintes sont acceptées.</p>

II. Mesures à mettre en place

Mesures auxquelles s'engage l'établissement	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Elaborer une procédure formalisée pour informer les agents de leur situation quant à leur décompte horaire de travail ³	<ul style="list-style-type: none"> - Rendre accessible aux agents leur situation « horaire » par rapport à l'obligation annuelle - Réduire les nombreuses demandes individuelles auprès du service RH 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de demandes individuelles auprès du service RH 	Objectif de réalisation fixé en 2021
Valorisation de l'engagement des personnels dans les lignes directrices de gestion : heures majorées en cas de changement d'horaires lors des week-ends et fériés,	<ul style="list-style-type: none"> - Valoriser les agents qui s'engagent en vue de répondre aux besoins socio et médico-sociaux non prévisibles (continuité du service public) 	<ul style="list-style-type: none"> - Présence dans les lignes directrices de gestion d'un système de valorisation 	Objectif de réalisation fixé en 2021
Réalisation de décisions individuelles télétravail pour le service administratif	<ul style="list-style-type: none"> - Formaliser davantage le télétravail 	<ul style="list-style-type: none"> - Présence des décisions dans les dossiers individuels 	Objectif de réalisation fixé en 2021

³ Pour le Dispositif, pour l'ESAT, pour le FH/SAVS, le solde théorique pourrait être donné (15 janvier solde N-1 / 15 mars pour l'année N / 15 septembre pour l'année N).

Pour la RCG, le solde théorique pourrait être donné le 15 janvier solde N-1, dans un second temps une fois que les plannings d'été sont validés, 15 septembre pour l'année N).

<p>Elaboration d'une note synthétique sur les nouveaux droits parentaux (congé parental, congé paternité, temps partiel annualisé...) et autres droits (congé proche aidants)</p>	<p>Mieux informer les personnels masculins et féminins sur les nouveaux droits parentaux</p>	<p>- Existence d'une note synthétique remise aux personnels qui le souhaiteraient</p>	<p>Objectif de réalisation fixé en 2022</p>
---	--	---	---

AXE 4. PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

I. Etat des lieux, diagnostic

Eléments de diagnostic	Observation
La prévention des violences est-elle un axe de travail ?	Oui, elle au cœur de notre organisation et de la politique de la formation
Des plans visant à lutter contre les discriminations, les actes de violences, les agissements sexistes et le harcèlement moral et sexuel ont-ils été élaborés ?	Pas d'élaboration de plans spécifique pour autant
Quid du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement et des discriminations ?	Existence d'une procédure de signalement par le biais de rapport de service et/ou de violence. Par contre, dispositif de signalement insuffisamment formalisé. Evènement rare cependant constaté en la matière

II. Mesures à mettre en place

Mesures auxquelles s'engagent l'établissement	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Assurer une meilleure formalisation du dispositif de signalement : repenser les documents de déclaration, et assurer sa tracabilité	Lutter contre le sexisme afin de l'éradiquer	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de F/H ayant subis des agissements sexistes ; - Nombre de F/H victimes de violence ; - Nombre de F/H victimes de harcèlement moral ou sexuel ; - Diffusion d'un nouveau modèle de déclaration et d'un logiciel d'enregistrement spécifique 	Objectif de réalisation fixé en 2022
Assurer une meilleure formalisation du dispositif de signalement : Mettre en place une action de formation à destination des cadres de sensibilisation ayant pour objectif de définir le sexisme, ses manifestations et ses effets	Lutter contre le sexisme afin de l'éradiquer	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de F/H ayant subis des agissements sexistes ; - Nombre de F/H victimes de violence ; - Nombre de F/H victimes de harcèlement moral ou sexuel ; - Attestation de formation 	Objectif de réalisation fixé en 2022

III. DATE D'EFFET

Avis du Comité technique d'établissement : **Favorable à l'unanimité des membres présents.**

En date du : **27 MAI 2021**

Date d'effet : IMMEDIAT

Signature du chef d'établissement :



Sébastien HERVOCHON

