

**PLAN D'ACTION PLURIANNUEL
SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
AU CENTRE HOSPITALIER D'ORANGE - Mise à jour**

Préambule :

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet d'un suivi depuis 2013.

En 2023 au Centre Hospitalier d'Orange, 84% des agents du personnel non médical sont des femmes et 32% des agents du personnel médical sont des femmes.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une préoccupation partagée par la direction du centre hospitalier d'Orange et les organisations syndicales représentatives, signataires du présent accord. Par la signature de cet accord, la direction du Centre Hospitalier d'Orange s'engage en faveur d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Ce Plan d'action est prévu par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

La loi de transformation de la fonction publique transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique.

Ce plan d'action d'une durée de 3 ans renforce l'engagement du Centre Hospitalier d'Orange en faveur de l'égalité professionnelle à travers des mesures concrètes sur les sujets suivants :

- La prévention et l'action contre les discriminations, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes
- Les conditions d'accès à l'emploi
- La mixité des emplois
- La promotion et le déroulement des carrières
- Les conditions de travail et d'emploi
- L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Ce plan d'action pluriannuel fera l'objet d'une communication auprès de tous les agents (BlueKango) et l'encadrement sera plus particulièrement sensibilisé et responsabilisé sur le respect de ces notions.

Un bilan annuel sera fait en F3SCT et les informations et données statistiques par genre nécessaires seront fournies aux membres de cette instance.

1°) La prévention et l'action contre les discriminations, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Dans son rapport sur le sexisme dans le monde du travail de mars 2015, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes définit le sexisme ordinaire de la manière suivante :

« Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion ».

- Le Centre Hospitalier d'Orange s'engage à bannir tout comportement sexiste par des actions de sensibilisation pour faire évoluer les comportements de façon durable. Une plaquette de communication sera éditée à cet effet.
- Pour l'encadrement, une formation à la lutte contre le sexisme et contre les stéréotypes sexués sera organisée et obligatoirement suivie au cours des trois années de validité du Plan d'Action.
- Le Centre Hospitalier d'Orange s'engage à ce que l'environnement de travail soit non-sexiste (suppression d'images portant atteinte à l'intégrité des personnes, existence de sanitaires et vestiaires garantissant la dignité des personnes, condamnation de tous propos ou « blagues » sexistes).
- Une procédure type en cas de violences sexistes est mise en place, en concertation avec les instances, conformément au décret n°2020-256 du 13 mars 2020. La F3SCT sera informée une fois par an des déclarations recensées.
- La Direction du Centre Hospitalier d'Orange se doit de réagir rapidement si elle a connaissance de cas réels ou soupçonnés de violences à l'intérieur de l'établissement, en réalisant une enquête qui peut entraîner le cas échéant une sanction disciplinaire et la mise en place de la protection juridique au profit de l'agent victime, si cette dernière porte plainte. Un suivi psychologique pourra être proposé et assuré soit par un psychologue mandaté par l'assurance du Centre Hospitalier (en cas de déclaration d'accident de travail), soit par un professionnel de l'établissement.

2°) Les conditions d'accès à l'emploi

Le recrutement constitue un des leviers importants pour modifier structurellement la répartition des salariés par sexe. Le Centre Hospitalier d'Orange s'engage donc à tout mettre en œuvre pour développer la mixité dans le cadre de ses recrutements.

2.1. Agir pour un recrutement non discriminant

- Les fiches de poste et les offres d'emploi utiliseront de façon systématique le féminin et le masculin dans les intitulés de postes
- Le refus de recruter une personne ne pourra être pris en considération de son sexe, de sa situation de famille ou de son état de grossesse.

2.2. Favoriser le sexe sous-représenté à qualifications égales

- A qualifications égales, le Centre Hospitalier d'Orange favorisera le recrutement de personnes du sexe sous-représenté dans chaque métier.

2.3. Veiller à assurer une rémunération égale quel que soit le sexe de la personne recrutée

- A qualifications égales et à ancienneté de diplôme égale, le Centre Hospitalier d'Orange proposera aux agents contractuels hommes ou femmes une rémunération identique.

3°) La mixité des emplois

Le Centre Hospitalier d'Orange constate un déséquilibre dans la mixité des emplois : les personnels soignants et administratifs sont en effet occupés majoritairement par des femmes alors que le personnel technique est composé majoritairement d'hommes.

Le Centre Hospitalier d'Orange s'engage à favoriser à compétences égales l'accès des femmes aux emplois à prédominance masculine, ainsi que l'accès des hommes aux emplois à prédominance féminine, afin de diminuer l'écart constaté.

4°) La promotion et le déroulement des carrières

Le Centre Hospitalier d'Orange réaffirme que l'appréciation individuelle des salarié(e)s est fondée sur le travail accompli, sans faire de différences autres que celles prévues par la réglementation entre les hommes et les femmes, sans tenir compte d'un temps partiel, d'un congé de maternité ou d'un congé pour raisons familiales.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes à responsabilité.

Aucun retard dans la progression de rémunération (pour les contractuels) et/ou de carrière ne pourra être subi du fait du temps partiel et des congés pour raisons familiales (congé pathologique, congé maternité, congé d'adoption).

L'état de grossesse a d'ailleurs été ajouté à l'article L.131.1 du code général de la fonction publique qui fixe les critères de discrimination ne permettant aucune distinction entre les agents.

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) précisent que le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assuré pour les promotions (hors concours ou examen professionnel), en tenant compte de leur part respective en pourcentage dans les corps concernés, en cas d'égalité dans le résultat obtenu après application des critères actés dans ce document.

Ces Lignes de Gestion précisent également que l'état de grossesse ne doit pas être pris en compte dans les critères d'appréciation définis pour accéder à un grade supérieur.

Les tableaux d'avancement au choix devront préciser la part des femmes et des hommes dans les agents promouvables et les agents promus.

5°) Les conditions de travail et d'emploi

L'article L4121-1 du Code du Travail stipule que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » avec une évaluation sexuée des risques professionnels prévue par l'article L4121-3.

La salariée enceinte bénéficie d'une réduction du temps de travail à raison d'une heure par jour à partir du premier jour du troisième mois de grossesse (sous réserve d'avoir déclaré sa grossesse à la DRH).

Un livret intitulé « Je suis enceinte mais pas malade » élaboré par un groupe de travail RPS-DRH notifie aux femmes enceintes leurs droits et les conditions de retour après un congé maternité ou parental. Ce livret sera réactualisé pour être donné dès l'annonce de la grossesse.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels tient compte des conditions spécifiques des femmes enceintes, dans la partie intitulée « descriptif du risque ».

Un aménagement des conditions de travail est étudié si nécessaire en concertation avec le médecin du travail et la salariée enceinte, lorsque des sujétions physiques incompatibles avec l'état de grossesse de l'agent existent. A cet effet, des fiches de poste dédiées ont été élaborées au service des Urgences et en Médecine. Tous les services pour lesquels des sujétions physiques sont recensées devront se doter de telles fiches de poste.

6°) L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail, pour tous et toutes les salarié(e)s. Elle contribue activement à l'égalité entre les femmes et les hommes, par la remise en cause des stéréotypes sur la répartition des rôles entre les femmes et les hommes, que ce soit dans la vie professionnelle ou familiale et pour toutes les autres activités personnelles.

Les textes récents visent d'ailleurs à neutraliser l'impact des congés familiaux sur les déroulements de carrière.

Ainsi, en vue de réduire les écarts dans le déroulement de la carrière entre les femmes et les hommes, la loi prévoit que les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans conservent leurs droits à l'avancement. Le maintien des droits peut avoir lieu pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

D'autres textes assouplissent certaines règles (reprise possible avant la fin du congé parental, annualisation du temps partiel...).

Si les nécessités de service le permettent, les demandes de travail à temps partiel (hors temps partiel de droit pour raisons familiales) seront étudiées avec bienveillance, que ce soit pour un agent féminin ou un agent masculin.

Il en sera de même pour les demandes de congés de solidarité familiale, de présence parentale, de congé paternité ainsi que des autres demandes d'autorisations spéciales d'absence pour raisons familiales.

7°) Evaluer, prévenir et traiter le cas échéant les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, en ce qui concerne les agents contractuels.

L'égalité professionnelle ne peut exister sans égalité salariale.

L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale couvre non seulement les cas où les hommes et les femmes effectuent un travail identique ou similaire, mais également la situation plus courante où ils accomplissent un travail différent.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Le Centre Hospitalier d'Orange s'engage à respecter cette règle et à publier l'index relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière en application du décret n°2024-948 du 21 octobre 2024.

ACTIONS	2025	2026	2027
LES ACTIONS DE PREVENTION DES VIOLENCES AU SEIN DE L'HOPITAL			
Réflexion et actions à mener afin de favoriser un environnement de travail non sexiste	X	X	X
Rappel sur la procédure type de déclaration des violences sexistes à diffuser	X	X	X
LES CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI, LES SALAIRES ET LA MIXITE DES EMPLOIS			
Poursuivre la rédaction de fiches de postes et offres d'emploi non discriminantes	X	X	X
A qualification égale, favoriser le sexe sous-représenté dans le métier	X	X	X
Rémunération des CDD/CDI non discriminante selon le sexe	X	X	X
Développer la mixité des emplois (diminution écart H/F selon le métier)	X	X	X
LA PROMOTION ET LE DEROULEMENT DES CARRIERES			
Non-discrimination H/F dans le parcours professionnel (évolutions de carrière)	X	X	X
Non prise en compte de l'état de grossesse dans l'évolution de carrière	X	X	X
LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI			
La salariée enceinte : distribution du livret explicatif des droits	X	X	X
La salariée enceinte : aménagement du poste de travail ou poste dédié dès que s'offre la possibilité	X	X	X
Accès au télétravail en fonction des critères validés	X	X	X
Prévenir l'usure professionnelle	X	X	X
L'ARTICULATION ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE			
Autoriser les temps partiels (sous réserve des nécessités de service)	X	X	X
Autoriser les congés pour raisons familiales (sous réserve des nécessités de service)	X	X	X
Parents d'enfants de 0 à 3 ans : distribution d'un livret sur les horaires des assistants maternels du secteur		X	X
Communication sur les aides proposées par les œuvres sociales (CGOS)	x	X	X
Autoriser la retraite progressive (sous réserve des nécessités de service)	x	X	X

Plan présenté au CSE du 19 décembre 2024