



PLAN D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

2024-2026



CSE du 9 décembre 2025

CME du 16 décembre 2025



En application de l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les établissements publics mentionnés aux articles 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Références

- **Art 80 de la Loi de transformation de la Fonction Publique n°2019-828 du 6 août 2019**
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/JORFARTI000038889268/
(ANNEXE 1)
- **Décret 2020-528 du 4 mai 2020**
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041853744/>
(ANNEXE 2)
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence de discrimination de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.
- Décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat de la FPT et de la FPH.
- Circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions.
- Circulaire du 9 mars 2018 relatives à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.
- Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique.
- **Guide pour une communication non sexiste :**
https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_egacom_sans_stereotypes-2022-versionpublique-min-2.pdf

Durée

Le plan d'action est établi de manière pluriannuelle pour une durée maximum de trois ans. Il est élaboré par le chef d'établissement après avis du CSE et de la CME. Ses modifications et réalisations sont présentées chaque année en séance du CSE et en séance de la CME.



MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION EGALITE :

Composition :

M. GOSSELIN Sébastien, Directeur des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et du Système d'Information

Mme DUVALLET Caroline, Coordonnatrice des Services de Soins,

Mme ETIENNE Véronique, Secrétaire F3SCT

Mme CREPIN Nathalie, Adjoint des Cadres aux RH et AM

M. PAWELCZYK Sonia, Adjoint des Cadres aux RH

Mme CAFFIER Virginie, IDE à la Médecine du Travail

Dr CRUNELLE Stéphane, médecin du travail

Mme CORNET Hélène, représentante du personnel (CFDT)

Mme MAGNIER Natacha, représentante du personnel (CFDT)

Rôle et fréquence de la Commission :

La Commission Egalité assurera un suivi régulier des actions par une évaluation annuelle du suivi des indicateurs de réalisations renseignés et transmis à la Commission. Les résultats seront présentés chaque année dans le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Chaque année le plan fera l'objet d'un réajustement au niveau des objectifs et des actions qui n'auraient pas été identifiés au moment de l'élaboration du plan, il pourra être complété ou modifié en fonction du contexte et des travaux menés en cours d'année par l'établissement.

NOMINATION D'UN REFERENT EGALITE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT :

Mme CREPIN Nathalie

Cf lettre de mission (**ANNEXE 3**)

Formations réalisées par le référent en 2024 :

« Déployer efficacement la politique égalité professionnelle au cœur de son établissement, de ses outils et pratiques RH »

« Egalité pro : parcours de formation à destination des agents et agentes des services de Ressources Humaines »

« Violences sexistes et sexuelles :M1 comprendre, repérer les situations de violences sexistes, sexuelles et orienter les victimes »

« Violences sexistes et sexuelles :M2 Construire et déployer un processus de prévention et disciplinaire au sein de son établissement »



AXE 1 –GARANTIR L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES RECRUTEMENTS ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

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

- Etat des lieux des effectifs H/F de l'établissement
 - Corps
 - grade
 - emplois
- Mise en place d'un tableau de bord avec indicateur de suivi et analyse des écarts de rémunération :
 - Effectif et coût temps partiels H/F
 - Effectif congés parentaux H/F
 - Nombre de jours enfants malades pris H/F
 - Nombre de recours et coût du dispositif de rappel H/F
 - Nombre d'heures supplémentaires et coût H/F

Actions entreprises en 2024 et 2025 :

- Calculs de l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes 2024 (chiffres 2023) et 2025 (chiffres 2024)
- Calculs et transmission à l'ARS de l'index « égalité professionnelle dans la FPH » 2024 (85%), 2025 (86 %) et affichage sur le site de l'établissement.

L'index doit être égal ou supérieur à 75% sous peine d'engager des actions pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que des objectifs de progression, voir, régler des pénalités si l'index est inférieur à 75% sur 3 années de suite.

2 – Assurer un recrutement équitable entre hommes et femmes

- Permettre l'égal accès de tous aux emplois de l'EPSM IDAC en vérifiant que les fiches de poste/offres d'emploi ne comportent pas de critères discriminants, notamment liés au sexe
- Tendre vers une composition paritaire des jurys de sélection (recrutements sans concours, concours, etc.).

Actions entreprises en 2024 et 2025 :

- Les fiches de postes proposées aux emplois ne sont pas discriminantes
- Les compositions des jurys de concours sont constituées paritairement au maximum des possibilités



3- Garantir l'absence de discrimination dans l'évolution de carrière

- Garantir que les critères d'évaluation de la valeur professionnelle des agents ne comportent pas de critères discriminants, notamment liés au sexe,
- Assurer un égal accès à la promotion interne,
- Garantir l'information des professionnels sur leurs droits pendant leur absence pour congé maternité, paternité, adoption ou parental,
- Organiser les bonnes conditions de reprise du travail pour les agents de retour de congé maternité, paternité, adoption ou parental,
- En termes de conditions physiques de travail, mettre à disposition les outils et méthodes qui permettent de limiter les discriminations liées aux caractéristiques physiques de chaque sexe (ex : formation Troubles Musculosquelettiques, rails de transferts...) et garantir le respect de l'intimité dans des vestiaires adaptés séparés femmes/hommes.

Actions entreprises en 2024 et 2025 :

- Ajustement des Lignes Directrices de Gestion pour une meilleure équité
- Mise en place de formations TMS en intra, réalisées par une ergothérapeute de l'établissement habilitée et l'IDE du service de santé au travail



AXE 2 – FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

1- Travail sur des propositions de réorganisation du travail en lien avec les résultats du Baromètre Social :

- Nombre de rappels
- Cycle de roulement
- Sécurisation des congés, RH
- Projet d'installation des plannings sur les smartphones

Actions entreprises en 2024 et 2025 :

- Sécurisation de la Procédure de dispositif de rappel : rendre plus équitable l'accès, maîtriser le quota d'heures supplémentaires pour des raisons de sécurité, mise à jour de la liste des volontaires, tableau mis à disposition de l'encadrement d'astreinte avec un code couleur pour les agents inscrits : vert, trois postes possibles restants, orange, 1 possibilité restante et rouge, plus de possibilité.
- Projet en étude sur la réalisation des plannings en faveur d'une meilleure articulation vie privée/vie professionnelle
- Installation des plannings sur les smartphones en mode consultation
- Tenues de travail supplémentaires distribuées dans certaines structures en demande.

2- Solliciter les agents via le BS pour connaître leurs besoins ou souhaits d'évolution :

- Favoriser l'accès à la garderie pour les vacances scolaires en lien avec la Mairie de Camiers
- Création d'une conciergerie pour les agents (dépôt colis, envoi de courriers, ...)
- Mise en place d'une crèche ou convention avec des assistantes maternelles pour horaires atypiques.

3- Rappeler l'existence de logements pour des agents en difficulté personnelle et/ou familiale ponctuelle

Actions entreprises en 2024 et 2025 :

- Plusieurs agents ont déjà bénéficié de l'accès à ces logements



4- Systématiser la réalisation d’entretiens de ré-accueil après une absence longue en lien avec le cadre service santé travail

Actions entreprises en 2024/2025 :

- Procédure mise en place : réception de l’agent en retour par la DRH et le SST bien avant sa reprise, discussion sur les affectations proposées et les aménagements de poste éventuels.

5- Garantir l’information des professionnels sur les dispositifs existants pour faciliter la conciliation de la parentalité avec l’exercice professionnel :

- Garantir l’information sur les prestations à caractère familial offertes par le Comité de Gestion des Œuvres Sociales (prestations diverses...)
- travail et grossesse
 - Tenues de travail adaptées
 - Poursuite de l’allaitement
- Elaboration d’un guide pratique sur la parentalité à destination des futurs parents afin de récapituler l’ensemble de leurs droits et des démarches à réaliser autour de la grossesse, la naissance, l’adoption, l’allaitement, la procréation médicalement assistée, la garde d’enfants, les professionnels aidants.

Actions entreprises en 2024 et 2025 :

- Existence d’un référent du Comité de Gestion des Œuvres Sociales avec une permanence hebdomadaire qui reçoit les agents en demande d’explications et d’aide sur leur situation et les démarches éventuelles



AXE 3 – PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES.

- Mettre en place un dispositif de signalement des situations de discrimination et de harcèlement – FEI spécifique-
- Sensibiliser et ou former les professionnels aux situations de discrimination et de violence
- Informer sur la possibilité de soutien psychologique après agression via un psychologue du travail
- Mise en place d'un bilan des signalements et de leur traitement en lien avec une commission ad hoc

Actions entreprises en 2024 et 2025 :

- FEI spécifique concernant les situations de discrimination et de harcèlement mise en place par la Direction de la Qualité, information sur l'accès au document
- Projet en 2026 d'une présentation sous forme de pièce de théâtre et d'un débat, concernant l'égalité professionnelle, aux agents de l'établissement et aux partenaires du GHT, dans le cadre d'une réponse à un appel à projet 2025 de l'ARS
- Note de service rédigée par la DRH sur les soutiens psychologiques existants lors d'une situation de discrimination, de harcèlement ou de violence : la psychologue du travail, le Service de Santé au travail, le référent harcèlement nommé en 2024.
- Mise en place d'une commission harcèlement composée de la Direction, de membres de la F3SCT et du référent harcèlement.

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

- Présentation de la mise à jour du plan d'égalité professionnelle au CSE du 9/12/2025 et à la CME du 16/12/2025.
- Le Plan d'égalité professionnel 2024/2026 a été transmis à l'Agence Régionale de la Santé avant le 31 décembre 2023
- Un nouveau plan égalité professionnel 2027/2030 sera réalisé en 2026 pour une transmission à l'ARS avant le 31 mars 2027.