ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

PLAN D'ACTIONS 2023 – 2027

EPSM DE L'AGGLOMERATION LILLOISE

Au sein de l'EPSM de l'Agglomération Lilloise, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une priorité. Au-delà des genres, l'égalité professionnelle, au sens large, est un levier d'attractivité et favorise un climat de travail serein et le bien-être de chaque professionnel.

PLAN D'ACTIONS FAVORISANT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Depuis 1946, l'égalité des genres est un principe constitutionnel. Ce principe garantit, dans la loi, aux femmes de bénéficier des mêmes droits que les hommes dans tous les domaines. La loi Roudy du 13 juillet 1983 réaffirme le principe d'égalité dans tout le champ professionnel notamment à propos des droits et obligations des fonctionnaires.

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique vient renforcer les acquis.

La loi de transformation de la fonction publique (Loi 2019-828 du 6 Août 2019) rappelle les obligations en matière d'égalité professionnelle, et notamment la mise en place du Rapport Social Unique (RSU), des Lignes Directrices de Gestion (LDG), du droit à l'allaitement, du recours ponctuel au télétravail, du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes...

La loi prévoit également la mise en place d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle Femmes/Hommes. A l'EPSM de l'Agglomération Lilloise, il a été décidé d'élargir ce plan d'action à l'égalité professionnelle en général.

La présentation de ce plan égalité professionnelle s'inscrit dans cette lignée. Ce plan présente les actions concrètes visant à garantir et à faire progresser l'égalité professionnelle avec ambition et réalisme.

Pour appuyer ce plan, il est important de faire de l'égalité professionnelle un sujet pris en considération dans l'ensemble des grands projets de l'établissement.

La stratégie égalité professionnelle s'articulera en 4 axes, reprenant le plan d'action pluriannuel pour l'égalité Femmes/Hommes mentionné à l'article L. 132-1 du Code Général de la Fonction Publique :

1- Évaluer, prévenir, et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
2- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
3- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
4- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Par la présente, **l'EPSM de l'Agglomération Lilloise s'engage sur l'Égalité Professionnelle.**

L'égalité professionnelle est un sujet transversal qui s'incarnera sous différentes formes mises en avant par les quatre axes du plan d'action. Le plan vise à fédérer autour de la démarche, ouvrir une discussion, encourager les professionnels à la prise de conscience et à échanger sur l'impact des disparités de genre sur leur travail.

Ce plan égalité professionnelle est le fruit d'un travail de plusieurs mois. Il a été construit et validé lors de plusieurs réunions de travail avec les partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social.

Ce travail est évolutif et pluriannuel. Il a vocation à évoluer par le biais du Comité Social d'Etablissement (CSE) et du comité de pilotage Qualité de Vie au Travail et Égalité Professionnelle. Il pourra être enrichi de nouvelles actions sous l'impulsion de tous les acteurs qui souhaitent s'investir pour faire progresser l'égalité professionnelle.

Le plan d'actions se déploie sur l'ensemble de l'EPSM de l'Agglomération Lilloise et concerne tous les professionnels, fonctionnaires et contractuels, médicaux et non médicaux.

LE RÉFÉRENT ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Parallèlement à la mise en place des actions du plan égalité professionnelle, un **référent Égalité Professionnelle** a été nommé et mis en place au sein de l'EPSM de l'Agglomération Lilloise.

Ce référent Égalité Professionnelle est l'interlocuteur pour tous les sujets ayant rapport à l'égalité. C'est lui qui coordonnera l'information des professionnels à la politique d'égalité professionnelle. Il pourra réaliser les actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle et également conseiller les agents et les services.

Dans le cadre de sa mission, il participera au diagnostic de l'état de la politique d'égalité professionnelle. Le référent Égalité sera une force de propositions pour appuyer le plan Égalité Professionnelle.

Pour mener à bien sa mission, le référent Égalité sera formé à la prévention et au traitement de tous les types de discrimination.

AXE N°1

PRÉVENTION & TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

ACTION 1

Analyser les rémunérations comparées des Femmes et des Hommes de l'établissement

Cette action a pour objectif de réaliser des études sur les rémunérations en fonction du genre.

Descriptif de l'action :

Utilisation de l'outil d'autodiagnostic établissant le rapport de situation comparée, réaliser une analyse :

- *par catégorie*
- *par statut*
- *par type de contrat*

Ce diagnostic sera réalisé annuellement et présenté au Comité de Pilotage Qualité de Vie au Travail et Égalité Professionnelle.

Objectifs : *Identifier les éventuels écarts de rémunération*

Acteurs *: Service paie - contrôle de gestion sociale avec l'appui de la Direction du Système d'Information*

Indicateur de suivi *:*

- Élaboration du Rapport de Situation Comparée

ACTION 2

Faire un focus sur les 2 à 3 principaux écarts identifiés

Cette action fait suite à la première action de cet axe et elle se base sur les résultats du Rapport de Situation Comparée.

Descriptif de l'action : *Focus par population et autres critères croisés*

Objectifs : *Identifier les sources d'écart*

Acteurs *: Service paie - contrôle de gestion sociale avec l'appui de la Direction du Système d'Information*

Indicateur de suivi :

- Nombre de focus réalisés
- Nombre de critères croisés
- Nombre de sources d'écarts identifiées

AXE N°2

MIXITE DES MÉTIERS, PARCOURS PROFESSIONNELS ET DÉROULEMENT DE CARRIERE

ACTION 1

Faire connaître et comprendre les statuts, les contrats et les parcours professionnels possibles

Cette action sera mise en place par le biais de réunions et de permanences organisées selon les spécificités des agents (types de contrat, statuts, corps de métiers…) et de supports de communication autour de ces aspects.

Descriptif de l'action :

- Formalisation d'un document de présentation clair et accessible à tous
- Mise en place de réunions ou permanences "RH"

Objectifs : *Clarifier les parcours professionnels et les rendre lisibles pour faciliter la projection des agents*

Acteurs *: Services RH-Carrières avec l'appui du service communication*

Indicateur de suivi *:*

- Nombre de supports formalisés
- Nombre de réunions ou permanences réalisées
- Nombre de personnes présentes aux réunions/permanences

« **L'EQUITE EST SYNONYME DE JUSTICE,** C'EST-A-DIRE TRAITER CHAQUE AGENT DE MANIERE JUSTE, QUELLE QUE SOIT SON IDENTITE.

IL NE S'AGIT PAS D'OFFRIR MECANIQUEMENT LE MÊME TRAITEMENT A CHAQUE INDIVIDU, MAIS DE **L'ADAPTER EN FONCTION DES BESOINS SPECIFIQUES DE CHACUN.** »

ACTION 2

Promouvoir les opportunités de concours organisés au sein de l'établissement

En pérennisant les diffusions des décisions d'ouverture aux concours et en impliquant les encadrants pour qu'ils diffusent notamment aux agent(e)s les possibilités de participer à un concours, à une formation diplômante ou de candidater à certaines fonctions. Cette proposition pourra évoluer vers la prise en compte et la comptabilisation des agents participant à des entretiens en vue d'une promotion professionnelle.

Descriptif de l'action :

- Pérennisation des diffusions des décisions d'ouverture des concours
- Diffusion du calendrier des concours, implication des encadrants avec une communication ciblée
- Implication des encadrants avec une communication ciblée
- Analyse de la proportion Femmes/Hommes accédant à certains postes à responsabilité (cadre de santé et cadre supérieur de santé)

Objectifs : *Favoriser l'égal accès aux corps et grades*

Acteurs *: Service RH*

Indicateur de suivi *:*

- Nombre de concours organisés/nb de concours programmés
- Proportion de femmes et d'hommes inscrits au concours
- Taux de mixité des jurys

ACTION 3

Vérifier l'attractivité et la non-discrimination des offres d'emplois

Cette action vise à indiquer aux candidats que les postes au sein de l'EPSM de l'Agglomération Lilloise sont accessibles aux femmes comme aux hommes.

Descriptif de l'action :

- Vérification de la mention F/H des offres d'emplois

Objectifs : *Garantir la non-discrimination des offres d'emploi*

Acteurs *: Référent-e Égalité, Service RH (création des documents)*

Indicateur de suivi *:*

- Taux de non-conformité des offres d'emplois

ACTION 4

Mise en place d'une campagne d'information / sensibilisation sur les stéréotypes pour certains métiers

Les stéréotypes amènent les futures discriminations et empêchent chacun de se sentir légitime à sa place. La lutte contre les stéréotypes est primordiale si l'on cherche à faire évoluer les mentalités et améliorer le bien-être des équipes.

Descriptif de l'action :

- Documents de présentation des métiers
- Mise en valeur d'agents exercant un métier "genré"

Objectifs : *Favoriser l'accès à des métiers genrés*

Acteurs *: Référent-e Égalité et service communication*

Indicateur de suivi *:*

- Parité dans les différentes branches d'activité, sur les différents métiers

ACTION 5

Formaliser un guide de la Parentalité

Ce guide de la Parentalité a pour but d'informer les agents pour assurer le respect de leurs droits et accompagner la parentalité. Il rassemblera les informations relatives aux droits des jeunes parents, les aides auxquelles ils peuvent prétendre et devrait permettre aux parents de mieux accéder à leurs droits en les éclairant sur l'intérêt de ces droits et sur leurs incidences en termes de carrière, de retraite et de rémunération.

Descriptif de l'action :

Informer sur :
- Les droits des parents et les points de vigilance (échéances, sur-cotisation en cas de temps partiel, etc.)
- Les démarches à faire et auprès de qui
- L'accompagnement proposé au sein de l'établissement

Objectifs :

- Informer les agents pour assurer le respect de leurs droits
- Accompagner la parentalité

Acteurs *: Service RH, Assistante sociale du personnel avec l'appui du service de Communication*

Indicateur de suivi *:*

- Guide formalisé
- Lieux et moments de diffusion

ACTION 6

Proposer un entretien de reprise suite à l'accueil d'un enfant

Cet entretien sera proposé aux jeunes parents revenant de congé familial d'accueil d'un enfant s'ils en ressentent le besoin et l'envie. Le but de cet entretien est d'accueillir le nouveau parent après son congé pour lui permettre de connaître les changements au sein du service, d'échanger sur les questions liées à sa parentalité. Il sera aussi l'occasion d'aborder le sujet des droits du parent en appui avec le guide de la parentalité.

Descriptif de l'action :

- Identifier le processus et les échéances de l'entretien de reprise pour les parties prenantes
- Créer le support de l'entretien et organiser le déploiement de l'entretien de reprise

Objectifs : *Faciliter et accompagner le retour à l'emploi*

Acteurs *: Service RH, Encadrement*

Indicateur de suivi *:*

- Processus et supports formalisés
- Nombre d'entretiens réalisés à la suite d'un congé familial d'accueil d'un enfant

AXE N°3

ARTICULATION VIE PERSONNELLE / VIE PROFESSIONNELLE

ACTION 1

Évaluer l'utilisation des lieux d'allaitement

Cette évaluation se fait auprès des femmes ayant eu un enfant au cours des trois dernières années. Connaître l'impact de l'allaitement et les difficultés/facilités rencontrées par les agentes de l'EPSM après une grossesse permettra de faire évoluer le plan Egalité Professionnelle en travaillant sur leurs besoins et leurs possibilités par rapport à chaque lieu de travail.

Descriptif de l'action :

- Recenser les lieux et leurs fréquences d'utilisation
- Faire une enquête auprès des femmes qui ont repris le travail après un congé maternité

Objectifs : *Réajuster les possibilités offertes aux agentes pour articuler leur vie professionnelle et leur souhait d'allaiter*

Acteurs *: Référent-e Égalité, Service RH avec l'appui de la Direction de la Qualité et des Services Techniques (recensement)*

Indicateur de suivi *:*

- Nombre de lieux d'allaitement
- Taux de réponse à l'enquête
- Taux de satisfaction des utilisatrices
- Actions d'amélioration identifiées

ACTION 2

Campagne de sensibilisation au sujet du congé parental

Cette campagne de sensibilisation a pour ambition d'informer et réinformer les agents et les encadrants sur les modalités des congés parentaux.

Descriptif de l'action : *Création de supports de communication et diffusion*

Objectifs : *Informer les agents de leurs droits et faciliter la prise des congés parentaux*

Acteurs *: Référent-e Égalité avec l'appui du service Communication*

Indicateur de suivi *:*

- Nombre de supports créés
- Nombre de lieux d'affichage

ACTION 3

Campagne de sensibilisation et d'information sur les temps partiels

Cette campagne permettra de rappeler la procédure de demande d'un temps partiel et ses modalités d'acceptation (rappel des droits…) et d'informer sur les thématiques de carrière, retraite et rémunération liés aux temps partiels.

Descriptif de l'action :

- Diffusion de documents d'information
- Campagne d'affichage

Objectifs : *Informer les agents sur leurs droits pour améliorer le respect de leurs droits*

Acteurs *: Équipe de Direction, Service RH, avec l'appui du service Communication*

Indicateur de suivi *:*

- Mise en place de l'information

Toutes les images proviennent de Freepik.com

ACTION 4

Faciliter l'accès au télétravail

Cette mesure vise à encourager ce mode d'organisation du travail qui permet une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle et favorise les possibilités d'organisation tout en garantissant la continuité du service.

Descriptif de l'action :

- Poser le cadre
- Formaliser les outils et supports
- Communiquer sur la possibilité d'accès de ce mode d'organisation

Objectifs : *Faciliter la bonne articulation des temps de vie*

Acteurs *: Équipe de Direction, Service RH, Encadrement, Direction du Systéme d'Information, avec l'appui du service Communication*

Indicateur de suivi *:*

- Conclusion de l'accord local sur le Télétravail
- Supports de communication

AXE N°4

PRÉVENTION & TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS, DES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

ACTION 1

Mise en place du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

Ce dispositif a pour but de faciliter le recensement et le traitement des actes discriminatoires. Il est piloté par le Référent Égalité.

L'article L. 131-3 du Code Général de la Fonction Publique dispose qu'« aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. ».

*L'EPSM-AL pratique une politique définie de **« tolérance zéro »** en matière de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence, comme le recommande le Défenseur des Droits dans le rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique.*

« **LES STEREOTYPES ENTRAÎNENT DES DISCRIMINATIONS,** ILS ENFERMENT LES INDIVIDUS DANS CERTAINS SCHEMAS ET COMPORTEMENTS

ILS SONT ISSUS DE NOTRE EDUCATION/EXPERIENCE**, NOUS EN AVONS TOUS** ! »

Descriptif de l'action :

- Organisation de la prise en charge des signalements (Logigramme)
- Création des supports pour la réalisation et le suivi des entretiens

***Objectifs :** Faciliter le signalement et le traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes*

***Acteurs** : Référent-e Égalité, Service RH avec l'appui du service Communication (création des documents)*

***Indicateur de suivi** :*

- Nombre de signalements
- Taux de satisfaction des signalant-es sur le traitement de leur demande

ACTION 2

Communication autour du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Cette communication a pour objectif de faire connaitre et permettre à chaque agent de comprendre le dispositif et ses enjeux. Elle vise à mettre en confiance chaque professionnel pour qu'il ose utiliser le dispositif au besoin.

Descriptif de l'action :

- Création d'un dépliant expliquant le dispositif
- Campagne d'affichage sur le dispositif dans l'établissement

Objectifs : *Informer sur le dispositif pour faciliter les signalements*

Acteurs *: Référent-e Égalité, Service RH avec l'appui du service Communication (création des documents)*

Indicateur de suivi *:*

- Nombre de documents créés (brochure, affiche…)

ACTION 3

Sensibilisation / formation autour du signalement des violences sexistes et sexuelles

Cette sensibilisation a pour but de communiquer les dates des formations et sensibilisations aux violences sexistes et sexuelles.

Descriptif de l'action :

- Campagne de communication autour des journées de sensibilisation et d'actions de formations

Objectifs : *Informer et former les professionnels sur le dispositif de signalement*

Acteurs *: Référent-e Égalité, Service RH (création des documents)*

Indicateur de suivi *:*

- Nombre d'actions de formations et de sensibilisations

« STOP »

→ SIGNALER
→ TRAITER
→ ORIENTER
→ PREVENIR

PLAN DE COMMUNICATION

Pour mener à bien l'ambition de ce plan égalité professionnelle, il est primordial de coupler la mise en place de ces actions à un plan de communication. En effet, ce plan de communication a pour but de rappeler à chacun des acteurs l'importance quotidienne de la lutte pour l'égalité professionnelle et contre toutes les formes de discriminations.

De nombreuses actions du plan égalité professionnelle nécessitent de communiquer et d'informer les agents de l'EPSM-AL, ce plan de communication favorise leur articulation et contribue à la réussite de toutes ces actions.

PLAN DE COMMUNICATION GLOBAL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Descriptif de l'action :

- Faire connaitre l'égalité professionnelle
- Faire connaitre le référent égalité professionnelle et ses missions
- Faire connaitre le dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Objectifs :

- Communiquer auprès de tous les professionnels : professionnels médicaux et non médicaux, CME, Directoire, partenaires sociaux…
- Faire de l'égalité professionnelle un sujet de communication régulier et répété
- Sensibiliser les acteurs

***Acteurs** : Référent-e Égalité, Service RH avec l'appui du service Communication*

***Indicateur de suivi** :*

- Nombre de supports de communication
- Nombre de campagnes de diffusions