

2024 Plan d'égalité professionnel Femmes/Hommes



Sommaire

Préambule	3
Les articles	4
Article 1 : Champ d'application.....	4
Article 2 : Durée d'application et modalités d'approbation et de renouvellement du plan	4
Article 3 : Modalité d'accès de ce plan	4
Article 4 : Etat des lieux et enjeux.....	4
Article 5 Plan d'actions.....	4
Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	5
Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	6
Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	7
Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.	8
Annexe 1 Le Référent Egalité	9
Rôle du référent	9
Missions du référent	9
Formation.....	9
Annexe 2 Données Chiffrées	10
Répartition Hommes/Femmes par métier.....	10
Répartition Hommes/Femmes par temps de travail	11

Préambule

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'une durée de 3 ans. La loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019 rend applicable cet accord dans la fonction publique hospitalière (article 80) et le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre de ce plan d'action.

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les établissements publics sanitaires sociaux et médico-sociaux doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel, conformément aux dispositions des articles L132-1 à L132-4 du code général de la fonction publique et du décret n°2020-258 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.

Ce plan, établi après avis du comité social d'établissement dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables, définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les quatre domaines suivants :

- 1° - Evaluer, 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. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans un grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- 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.

Il précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

SENEOS les Résidences du Centre Somme, dans la continuité des principes fondamentaux du service public, au titre desquels figurent notamment l'égalité de traitement, s'inscrit pleinement dans l'application de l'esprit des textes susvisés. SENEOS Les Résidences du Centre Somme s'engage par là-même à mettre en œuvre et garantir les principes d'égal accès aux emplois publics, d'égalité de traitement des agents publics (notamment en matière de rémunération), de non-discrimination et d'intégration.

En ce sens, le plan d'action pourra reprendre des axes des lignes directrices de gestion de l'établissement, des préceptes inscrits dans le règlement intérieur et des chartes de bonnes pratiques internes déjà existantes ou à venir. Ce plan d'action se veut réaliste et pragmatique.

Par ailleurs, chaque employeur public doit se doter en fonction de son organisation et de ses effectifs d'un ou plusieurs référentes ou référents égalité. (Instruction n° DGOS/RH3/2021/180 du 5 août 2021 relative à la mise en place d'un(e) référent(e) égalité au sein de la fonction publique hospitalière).

Les articles

Article 1 : Champ d'application

Le présent plan d'action se déploie sur tout l'établissement. Il s'applique à tous les agents de SENEOS Les Résidences du Centre Somme, fonctionnaires et contractuels, médicaux et non médicaux. Tous les professionnels de l'établissement, sous l'égide de la Gouvernance de SENEOS les Résidences du Centre Somme, sont les garants du déploiement du plan d'action. La Direction veille à la mise en œuvre de ce plan mais chaque agent, et plus encore lorsqu'il est en position d'encadrement, est ainsi responsable, à son niveau, de son application notamment lorsqu'il s'agit de prévenir, signaler ou traiter des situations de discriminations identifiées au sein de l'établissement.

Article 2 : Durée d'application et modalités d'approbation et de renouvellement du plan

D'une durée de 3 ans, le présent plan peut être amendé en cours de période et renouvelé à l'issue de la période initiale. Pour ce faire, la consultation des instances représentatives des personnels et des indicateurs de l'établissement sera un préalable. Par conséquent le Comité Social d'Etablissement est régulièrement tenu informé de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Article 3 : Modalité d'accès de ce plan

Le plan sera accessible sur le site internet de SENEOS les Résidences du Centre Somme et disponible sur l'espace documentaire d'AGEVAL.

Article 4 : Etat des lieux et enjeux

SENEOS les Résidences du Centre Somme est constitué au 31/12/2022 par une majorité de personnels féminins, de façon hétérogène selon les secteurs. Cette composition est conforme à celle de la fonction publique hospitalière.

Ne pouvant agir au niveau national sur la composition de certaines filières professionnelles, SENEOS les Résidences du Centre Somme peut néanmoins s'engager à favoriser la mixité lorsqu'il le peut, à compétences métiers égales.

Se reporter à l'annexe 2 pour les données chiffrées.

Article 5 Plan d'actions

La mise en œuvre du plan d'actions devra être précédée par une veille constante sur la proportionnalité des instances y compris où la parité n'est pas prévue par la réglementation.

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

La fonction publique est relativement épargnée par les disparités de rémunérations selon le genre et les responsabilités compte tenu de l'application des grilles indiciaires.

Action n°1.1 : S'assurer de l'absence d'écarts de rémunération femmes – hommes non légitimes (notamment sur les modalités de recrutement des professionnels contractuels).

Indicateur(s) : Cartographie des salaires par poste occupé, proportionnalité F / H.

Date de mise en œuvre : 2024.

Action n°1.2 : Intégrer la notion femme / homme dans les indicateurs RH au maximum des possibilités.

Indicateur(s) : Au fur et à mesure de la validation des nouveaux outils du contrôle de gestion sociale de la DRH.

Date de mise en œuvre : 2024 – 2026.

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

Action n°2.1 : Préciser la mention « F/H » pour chaque offre d'emploi et parution de poste (interne et externe).

Indicateur(s) : Offres de poste parues.

Date de mise en œuvre : 2023.

Action n°2.2 : Aborder obligatoirement le projet professionnel de chaque agent lors de l'entretien professionnel afin de valoriser la mobilité professionnelle.

Indicateur(s) : Mise en place effective de l'entretien professionnel

Date de mise en œuvre : 2024.

Action n°2.3 : Veiller à la mixité des jurys de concours et d'examens professionnels.

Indicateur(s) : Répartition femmes / hommes par jury de concours.

Date de mise en œuvre : 2023.

Action n°2.4 : Sensibiliser les professionnels chargés du recrutement à la lutte contre les stéréotypes.

Indicateur(s) : Nombre d'agents (in)formés, nombre d'agents recrutés en tant que bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Date de mise en œuvre : 2025.

Action n°2.5 : Mettre en valeur dans le SENEOS Mag les métiers dits « stéréotypés », à travers les agents qui les exercent.

Indicateur(s) : Nombre d'articles parus.

Date de mise en œuvre : 2024-2026

Action 2.6 : Assurer une communication non genrée sur les métiers lors des évènements type « portes ouvertes » dans les textes et l'iconographie.

Indicateur(s) : Nombre de communications parues.

Date de mise en œuvre : 2024-2026

Action n°2.7 : Favoriser et accompagner la promotion et la mobilité professionnelles.

Indicateur(s) : Nombre d'agents femmes / hommes bénéficiant d'études promotionnelles par rapport à la proportionnalité femmes / hommes du corps considéré, montant alloué aux études promotionnelles, nombre de mobilités /adaptations traitées.

Date de mise en œuvre : 2024.

Action n°2.8 : Proposer la mise en place d'un programme de « coaching », d'accompagnement des agents femmes vers les emplois à responsabilité.

Indicateur(s) : Nombre d'agents formés femmes

Date de mise en œuvre 2023

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

Action n°3.1 : Proposer le télétravail, dans le contexte de la nécessité de service, pour permettre de faciliter la conciliation vie professionnelle / vie personnelle.

Indicateur(s) : Pourcentage d'agents femmes / hommes en télétravail, par métier, par rapport à la proportionnalité femmes / hommes du métier, nombre de jours télétravaillés par an.

Date de mise en œuvre : 2023.

Action n°3.2 : Veiller à ce que chaque agent voit son temps de travail respecté.

Indicateur(s) : Compteurs d'heures au 31.12.

Date de mise en œuvre : 2024.

Action n°3.3 : Mener une réflexion sur la création de places d'accueil d'enfants en crèche à destination des personnels en lien avec le projet de reconstruction de Villers Bretonneux.

Indicateur(s) : Nombre de nouvelles places créées.

Date de mise en œuvre : 2027

Action n°3.4 : Etudier la mise en œuvre des moyens matériels d'aide au maintien dans l'emploi des femmes enceintes (matériels ergonomiques, étudier les possibilités d'identifier des locaux et réfrigérateurs dédiés à l'allaitement).

Indicateur(s) : Matériels (type et montant) installés

Date de mise en œuvre : 2025

Action n°3.5 : Elaborer des outils de communication dédiés à la femme enceinte et aux encadrants (élaboration d'un livret de grossesse).

Indicateur(s) : Réalisation de statistiques en lien avec le congé maternité, nombre de livrets distribués.

Date de mise en œuvre : 2025

Action n°3.6 : Elaboration d'un guide pratique sur la parentalité à destination des futurs parents afin de récapituler l'ensemble de leurs droits et l'ensemble des démarches à effectuer (titulaires, contractuels).

Indicateur(s) : publication du guide

Date de mise en œuvre : 2026

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

Action n°4.1 : Désigner au moins un référent égalité professionnelle, garant de l'exécution du plan d'action 2024-2026.

Indicateur(s) : Référent identifié. Date de mise en œuvre : 2024.

Action n°4.2 : Sensibiliser et former le personnel aux différentes discriminations (handicap, racisme, homophobie, sexisme...).

Indicateur(s) : Nombre de formations réalisées, nombre de personnes sensibilisées, par genre.

Date de mise en œuvre : 2024-2026

Action n°4.3 : Créer et mettre en œuvre un dispositif de signalement des différentes formes de harcèlement.

Indicateur(s) : Nombre de signalements réalisés et traités.

Date de mise en œuvre : 2024.

Action n°4.4 : Informer sur la possibilité de soutien psychologique après agression via le psychologue du travail ou, le cas échéant via un psychologue clinicien.

Indicateur(s) : Nombre de personnes suivies et accompagnées.

Date de mise en œuvre : 2025.

Action n°4.5 : Formaliser l'existence du dispositif de protection fonctionnelle et d'accompagnement de l'employeur en cas d'agression.

Indicateur(s) : Nombre de personnes suivies et accompagnées, mesures mises en œuvre. Date de mise en œuvre : 2025.

Action n°4.6 : Sensibiliser et former les personnels médicaux et non médicaux sur le thème des agissements sexistes, du harcèlement et des violences sexuelles dans la fonction publique.

Indicateur(s) : Nombre de formations réalisées, nombre de personnes sensibilisées, par genre.

Date de mise en œuvre : 2025.

Annexe 1 Le Référent Egalité

Rôle du référent

Le référent porte le plan d'action. Il dispose d'une lettre de mission précisant ses missions, son positionnement et les moyens sur lesquels il peut s'appuyer. Il convient de préciser que « lorsqu'il n'exerce pas cette mission à temps complet, le référent Egalité dispose du temps nécessaire à l'exercice de cette mission selon des modalités précisées par la lettre de mission » (DGAFP, Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics). Cette lettre est communiquée à ses supérieurs hiérarchiques. Le référent dispose d'outils de communication et d'information permettant aux agents de le saisir d'interrogations ou de remarques.

Missions du référent

Le référent a un rôle d'information, de conseil, d'alerte auprès des agents et leur administration, sur toutes les questions relatives à l'égalité professionnelle.

Il est chargé de cinq missions :

1. L'information des agents sur la politique d'égalité professionnelle menée
2. La réalisation d'actions de sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle
3. Le suivi des formations portant sur l'égalité professionnelle organisées à l'attention des agents,
4. Le conseil aux agents et aux services s'agissant des sujets liés à l'égalité professionnelle
5. La participation à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et au suivi de la mise en œuvre des actions menées

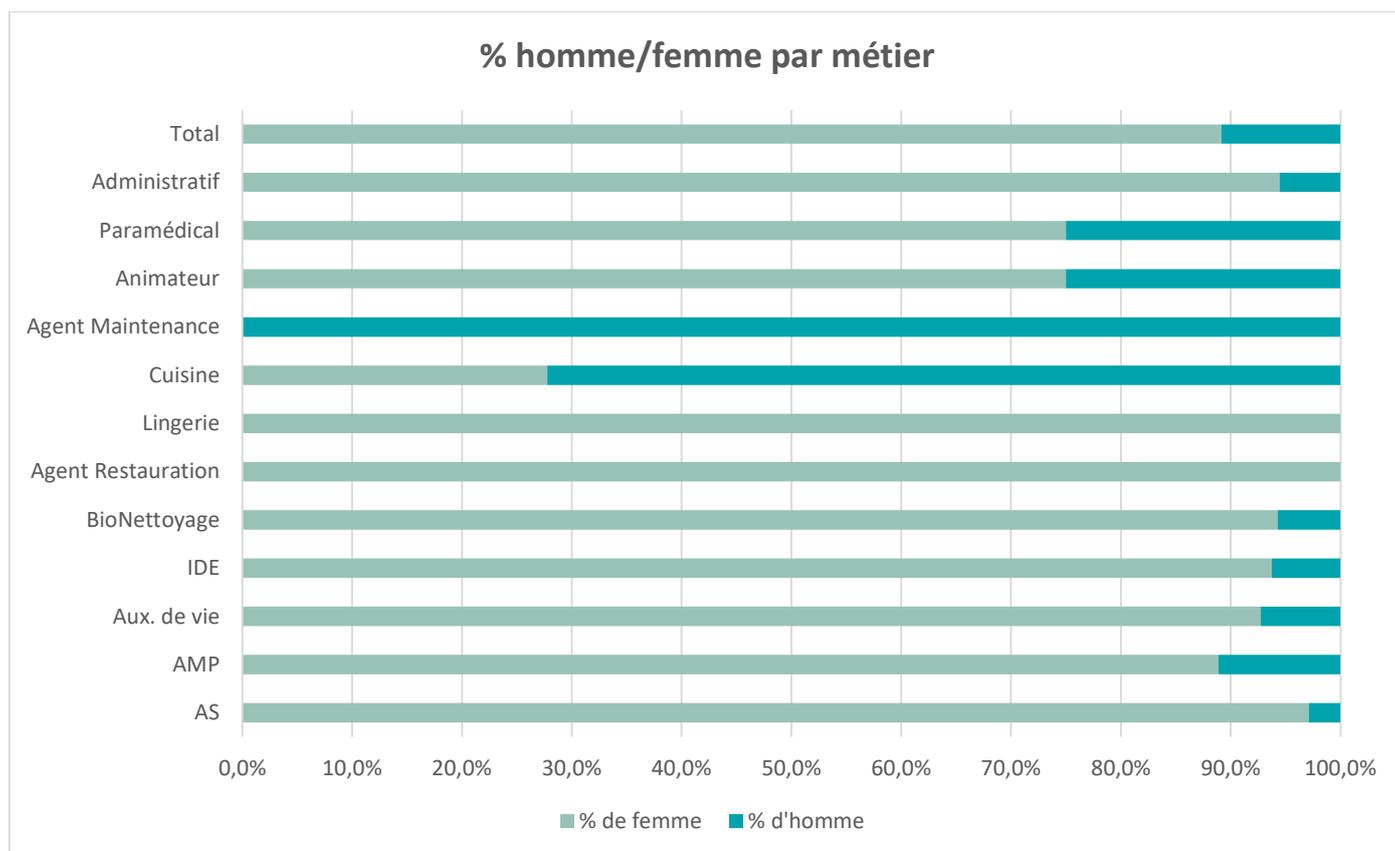
Formation

Le référent égalité bénéficie d'un parcours de formation sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement dans l'année suivant sa désignation. Elle est réalisée à la prise de poste et fait l'objet d'une actualisation tout au long de l'exercice de ses missions.

Annexe 2 Données Chiffrées au 31/12/2022 PNM

Répartition Hommes/Femmes par métier

Nombre		Femmes	Hommes	% de femme	% d'homme	
Métier	Soins	AS	134	4	97,1%	2,9%
		AMP	8	1	88,9%	11,1%
		Aux. de vie	89	7	92,7%	7,3%
		IDE	30	2	93,8%	6,3%
	Agent Hotelier	BioNettoyage	33	2	94,3%	5,7%
		Agent Restauration	21	0	100,0%	0,0%
		Lingerie	12	0	100,0%	0,0%
		Cuisine	5	13	27,8%	72,2%
	Agent Maintenance	0	11	0,0%	100,0%	
	Animateur	6	2	75,0%	25,0%	
	Paramédical	6	2	75,0%	25,0%	
	Administratif	34	2	94,4%	5,6%	
	Total		378	46	89,2%	10,8%



Répartition Hommes/Femmes par temps de travail

Temps de Travail		50%		70%		75%		80%		100%		Total	
		Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%
Nombre	Femmes	6	85,7%	2	100%	7	100%	36	94,7%	326	88,1%	377	89%
	Hommes	1	14,3%	0	0%	0	0%	2	5,3%	43	11,6%	46	11%
	Total	7		2		7		38		370		424	

12,8% de l'ensemble des agents sont en temps partiels.

Voici la répartition hommes/femmes sur ces 12,8% :

