



Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle **Hôpital Alexandra Lepève – Centre Hospitalier de Dunkerque**

Préambule

L'objectif de ce plan est de sensibiliser l'ensemble du personnel à la promotion de l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

Ce plan présente, pour une période de 3 ans, 2024-2026, les mesures destinées à réduire les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes autour de 4 axes :

- Evaluer, 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, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce plan fera l'objet d'une consultation, d'une présentation et d'un suivi annuel devant le comité social d'établissement de mars 2024 et d'une transmission à l'ARS.

Enfin, il fera l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des agents.

1) Principaux textes de référence

- Articles L132-1 à L132-4 du code général de la fonction publique ;
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
- Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;
- Note d'information n° DGOS/RH3/2021/197 du 10 septembre 2021 portant sur les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière.

2) Etat des lieux

Selon l'INSEE, dans la fonction publique, deux agents sur trois sont des femmes. Montée des qualifications, féminisation grandissante des emplois, vieillissement des actifs...la fonction publique en Hauts-de-France évolue au fil des années selon les mêmes tendances qu'au niveau national.

La part des femmes dans l'emploi public a tendance à augmenter sur les dernières années. La Fonction Publique Hospitalière constitue le versant le plus féminisé avec 76 % d'effectifs féminins.

A l'hôpital Alexandra Lepève, la même tendance est observée :

a) Effectifs

Personnel non médical et sages-femmes

L'établissement est aussi très genré en fonction des filières. Il existe une forte féminisation des effectifs à raison de 83.5 % de femmes au sein de l'établissement (16.5% d'hommes).

83.8% des effectifs non médicaux sont titulaires ou stagiaires de la fonction publique hospitalière (les femmes représentent également plus de 83% des titulaires / stagiaires).

6.7% des effectifs non médicaux sont en CDI (les femmes représentent plus de 80% des CDI)

9.5% des effectifs non médicaux sont en CDD (les femmes représentent près de 84% des CDD)

Filières

La filière administrative compte 90.5% de femmes – 9.5% d'hommes

La filière soignante compte 89.4% de femmes – 10.6% sont des hommes

La filière technique et ouvrier compte 40.2% de femmes et 59.8% d'hommes

Grades

88.6% des infirmiers sont des femmes – 11.4% sont des hommes

90.5% des AS / AP sont des femmes – 9.5% sont des hommes

81.2% des cadres de santé sont des femmes – 18.8% sont des hommes

Catégories

85.5% de la catégorie A sont des femmes – 14.5% sont des hommes

87.4% de la catégorie B sont des femmes – 12.6% sont des hommes

72.5% de la catégorie C sont des femmes – 27.5% sont des hommes

Déroulement de carrière

91.9% des infirmiers deuxième grade sont des femmes (ISGS 2^{ème} grade) – 8.1% sont des hommes

Personnel médical

Parmi le personnel médical, 51% des médecins sont des femmes – 49% sont des hommes.

La population médicale féminine est plus jeune avec un âge moyen de 40 ans, contre un âge moyen de 46 ans pour les hommes.

33% des chefs de pôle sont des femmes.

36% des chefs de service sont des femmes.

b) Rémunération

Pour le personnel non médical (PNM)

Dans l'établissement, le salaire net mensuel moyen 2023 du PNM est de : 2 274 € pour les femmes et 2 503 € pour les hommes. Les hommes gagnent en moyenne 229€ de plus que les femmes soit 9% de plus.

Cet écart s'explique notamment par les temps partiels / temps pleins, où, en moyenne :

- 32,6% des femmes (586 femmes) sont à temps partiel
- 7,3% des hommes (26 hommes) sont à temps partiel

En proportion, il y a donc 4,5 fois plus de femmes à temps partiel que d'hommes.

Les 10 plus gros salaires du personnel non médical :

Répartition des 10 plus hautes rémunérations brutes en 2022 :

- 7 hommes
- 3 femmes

Pour le personnel médical (PM)

Dans l'établissement, hors permanence des soins, le salaire brut mensuel moyen du PM en 2023 est de : 6 645€ pour les femmes et 7 372 € pour les hommes. On tient compte ici de la quotité de temps de travail au regard de la diversité des exercices proposés au personnel médical à l'hôpital.

Les hommes gagnent en moyenne 727€ de plus que les femmes soit près de 11% de plus.

Cet écart s'explique en partie par l'âge moyen des femmes inférieur de près de 6 ans à celui des hommes, ce qui peut correspondre à 2 ou 3 échelons sur les grilles de rémunération.

Les 10 plus gros salaires du personnel médical :

Répartition des 10 plus hautes rémunérations brutes en 2023 :

- 7 hommes
- 3 femmes

c) Traitement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

En sa qualité d'employeur public, l'hôpital Alexandra Lepève – Centre Hospitalier de Dunkerque est soucieux de garantir une égalité de traitement pour les femmes et les hommes et s'engage à prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

En mars 2015, le Centre Hospitalier de Dunkerque, dans le cadre de la lutte contre les risques psychosociaux, s'était engagé à mettre en place un outil de prévention du harcèlement, moral ou sexuel, avec l'aide de différents acteurs de l'établissement : le service de Santé au Travail, le psychologue du travail et les membres désignés du CHSCT.

Dans le cadre de son projet social 2023-2027, l'Hôpital Alexandra Lepève – Centre Hospitalier de Dunkerque réaffirme sa volonté de promouvoir la santé et l'amélioration des conditions de travail notamment en prévenant et en luttant contre toutes les formes de discrimination, d'harcèlement, d'agissements sexistes et de violences sexuelles.

L'objectif de l'établissement est de mettre en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Le 14 novembre 2023, L'hôpital a co-organisé avec la Mutuelle Nationale des Hospitaliers (MNH) une matinée atelier-débat qui avait pour objectif de faire réfléchir et d'échanger collectivement sur l'accès à la santé des personnes en situation de handicap et / ou de vulnérabilité dans le cadre de la Grande Cause 2020-2023 de la MNH, au travers de deux ateliers collaboratifs : « Comment intégrer une personne en situation de handicap dans son projet de soins ? » et « Comment accompagner un professionnel en situation de handicap au maintien dans l'emploi ? »

Cette matinée a réuni près de 50 acteurs de l'établissement : infirmiers, cadres de santé, Direction des Soins, Service de Santé au Travail, professionnels en situation de handicap, IFS, représentants du personnel, représentants des usagers, référents handicap, DRH, Cap Emploi, représentants d'Associations et représentants nationaux et régionaux de la MNH.

Cette action a été une opportunité pour l'établissement d'échanger sur les enjeux d'une politique Handicap tant pour les patients que pour les professionnels.

Le 30 novembre 2023, une vingtaine de professionnels de l'établissement (médecins, cadres de santé, DRH, psychologue du travail, représentants du personnel) ont assisté à la journée régionale de l'ANFH Hauts de France sur la thématique de la discrimination et des violences sexistes et sexuelles dans les établissements de santé.

Animée par plusieurs experts : psychologues, défenseur des droits, philosophe, avocat, établissements de santé, et professionnels de la formation, cette journée a été riche en enseignements notamment comprendre les phénomènes multidimensionnels à l'origine des discriminations pour agir et prévenir.

Le projet social 2023-2027 prévoit, par ailleurs, de prévenir et mieux accompagner les situations de violences et d'agressivité.

Depuis février 2022, l'hôpital Alexandra Lepève a installé un comité de pilotage Prévention des Violences Externes et a communiqué son engagement contre toute forme de violence envers ses professionnels.

Plusieurs dispositifs et actions ont été mis en place :

- La signature, en mars 2023, avec le parquet de Dunkerque, d'un protocole visant à faciliter les signalements des infractions commises à l'encontre de l'établissement ou de l'un de ses professionnels à l'occasion de l'exercice de ses fonctions,
- La sécurisation du Service d'Accueil et d'Urgences, depuis le 27 mars 2023, avec le recrutement de 3 agents de médiation, prévention et sécurité aux personnes et aux biens avec un professionnel présent 7 j / 7 de 19 h à 7 h,
- Le déploiement d'un dispositif de formation dédié à la prévention et à la gestion de l'agressivité au sein du Service d'Accueil et d'Urgences,
- La possibilité de déclarer une situation de violence par le circuit des Fiches d'Evénements Indésirables,
- Le renforcement de l'accompagnement des professionnels victimes (coordination des actions, soutiens juridiques, psychologiques et organisationnels),
- La diffusion, en mai 2023, d'une fiche réflexe à destination des professionnels victimes
- Le déploiement, en novembre 2023, d'une campagne de communication et de sensibilisation à destination des usagers et des professionnels de l'hôpital.

3) Plan d'action

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Objectif n°1 : Mettre en place l'index femme / homme et communiquer sur celui-ci avec les représentants du personnel	Action n°1 : Se conformer à la réglementation en établissant et publiant l'index annuellement avant le 30 septembre, et en communiquant les informations à l'ensemble des professionnels	Publication sur la plateforme « enquête /dépôt » des plans d'actions égalité professionnelle Présentation de l'index en lien avec le RSU lors d'un CSE	Déjà en place
Objectif n°2 : Approfondir l'analyse des écarts de rémunération et de carrière entre les	Action n°1 : Intégrer les indicateurs figurant dans l'état des lieux dans les prochains rapports sociaux uniques (RSU).	Intégration au RSU 2023	Courant 2024

hommes et les femmes			
Objectif n°3 : Réduire les écarts en matière de temps partiel (TP)	Action n°1 : Informer les agents de leurs droits et des règles en matière de temps partiel	Mise à jour et diffusion du guide de gestion du temps Renforcement de l'information portant sur le TP lors des déclarations de congé paternité Information à diffuser concernant l'impact sur la retraite	Courant 2024
	Action n°2 : Communiquer sur le plan égalité homme femme	Déploiement d'un plan de communication après validation des instances	Courant 2024

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Objectif n°1 : Garantir l'égalité femme homme concernant les avancements de grade	Action n°1 : Garantir le maintien des droits à l'avancement de grade des agents ayant une absence pour maternité	Pas de notion d'absence liée à la maternité sur les tableaux d'avancement de grade	Déjà en place
Objectif n°2 : état des lieux sur les questions d'accès à la formation	Action n°1 : Identifier un indicateur afin de veiller à l'équité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation	Nombre de départs en formation Nombre de promotions professionnelles	Courant 2024

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Objectif n°1 : Mieux concilier activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Action n°1 : Elaborer une procédure de mise en œuvre du télétravail	Nombre d'agents en télétravail au sein de l'établissement	Charte déjà existante pour le PNM ; poursuite du suivi
	Action n°2 : Informer sur le congé parental, le temps partiel, le congé	Nombre d'outils de communication créés	Courant 2024

	maternité/congé d'adoption, le congé paternité/congé d'adoption, et les droits liés au parcours de PMA Informez sur les prestations spécifiques du CGOS	Intégration de ces éléments au cours de l'actualisation du Guide de gestion du temps de travail	
	Action n°3 : mener une réflexion sur les lieux et/ou dispositifs dédiés à l'allaitement pour favoriser l'allaitement sur le lieu de travail	Nombre d'agents concernés Nombre d'actions de communication réalisées	2024 et 2025
Objectif n°2 : Envisager une nouvelle organisation de travail et de temps de travail	Action n°1 : Travailler avec l'encadrement et les partenaires sociaux à de nouvelles organisations de temps de travail pour faciliter l'articulation vie professionnelle et vie personnelle	Mise en œuvre d'une expérimentation de nouvelle organisation de travail	2024 à 2026

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Objectif n°1 : Prévenir les actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes au sein de l'établissement	Action n°1 : Sensibiliser et former le personnel aux différentes discriminations (Ateliers handicap, Formation ANFH, semaines QVCT...)	Nombre de formations réalisées, nombre de personnes sensibilisées, par genre.	2024 à 2026
	Action n°2 : Mettre en place une communication de prévention des actes violence, de discriminations de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes au sein de l'établissement (Affiches, publication réseaux sociaux ...)	Nombre d'actions de communication par an	2024 à 2026
	Action n°3 : Actualiser la procédure de signalement des difficultés au travail	Nombre de signalements recueillis en lien avec un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et	2024 à 2026

		des agissements sexistes au sein de l'établissement	
	Action n°4 : Communiquer sur le dispositif de signalement actualisé	Evolution du nombre de signalements recueillis en lien avec un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au sein de l'établissement.	2024 à 2026
Objectif n°2 : Identifier les situations de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes au sein de l'établissement	Action n°1 : Dénombrer le nombre de situations traitées en s'appuyant sur les dispositifs QVCT et les démarches de conciliation	Nombre de situations accompagnées par les dispositifs QVCT et les démarches de conciliation en lien avec des actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	2024 à 2026
	Action n°2 : Identifier le nombre de situations connues de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	Nombre de FEI, soutiens psychologiques, arrêts de travail et déclaration d'accidents de travail en lien avec des situations de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	
Objectif n°3 : Traiter les situations de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes au sein de l'établissement	Action n°1 : Définir un protocole d'accompagnement des personnes victimes d'actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	Mise en œuvre du protocole	2024 à 2026
Objectif n°4 : Renforcer l'inclusion des professionnels LGBT +	Action n°1 : Sensibiliser et former les cadres aux enjeux LGBT Action n°2 : Communiquer sur l'engagement de l'hôpital en faveur des professionnels LGBT en interne et en externe	Nombre de professionnels sensibilisés Actions de communication	2024 à 2026

Plan approuvé par le CSE de l'hôpital le 21 mars 2024

Période de validité du plan d'action : 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2024