



Centre Hospitalier d'Auch

EN GASCOGNE



Soigner & prendre Soins

# **PLAN D' ACTIONS**

## **POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

## **ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

***2023-2025***

***Ligne Directrice de Gestion n° 8***

**Avis du CSE du 18 janvier 2023**

**Avis de la CME du 15 mai 2023**

# Sommaire

<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>Rapport de situation comparée (année 2021)</b> .....	<b>5</b>
Répartition du personnel par typologie et sexe.....	5
Répartition du personnel par catégorie et sexe.....	6
Répartition du personnel par sexe et par filière .....	6
Répartition par statut.....	7
Focus sur le temps partiel .....	7
La gouvernance .....	7
Répartition sexuée par instance (CTE, CHSCT, CME, Conseil de surveillance).....	8
Répartition sexuée des Commissions administratives paritaires locales (CAPL) .....	8
Répartition sexuée des Commissions administratives paritaires départementales (CAPD).....	8
Répartition sexuée de la Commission consultative paritaire (CCP) .....	9
Les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) .....	9
La rémunération .....	10
<b>Plan d'actions 2023-2025 : Les axes de travail et calendrier</b> .....	<b>13</b>
<b>Axe 1 – Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</b> .....	13
<b>Axe 2 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de l'établissement</b> .....	15
<b>Axe 3 – Favoriser l'articulation entre vie privée et vie professionnelle</b> .....	17
<b>Axe 4 – Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes au travail</b> .....	19
<b>Conclusion</b> .....	<b>20</b>

## Introduction

Consacrée « grande cause nationale » par le Président de la République à l'occasion de son discours à l'Élysée en 2017, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une préoccupation centrale des pouvoirs publics et de la société civile.

Bien que particulièrement féminisée, la fonction publique hospitalière n'échappe pas aux différences de situation constatées entre les femmes et les hommes dans le cadre de leurs parcours professionnels.

Initiées dans la fonction publique par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions pluriannuel incombe à l'Etat et ses établissements publics administratifs depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (article 80). L'instruction ministérielle n° DGOS/RH3/2021/180 du 5 août 2021 relative à la mise en place d'un(e) référent(e) égalité professionnelle vient compléter le dispositif dans la fonction publique hospitalière.

### *Quelques chiffres*

Bien que le « Ségur de la santé » ait contribué à rendre plus attractive la fonction publique hospitalière (FPH), celle-ci reste la moins bien rémunérée des trois fonctions publiques. Ce constat peut s'expliquer en partie par la féminisation très forte des emplois de la FPH.

La Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES) en 2021 précise en effet que les femmes occupent très souvent les postes les moins bien rémunérés au sein de la FPH : ceux des filières administrative et soignante. De fait, le salaire net moyen des femmes y est inférieur de 21 % à celui des hommes.

Dès lors, à niveau égal de responsabilités, les métiers des filières très féminisées (filière soignante) sont moins bien rémunérés que ceux des filières plus masculines (technique et ouvrière).

Si la part des femmes dans les postes d'encadrement supérieur et de direction est plus importante que dans les autres fonctions publiques, un « plafond de verre » caché demeure néanmoins.

### *Le CHA souhaite promouvoir l'égalité professionnelle*

Le Centre hospitalier d'Auch (CHA) s'engage résolument dans cette démarche pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers ce premier plan d'actions 2023-2025. Son objectif est, tout d'abord, d'établir un rapport de situation comparée relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement ; et dans un second temps, de décliner, axe par axe, les actions à mener par l'établissement sur les 3 ans à venir.

En vue de l'élaboration du Plan pour l'Égalité, un groupe de travail pluridisciplinaire – regroupant cadres de santé, cadres administratifs, logistiques et techniques, ainsi que les représentants du personnel – s'est réuni à plusieurs reprises pour échanger et s'accorder sur des actions à porter en faveur de l'égalité professionnelle ; le Président de la Commission Médicale d'Établissement a également été associé aux travaux.

Par ailleurs, les agents du CHA ont également été associés à l'élaboration du diagnostic, grâce à leur participation en 2021 à une enquête sur les violences sexistes et sexuelles au travail, dans le cadre du collectif Réseaulument Egalité, qui associe plusieurs établissements publics du département du Gers.

Après avis de la Commission Médicale d'Etablissement (CME) et du Comité Social d'Etablissement (CSE), le plan d'action a vocation à être diffusé auprès de l'ensemble des personnels du CHA : le souhait étant que tous les acteurs de l'hôpital puissent s'impliquer et s'approprier les enjeux de l'égalité professionnelle.

Ce plan d'actions 2023-2025 sera ainsi voté par la CME et le CSE du Centre hospitalier d'Auch lors du 1<sup>er</sup> trimestre 2023 et constituera en lui-même la Ligne Directrice de Gestion n° 8 annoncée par la Direction des Ressources Humaines lors du démarrage du travail mené sur les Lignes Directrices de Gestion de l'établissement.

### ***Modalités de suivi du Plan Egalité***

Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fera l'objet d'un suivi pour s'assurer de la bonne réalisation des actions proposées, et de bilans d'étape présentés devant les instances de l'établissement.

A ce titre, une référente Egalité professionnelle est nommée par décision de la Directrice générale du Centre hospitalier d'Auch, en tant que coordinatrice de l'ensemble des référents Egalité pour l'ensemble du Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) du Gers. Sa nomination doit faire l'objet d'une décision transmise au Directeur général de l'ARS Occitanie. Conformément à la lettre de mission annexée à l'instruction DGOS du 5 août 2021, elle aura notamment pour missions :

- D'être la référente locale de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- De contribuer au diagnostic préalable ainsi qu'à l'élaboration et au suivi du plan d'actions Egalité professionnelle ;
- D'informer et de sensibiliser les personnels aux risques de discrimination ; d'écouter, d'informer et d'orienter sur ces thématiques les agents du CHA ;
- De promouvoir, avec les responsables de la formation et de la communication, toute action pouvant concourir à l'information et à la sensibilisation des agents à la prévention des stéréotypes liés au genre ;
- De conseiller et de faire part de son expertise auprès des directions d'établissement du GHT ;
- D'apporter ses conseils sur la préparation des actes de gestion RH (recrutement, mobilité, répartition des primes et indemnités, entretiens d'évaluation, mise en pratique de la formation, etc.) et sur leur traçabilité, afin de garantir l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines des différents établissements.

## Rapport de situation comparée (année 2021)

Élaboré par la Direction des Ressources Humaines et la référente Egalité, le rapport de situation comparée (RSC) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à rassembler des données sexuées, à travers des indicateurs relatifs aux effectifs, à la carrière, à l'organisation du temps et des conditions de travail au sein de l'établissement.

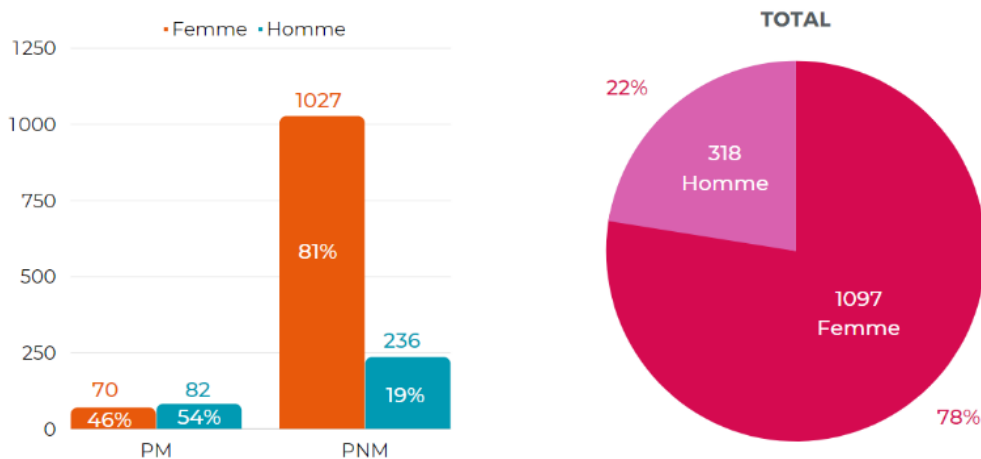
Ce RSC est l'opportunité pour le Centre hospitalier d'Auch d'identifier et d'analyser ses forces et faiblesses, en vue de proposer les actions les plus appropriées aux besoins des personnels hospitaliers, dans l'objectif d'atteindre une égalité *réelle*.

De fait, ce rapport – qui a vocation à être réactualisé et étoffé par de nouveaux indicateurs chaque année pour évaluer l'état d'avancement des orientations prises – doit être un outil de mesure et d'aide à la prise de décision. Il a par ailleurs vocation à être repris dans le bilan social annuel de l'établissement (rapport social unique).

La population étudiée dans ce document comprend :

- Les **personnels médicaux** (médecins, odontologistes et pharmaciens Praticiens Hospitaliers, Praticiens Hospitaliers Contractuels ou Praticiens Attachés, internes ou faisant fonction d'internes)
- Les **personnels non médicaux** titulaires, stagiaires et contractuels toutes filières confondues (soignante, médicotechnique, administrative, logistique et technique)

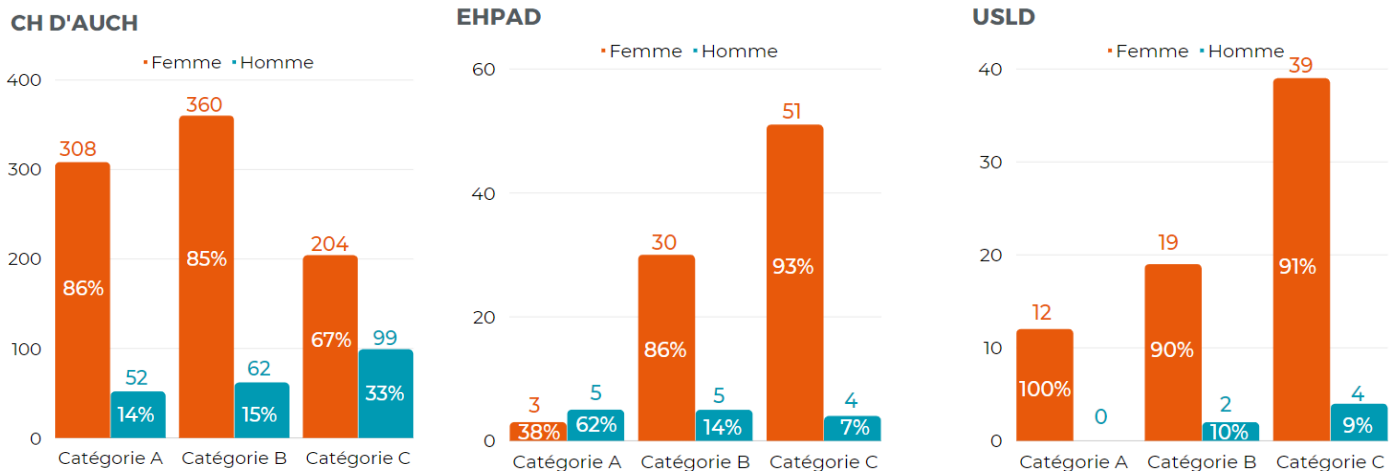
### Répartition du personnel par typologie et sexe



Le Centre hospitalier d'Auch dans son ensemble (« Tripode » et site de la Ribère) ne déroge pas au constat national d'une **forte féminisation**, et ce, quelle que soit la catégorie de personnels. Elle compte en son sein 1097 femmes pour 318 hommes, tous types de fonctions confondus.

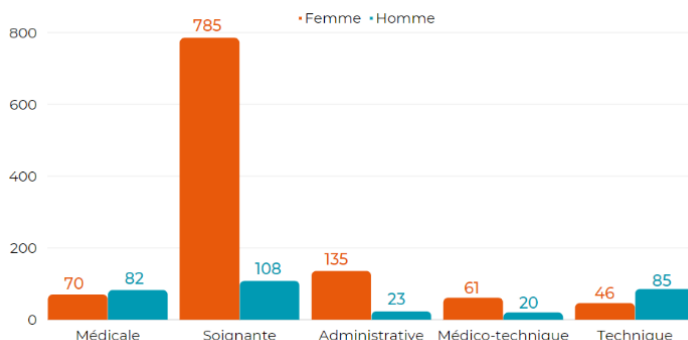
Il faut toutefois constater que, si cette féminisation est fortement marquée au sein des personnels non médicaux, elle est plus relative parmi les personnels médicaux, la part des hommes y demeurant légèrement majoritaire, à 54%.

## Répartition du personnel par catégorie et sexe



Nous pouvons noter une **prédominance des agents femmes en catégorie B sur les services du « Tripode »**, conséquence probable du reclassement des aides-soignants dans cette catégorie en octobre 2021 dans le cadre des Accords du « Ségur de la santé ». Cette prédominance ne se retrouve toutefois pas sur les structures de la Ribère, qui comptent de nombreux agents de services hospitaliers (catégorie C), quand bien même un certain nombre d'entre eux font fonction d'aides-soignants.

## Répartition du personnel par sexe et par filière

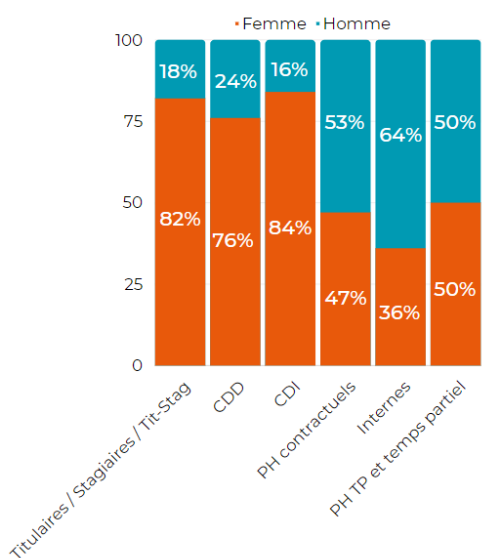


Au regard de la répartition du personnel par sexe et par filière, nous pouvons aisément affirmer que les **femmes sont très majoritaires**, en particulier dans la **filière soignante** (composée essentiellement d'infirmi(è)r(e)s, d'aides-soignant(e)s et d'Agents des Services Hospitaliers, où la différence est flagrante (785 femmes pour 108 hommes).

La proportion de femmes dans la **filière administrative** est également importante – filière qui, rappelons-le, est notamment celle des secrétaires médicales, métier exclusivement féminin au CHA et cohorte parmi les plus importantes en volume (environ 65 agents).

Les **filières médicale et technique** sont néanmoins à **prédominance masculine**.

## Répartition par statut



S'agissant des statuts, les femmes sont une fois de plus majoritaires, hormis au niveau des ressources humaines médicales, où l'équilibre femmes-hommes est plutôt respecté.

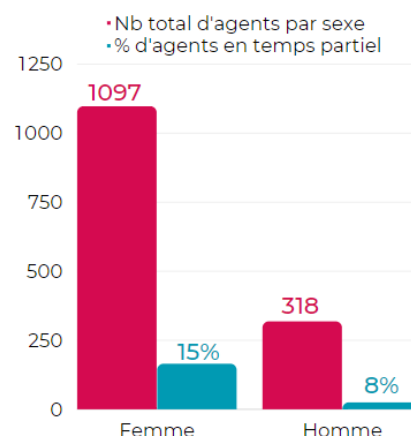
Nous pouvons constater que nombreuses sont les femmes bénéficiaires d'une **sécurité de l'emploi** (titulaires, stagiaires et CDI). Cela peut notamment s'expliquer par le fait que la filière soignante est très fortement féminisée, et que des efforts sont été faits par l'établissement pour :

- ➔ Dynamiser l'attractivité de certains métiers en tension (proposition systématique d'un CDI aux IDE)
- ➔ Faciliter l'accès à la mise en stage (12 mois pour les IDE et désormais pour les sages-femmes, 24 mois pour les AS, à l'inverse de certains établissements de santé qui ne proposent plus de stagiarisation, ou beaucoup plus tardivement).

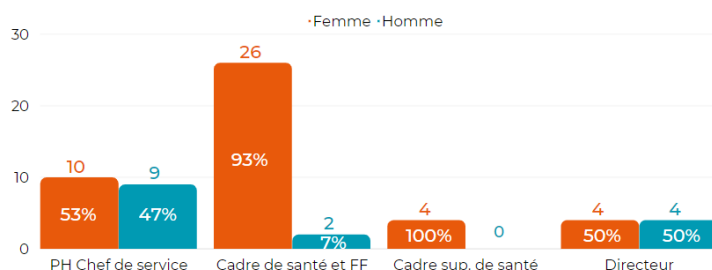
## Focus sur le temps partiel

Ce focus sur les temps partiels nous laisse penser que **peu d'agents exercent à temps partiel**, compte tenu de la proportion de temps plein en comparaison du nombre total d'agents par sexe.

Il conviendrait d'analyser les motifs de ces temps partiels (congé parental, raisons de santé, aide à un parent malade, convenances personnelles...) pour déterminer si des actions doivent être menées, notamment en faveur des femmes qui sont parfois contraintes de réduire leur activité professionnelle dans le cadre de l'arrivée d'un enfant, faute de solutions complètes de garde.



## La gouvernance



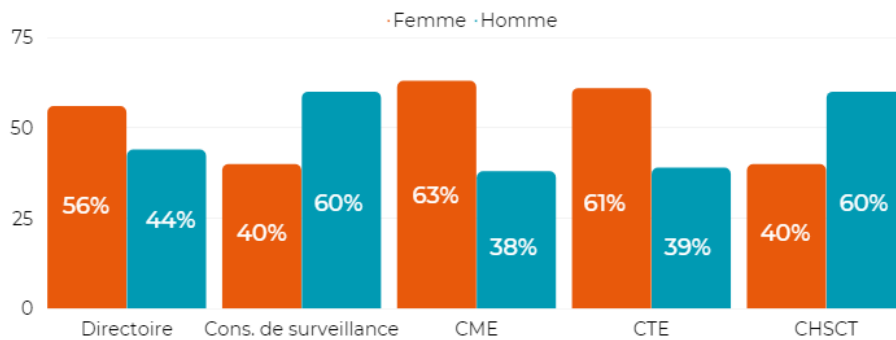
La gouvernance du CHA n'échappe pas aux mêmes constats de féminisation.

Néanmoins, si le personnel médical est en majorité masculin, le constat est que **les chefs de service sont en majorité des femmes**.

Les fonctions de cadres supérieurs de santé et de cadres de proximité sont essentiellement assurées par des femmes.

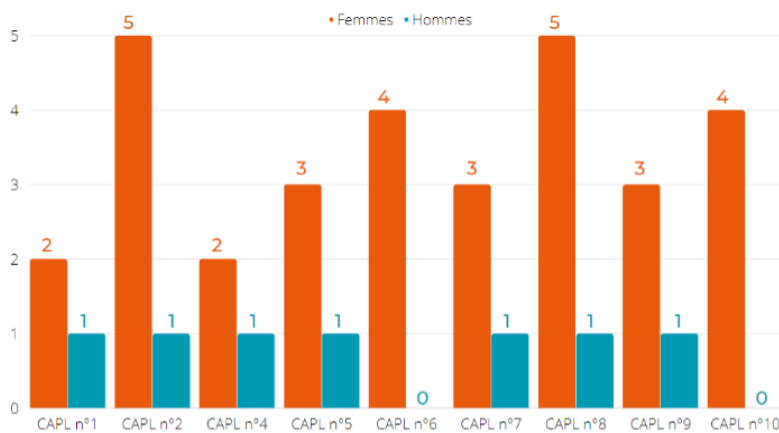
Seule l'**équipe de direction** est absolument **paritaire** à ce jour (encore s'agit-il des données 2021, et la situation a quelque peu évolué depuis).

### Répartition sexuée par instance (CTE, CHSCT, CME, Conseil de surveillance)

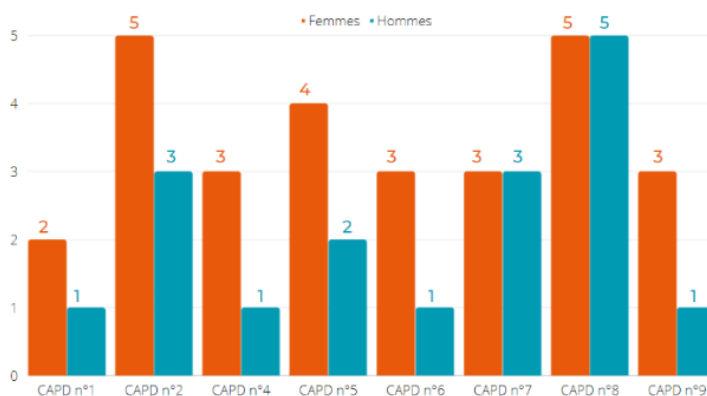


A noter que les chiffres présentés dans le cadre de ces instances, ne prennent en considération que les titulaires élus (et non les suppléants).

### Répartition sexuée des Commissions administratives paritaires locales (CAPL)

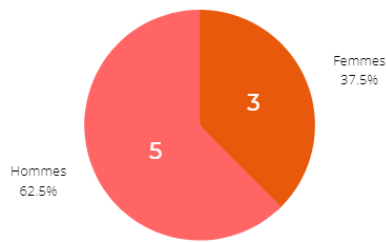


### Répartition sexuée des Commissions administratives paritaires départementales (CAPD)





## Répartition sexuée de la Commission consultative paritaire (CCP)



A noter que les données présentées dans les graphiques ci-dessus sont antérieures aux élections professionnelles de décembre 2022 ; il sera donc intéressant de pouvoir les actualiser prochainement, une fois que l'ensemble des nouvelles instances auront pu être installées.

A savoir également que, concernant la majorité des instances (par exemple, CTE), c'est une parité représentative qui est d'ores et déjà exigée par la réglementation, et non une parité femmes-hommes strictement égalitaire.

## Les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Dans le cadre du collectif gersois "Réseaulument Egalité", dans lequel s'est inscrit le CH d'Auch depuis plusieurs années, une enquête sur les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) a été menée en 2021.

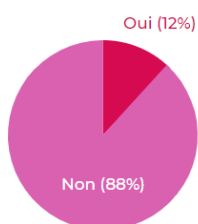
Sur un total de 102 répondants au sein de l'établissement, 75% étaient des femmes et 25% étaient des hommes. Près de la moitié des répondants étaient des cadres de catégorie A.

Cette enquête, représentative concernant les services administratifs et logistiques, doit être néanmoins considérée avec prudence concernant les agents exerçant en services de soins, en raison du défaut de participation liée à leur difficulté d'accès à un ordinateur sur leur lieu de travail.

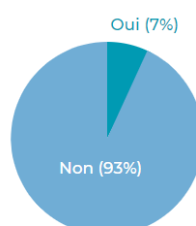
Il ressort de cette enquête que 12 agents ont déclaré avoir déjà été victimes d'agissements sexistes (uniquement des femmes), commis dans 75% des cas par un supérieur hiérarchique ou un collègue de même niveau. Seules 1/4 d'entre elles en ont informé quelqu'un.

Cette enquête a par ailleurs permis de mettre en lumière le fait que le **dispositif de signalement au sein de l'établissement n'était pas clairement identifié par les personnels, ni connu des victimes**, empêchant dès lors de procéder au signalement et au traitement des potentielles VSST.

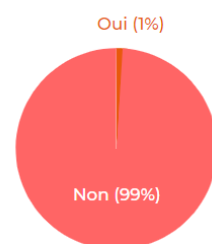
Agents victimes d'agissements sexistes au travail



Agents victimes d'harcèlement sexuel au travail

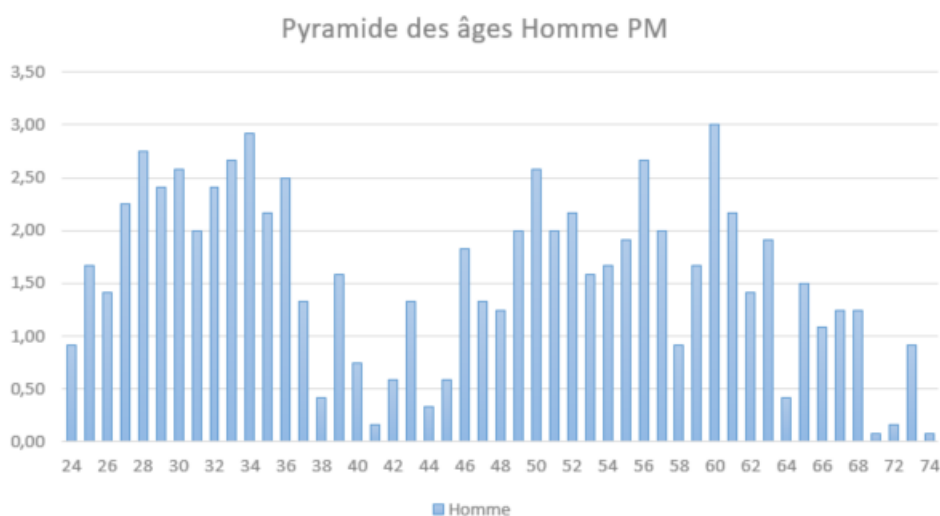
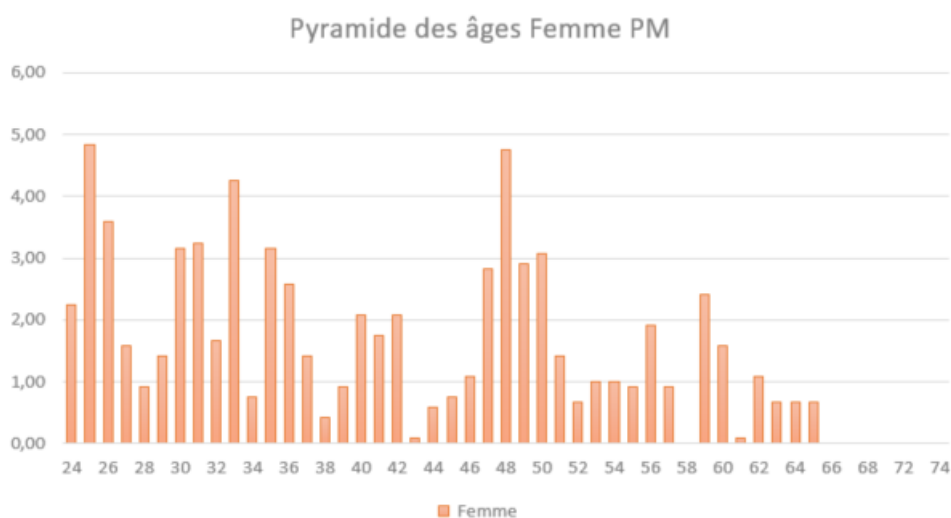


Agents victimes d'agression sexuelle au travail



## La rémunération

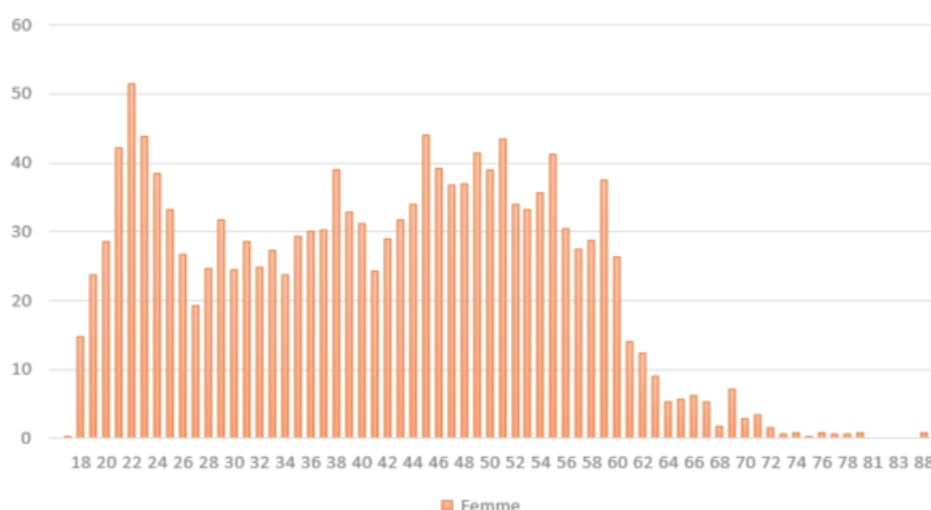
La rémunération dans la fonction publique hospitalière est fonction d'un statut, d'un grade et d'un échelon. Dès lors, la notion de sexe ne peut en principe avoir d'impact réel sur la rémunération du traitement de base. Les différences de rémunération tiennent essentiellement à l'**ancienneté** dans les grades, et aux modalités indemnitaires relatives à chaque grade et à d'éventuelles qualifications supérieures.



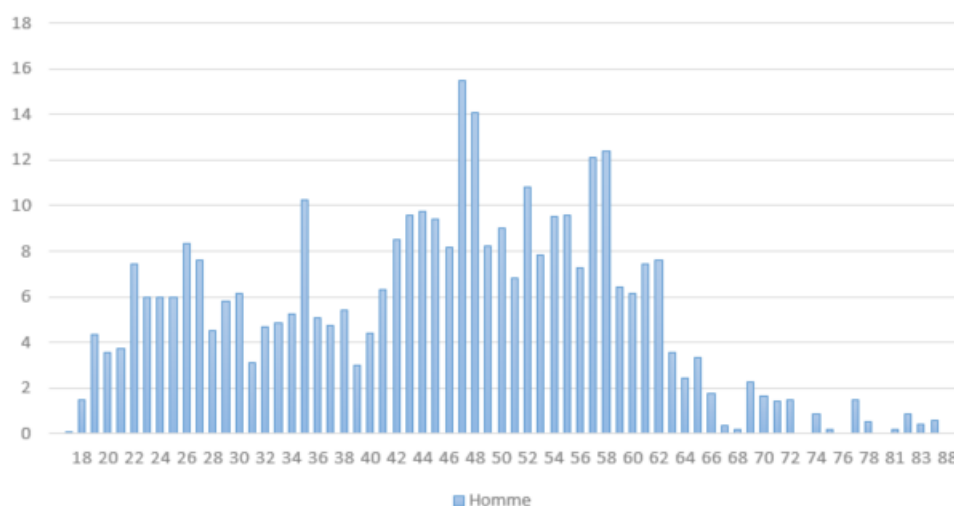
Il existe un écart pour le personnel médical, lié à l'ancienneté moyenne des hommes supérieure à celle des femmes (cf. pyramides des âges du personnel médical femme/homme ci-dessus).

Concernant le personnel non médical, quelle que soit la catégorie, l'équité salariale semble respectée pour les titulaires (cf. pyramides des âges du personnel non médical femme/homme ci-dessus).

Pyramide des âges Femme PNM



Pyramide des âges Homme PNM



Toutefois, il convient de mettre l'accent sur trois éléments :

- ➔ **Les contractuels** : les recrutements de contractuels répondent en principe aux mêmes conditions, supposant dès lors, qu'à **poste égal, aucune différence de rémunération** n'existe entre les hommes et les femmes. Néanmoins, certains éléments peuvent varier au gré de la capacité de négociation des agents et de la rareté de certains métiers sur le marché de l'emploi.
- ➔ **La prime de technicité** dont bénéficient les ingénieurs, techniciens supérieurs hospitaliers et techniciens hospitaliers : le comparatif de la prime de technicité entre les hommes et les femmes permet de constater une légère différence liée au sexe. En effet, la moyenne d'ancienneté chez les femmes est de 5,10 années pour 4,43 chez les hommes. Si l'on ramène la durée moyenne d'ancienneté à la moyenne du taux accordé (32,53 pour les hommes et 33,50 pour les femmes), on remarque un **niveau de prime légèrement inférieur pour les femmes** (7,34 pour les hommes et 6,56 pour les femmes). Cependant il faut simultanément rappeler que l'échantillon observé ici (nombre d'ingénieurs, de TSH et de TH de l'hôpital) concerne des petits volumes de personnels.

→ **La prime de service** : contrairement aux hommes, les femmes se voient de facto impactées dans le cadre de la naissance de leur enfant car **la grossesse a une incidence sur la prime de service** dans la mesure où les arrêts de maladie (fréquents en amont du congé maternité, notamment chez les soignantes) sont pris en compte dans le calcul de cette prime. La prime de service était également jusqu'ici conditionnée par la notation de l'agent dans le cadre de l'entretien annuel ; or nombre de femmes, arrêtées dans le cadre de leur grossesse, ne peuvent bénéficier d'un tel entretien. Les choses sont néanmoins amenées à évoluer suite à la suppression de la note dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

## Plan d'actions 2023-2025 : Les axes de travail et calendrier

Le groupe de travail pluridisciplinaire s'est réuni pour des séances de travail au premier semestre 2022. Le présent Plan d'actions retrace les principales propositions qu'il a émises ; celles-ci se structurent de la manière suivante :

- **Axe 1** : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes
- **Axe 2** : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de l'établissement
- **Axe 3** : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle
- **Axe 4** : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes au travail

### Axe 1 – Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les actions présentées ici seront essentiellement impulsées au niveau de la Direction des Ressources Humaines par la référente Egalité, et la DRH aura la responsabilité d'assurer une **veille prudentielle concernant les éventuelles problématiques d'équité entre les rémunérations** entre les personnels au regard de leur sexe.

- **Action 1 – Assurer un suivi annuel des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**
  - ➔ La question se pose notamment d'une **vigilance concernant les contractuels** : observe-t-on des écarts de rémunération à poste et responsabilités équivalents ? des différences entre les genres en fonction du pouvoir de négociation ?
- **Action 2 – Etablir un diagnostic plus précis concernant les temps partiels**
  - ➔ Il a déjà été constaté que les femmes constituaient l'écrasante majorité des agents en temps partiel au sein du Centre hospitalier d'Auch. Une étude plus précise devra donc être conduite afin d'établir **les motivations de ces temps partiels** et de vérifier si cette réduction d'activité correspond à une contrainte qu'il y a lieu d'analyser et de travailler par des actions spécifiques, ou si au contraire elle résulte d'un choix véritable (comme c'est souvent le cas en cas de reprise à 80% à l'issue d'un congé maternité).
- **Action 3 – Mesurer l'impact de la grossesse sur le versement de la prime de service**
  - ➔ Une action pourrait être envisagée pour réduire l'impact de la grossesse sur l'attribution de la prime de service attribuée aux personnels stagiaires et titulaires, par exemple en réfléchissant à la **neutralisation des jours de maladie liés à la grossesse** dans le calcul de la prime de service.  
Nombre de soignantes sont en effet en arrêt maladie très tôt pendant leur grossesse, bien en amont du congé pathologique et du congé maternité eux-mêmes, du fait de la pénibilité de leurs fonctions. Cet état de fait est d'autant plus marqué qu'une majorité de personnels soignants exercent **en 12h** dans l'établissement.

D'une manière plus générale et au-delà des seuls personnels soignants, la localisation de l'hôpital au sein d'un département majoritairement rural explique que les personnels aient bien souvent des **distances importantes à parcourir en voiture** pour rejoindre leur lieu de travail, avec un impact là aussi non négligeable sur la précocité des arrêts durant la grossesse – tout au moins pour les agents dont le métier ne permet pas le télétravail.

- ➔ Toutefois, la vigilance sera de rigueur dans cette réflexion : en effet, la neutralisation éventuelle de ces jours d'arrêt liés à la grossesse dans le calcul de la prime soulève tout de même la question de **l'équité à préserver vis-à-vis des autres personnels**, mais surtout vis-à-vis des autres femmes, dont le présentiel n'est pas impacté par une grossesse et qui ne souhaitent/ne peuvent pas avoir d'enfant.
- ➔ Enfin, dans le cadre de la **suppression de la notation** et de la référence à la note dans le calcul de la prime de service à compter de 2023<sup>1</sup>, il s'agira d'imaginer un autre système de péréquation dans le cadre de l'appréciation de la valeur professionnelle, qui aura déjà un impact sur les avancements de grade dès 2022, mais également sur le calcul de la prime ; la vigilance sera donc de mise sur ce sujet afin de ne pas recréer des inégalités de genre au travers du nouveau dispositif.

➤ **Action 4 – Mesurer l'impact du genre en termes de prime de technicité**

- ➔ Nous l'avons vu dans le diagnostic initial : les données de 2021 montrent une situation **légèrement défavorable aux femmes, à ancienneté de carrière égale**, concernant l'indemnité forfaitaire de technicité (touchée par certains personnels techniques stagiaires et titulaires : techniciens hospitaliers, techniciens supérieurs hospitaliers et ingénieurs hospitaliers).

Il s'agira donc d'examiner les évolutions de cette prime dans les années à venir afin, le cas échéant, d'imaginer des modalités correctives tout en faisant preuve de prudence là encore.

**Pilote des actions :** Direction des Ressources Humaines, après avis/information du Comité Social d'Etablissement.

**Calendrier :** présentation d'une étude détaillée au CSE du 1<sup>er</sup> trimestre 2024, afin de pouvoir étudier les données de rémunération 2021, 2022 et 2023 et leur évolution sur les 3 exercices.

---

<sup>1</sup> En dépit de la disparition de la note depuis 2021, les pouvoirs publics ont tout de même maintenu la référence à celle-ci dans le calcul de la prime de service 2021 et 2022.

## Axe 2 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de l'établissement

Il sera là encore de la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines et de sa référente Egalité d'impulser les actions imaginées ci-après.

- **Action 1 – Favoriser autant que possible la parité des jurys de recrutement et de concours, et celle des instances de l'établissement**
  - ➔ Cette parité n'est pas systématiquement chose aisée : en effet, l'efficacité des **jurys de recrutement comme des jurys de concours** requiert que ceux-ci soient conduits par les personnels ayant compétence pour arbitrer entre les candidatures. Il s'agira donc plutôt de s'assurer que la Direction des Ressources Humaines puisse être sensibilisée à la question lorsqu'elle traite de l'organisation de ces jurys.
  - ➔ Il sera par ailleurs intéressant, lorsque l'ensemble des résultats des élections professionnelles de décembre 2022 pour ce qui relève du renouvellement des instances intéressant les personnels non médicaux (**CSE, CAPL, CAPD et CCP**), de se pencher sur les grandes évolutions observables sur la répartition des sièges en fonction du genre depuis les précédentes élections de 2018. Une question similaire pourra être étudiée au niveau de la **Commission Médicale d'Etablissement (CME)** : comment la composition de la CME a-t-elle évolué depuis le dernier renouvellement de cette instance en décembre 2021 ?
  - ➔ Comment évolue également d'année en année la répartition femmes-hommes des chefs de service au regard de celle des personnels médicaux, ainsi que la répartition femmes-hommes sur les postes d'encadrement ?
- **Action 2 – Elaborer un guide pour la conduite des entretiens de recrutement et adopter une vigilance systématique lors de la rédaction des documents RH**
  - ➔ Un **Guide du recrutement** pourrait être utile pour éviter tout type de maladresse, erreur ou risque de discrimination dans la conduite d'une démarche de recrutement ; il pourrait ainsi proposer un canevas de questions-types ou des rappels de fondamentaux à respecter durant l'entretien de recrutement ; il pourrait également rappeler que le Centre Hospitalier d'Auch veille d'ores et déjà à ne pas pénaliser les agents contractuels enceintes, en leur garantissant un renouvellement de contrat à l'issue de leur congé maternité.
  - ➔ D'une manière générale, les processus RH de l'établissement doivent viser à **déconstruire systématiquement les stéréotypes de genre associés à certains métiers** ; c'est ainsi que l'établissement doit veiller à rédiger systématiquement ses fiches de poste ou vacances de poste de manière parfaitement neutre. Il doit en être de même lors de l'élaboration de l'ensemble des documents diffusés dans l'établissement, tels que le livret d'accueil du/de la nouvel(e) arrivant(e) ou les notes d'information.
- **Action 3 – Etudier la structuration femmes-hommes des tableaux d'avancements**
  - ➔ La **rapidité comparée des avancements de grades** des agents pourrait faire l'objet d'un focus en soi pour vérifier qu'il n'existe pas de biais de genre dans le processus de promotion interne des personnels non médicaux.

- **Action 4 – Neutraliser autant que possible les impacts potentiels de la maternité dans l'évolution de la carrière des agents femmes**
- ➔ Comment le congé maternité est-t-il traité **dans le processus de mise en stage** ? Le Centre hospitalier d'Auch a pris le parti, il y a plusieurs années déjà, de prendre en compte la durée de ce congé pour calculer la durée d'ancienneté requise avant mise en stage afin de ne pas pénaliser les jeunes mamans.
  - ➔ Comment le congé maternité est-t-il traité **dans le processus d'avancement de grade et dans l'accès aux responsabilités** ? Là encore, il a été pris le parti, il y a plusieurs années, de prendre en compte la durée de ce congé pour calculer la durée d'ancienneté dans le grade et dans l'établissement. Il faut noter également que la parité au sein des grades a été retenue pour constituer un critère subsidiaire de choix dans les avancements de grades à l'occasion de l'élaboration de la Ligne Directrice de Gestion traitant de la promotion interne au CHA.
  - ➔ **Dans les campagnes d'évaluation annuelle**, l'encadrement a enfin été sensibilisé sur la nécessité de proposer systématiquement un entretien d'évaluation aux agents absents pendant la campagne (par exemple en visio), ce qui est justement fréquemment le cas des agents en congé maternité ; de même, un rappel doit leur être fait s'agissant du fait qu'il n'y a pas, dans la réglementation, de durée minimum de présence nécessaire sur l'année pour qu'un agent soit évalué(e), et que l'absence d'une agent pour congé maternité ne saurait a fortiori justifier une mauvaise évaluation, sous peine de générer des situations de discrimination.
  - ➔ Ces mêmes questionnements pourraient également être posés quant au **congé de paternité**, puisque celui-ci a été notablement rallongé avec la réglementation récente.

**Pilote des actions :** Direction des Ressources Humaines, après information du Comité Social d'Etablissement.

**Calendrier :**

- Elaboration d'un guide synthétique du recrutement dans le courant de l'année 2023.
- Présentation d'une étude détaillée au CSE du 1<sup>er</sup> trimestre 2024, afin de pouvoir étudier les données 2021, 2022 et 2023 et leur évolution sur les 3 exercices.



## Axe 3 – Favoriser l’articulation entre vie privée et vie professionnelle

La Direction des Ressources Humaines et sa référente Egalité auront la charge d’impulser les actions ci-après.

- **Action 1 – Elaborer un Guide de la parentalité**
  - ➔ Un **Guide de la parentalité** pourrait permettre de rassembler les informations utiles aux agents jeunes parents dans l’établissement : droits à congé (maternité, paternité, congé d’adoption...), aménagement horaire des femmes enceintes et allaitantes, structures d’accueil des jeunes enfants dans le département, etc.  
Il pourrait faire l’objet d’une mise en ligne dans la rubrique DRH de l’intranet, mais également d’une remise à l’agent au moment où celui-ci informe la Direction des Ressources de sa démarche parentale ou de sa grossesse.
- **Action 2 – Accompagner les agents désireux de se lancer dans une démarche d’adoption ou de Procréation Médicalement Assistée (PMA)**
  - ➔ Cet accompagnement doit ainsi pouvoir se traduire par des aménagements spécifiques du temps de travail et par la sensibilisation des encadrants sur ce sujet afin d’assouplir et de faciliter les **aménagements de planning** des agents concernés.
- **Action 3 – Faciliter l’allaitement pendant la journée de travail**
  - ➔ Les agents féminins désireux de tirer leur lait ont d’ores et déjà droit à des **facilités horaires** le leur permettant. Le Centre Hospitalier pourrait réfléchir à la possibilité d’aménager un **local spécifique** pour accueillir ces agents lors de l’allaitement et permettant également de stocker le lait maternel dans de bonnes conditions d’hygiène.
- **Action 4 – Mise à jour du Guide du Temps de Travail**
  - ➔ La **mise à jour du Guide du Temps de Travail** apparaît désormais une nécessité, pour y intégrer les différentes modalités d’aménagement du temps de travail intéressant les agents ayant une démarche de parentalité (par exemple, intégration à effectuer des récentes nouvelles modalités du congé de paternité).
- **Action 5 – Favoriser la garde des jeunes enfants pour faciliter la vie professionnelle**
  - ➔ Le Centre Hospitalier d’Auch a d’ores et déjà investi cette thématique par la conclusion d’une convention de **partenariat avec la crèche Les Petits Mousse**, seule crèche départementale à accueillir des enfants sur des horaires atypiques susceptibles d’être adaptés notamment aux personnels soignants ; ce partenariat pourrait être développé par la réservation de plus de berceaux en faveur des agents de l’hôpital, voire par l’extension de ce type de partenariats avec d’autres organismes du département.
  - ➔ La Direction des Ressources Humaines pourrait parallèlement **recenser les assistantes maternelles** du département acceptant la garde d’enfants sur des horaires atypiques.
  - ➔ Le groupe de travail a enfin émis l’idée d’une mise en relation des personnels susceptibles aux (grands) enfants des agents d’assurer des **prestations de baby-sitting** de (petits) enfants d’agents (par exemple, par le biais de l’intranet ?).

➤ **Action 6 – Accompagner le télétravail**

- ➔ Pendant la grossesse, lorsque les conditions en sont réunies et que les fonctions de l'agent le permettent, le télétravail peut permettre à certains agents d'éviter l'arrêt maladie en amont du congé maternité pour continuer à travailler ou bénéficier de formations à distance. D'une manière plus générale, il peut constituer une modalité de travail intéressante pour les agents désireux de mieux organiser l'articulation entre leur activité professionnelle et leur vie privée, par exemple en supprimant certains temps de trajet.
- ➔ Le Centre Hospitalier d'Auch s'est d'ores et déjà investi dans cette thématique et a diffusé un **Guide du Télétravail** accessible sur l'intranet ; la Direction des Ressources Humaines autorise généralement une durée de télétravail allant de 1 à 2 jours par semaine, 3 en cas de situation plus spécifique et à titre exceptionnel.

**Pilote des actions :** Direction des Ressources Humaines, après information et/ou avis du Comité Social d'Etablissement.

**Calendrier :**

- Elaboration d'un Guide de la parentalité dans le courant de l'année 2023.
- Mise à jour du Guide du Temps de Travail d'ici à 2024 (avis du Comité Social d'Etablissement).
- Passation de nouvelles conventions avec des structures d'accueil des jeunes enfants, recensement des assistantes maternelles offrant un accueil sur des horaires atypiques, dans le courant de l'année 2023.

## Axe 4 – Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes au travail

Le constat a été fait d'une méconnaissance des personnels sur les modalités de signalement et de gestion des actes de discrimination, de violence, de harcèlement ou d'agissements sexistes sur leur lieu de travail. Il s'agit dès lors pour la Direction des Ressources Humaines de formaliser ce dispositif et de développer la communication à son sujet.

- **Action 1 – Formaliser le dispositif interne de signalement et de traitement des actes de discrimination, de violence, de harcèlement ou d'agissements sexistes au travail**
  - ➔ Comme initialement annoncé dans la démarche d'élaboration des Lignes Directrices de Gestion, le dispositif doit faire l'objet d'**une Ligne Directrice de Gestion spécifique**, laquelle sera présentée pour avis en Comité Social d'Etablissement du 18 janvier 2023. L'idée de ce dispositif est d'apporter aux agents victimes de tels agissements (au sein de leur équipe ou de la part des patients/accompagnants) toutes les **informations utiles sur la prise en charge de leur situation**, voire de les accompagner le cas échéant s'ils le souhaitent dans le cadre d'une démarche en justice (par le biais de la **protection fonctionnelle** des agents publics) et, bien entendu, d'actionner tous les leviers possibles pour faire cesser les actes ou agissements considérés (par exemple, via des mesures disciplinaires si ces actes ou agissements sont le fait avéré d'un autre agent de l'établissement).
- **Action 2 – Communiquer et sensibiliser les personnels**
  - ➔ Il sera essentiel de bien faire connaître ce dispositif de signalement, et donc de prévoir des modalités de **communication large** dans l'établissement et de **sensibiliser le plus possible** les personnels mais également les encadrants sur son existence, afin que les agents victimes s'en saisissent et que la saisie de la Direction des Ressources Humaines devienne un réflexe partagé au sein de l'établissement pour amorcer les démarches de traitement de ces agissements et actes (par exemple, communication intégrée dans le livret d'accueil des nouveaux agents).
  - ➔ Un **focus plus particulier pourra être réalisé concernant les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)**, par le biais d'une campagne de communication ciblée (par exemple, à l'occasion de la **Journée de la Femme du 8 mars**), pour promouvoir la question de l'égalité femmes-hommes ou sensibiliser les agents à l'égard du « sexisme ordinaire », et/ou par le biais de formations de sensibilisation proposée à l'encadrement et aux personnels de l'établissement (agents de la DRH, Santé au travail, assistante sociale du personnel...).

**Pilote des actions :** Direction des Ressources Humaines, après information et/ou avis du Comité Social d'Etablissement.

### **Calendrier :**

- Elaboration d'une Ligne Directrice de Gestion ciblée sur cette thématique et recueil de l'avis du CSE à son sujet lors de sa séance du 18 janvier 2023.
- Organisation d'une campagne de communication spécifique dans le courant de l'année 2023.

## Conclusion

On le voit, si le Centre Hospitalier d'Auch a d'ores et déjà mis en place un certain nombre de mécanismes destinés à venir compenser ou prévenir les potentielles sources d'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il demeure encore de nombreux chantiers à poursuivre.

La Direction des Ressources Humaines et la référente égalité professionnelle auront ainsi pour responsabilité de piloter les actions nécessaires en y associant les partenaires sociaux et les instances de l'établissement, avec notamment l'élaboration et le suivi sur plusieurs années d'indicateurs spécifiques permettant d'**affiner progressivement l'étude de la situation comparée femmes-hommes au sein de l'établissement**.

L'atteinte de l'objectif d'égalité professionnelle femmes-hommes passera en parallèle par la mise en œuvre de **certaines modifications dans les pratiques RH** du Centre Hospitalier (par exemple, s'agissant du calcul de la prime de service ou du processus de promotion interne), par des **campagnes d'information et de sensibilisation internes** sur cette thématique (telles que portant sur le thème particulier des agissements sexistes et des violences sexuelles) et par la **rédaction de certains documents stratégiques** à destination de l'ensemble des professionnels de l'établissement (Guide de la parentalité, Guide du recrutement, Procédure de signalement et de traitement des actes de discrimination, de violence, de harcèlement et des agissements sexistes au travail).