

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

– PLAN D’ACTIONS –

INTRODUCTION

Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe qui fait l'objet d'un important corpus législatif, et auquel les agents de l'Hôpital du Pays Salonais s'engagent. Néanmoins, l'élaboration du plan d'actions a mis en lumière les écarts qui persistent entre la situation des femmes et celle des hommes, qui composent le personnel de l'établissement.

Les travaux de la Direction des Ressources Humaines et des Affaires Médicales et du Comité de pilotage (COPIL) dédié ont permis de mener une réflexion locale sur l'égalité professionnelle. Cette réflexion offre la possibilité de construire un état des lieux puis un plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par l'adoption du plan d'actions, l'établissement répond aux obligations de la Loi de transformation de la fonction publique de 2019. Il instaure une politique en matière d'égalité professionnelle assortie d'une gouvernance permettant de garantir son suivi.

VISAS

- Loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique ;
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Décrets n°2024-948 et n°2024-949 du 21 octobre 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière ;
- Décret n° 2020-528 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 ;
- 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° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de 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 fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;

- 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 relative 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.
- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, signé par la FHF

I. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

A. CONSTITUTION D'UN COMITE DE PILOTAGE

La constitution et les réunions du COPIL ont permis d'élaborer un plan qui tient compte des perspectives et réalités plurielles des professionnels de l'établissement, et qui a fait l'objet d'un dialogue avec les partenaires sociaux de l'établissement.

Le Comité de Pilotage est composé de la façon suivante :

- **REPRESENTANTS DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES AFFAIRES MEDICALES :**
 - Jennifer MAURIAT – DRH/DAM
 - Marine ROSEAU – AAH ; Adjointe au DRH
 - Laetitia THAREL – AAH ; Référente gestion du temps de travail/analyses et statistiques
- **REPRESENTANT DE LA DIRECTION DES SOINS :**
 - Séverine SENENTE – Sage-femme coordinatrice du PFE
- **REPRESENTANT DE LA COMMUNAUTE MEDICALE :**
 - Dr Aude MAGDELAINE COUPUT – PH ; Représentant de la CME
- **REPRESENTANT DU SERVICE DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL :**
 - Dr Bouamama BOUAMEUR – Médecine de santé au travail
- **REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES :**
 - FO → Magali ROUILLARD et Christelle BIZOT
 - CGT → Catherine BARTOL
 - CNI → Christelle GINESTE

B. ELABORATION ET SUIVI DU PLAN D' ACTIONS

La Direction des Ressources Humaines et des Affaires Médicales a réalisé le diagnostic chiffré de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement à l'aide notamment de l'outil développé par l'ANFH.

Les données sont issues du rapport de situation comparée de 2023.

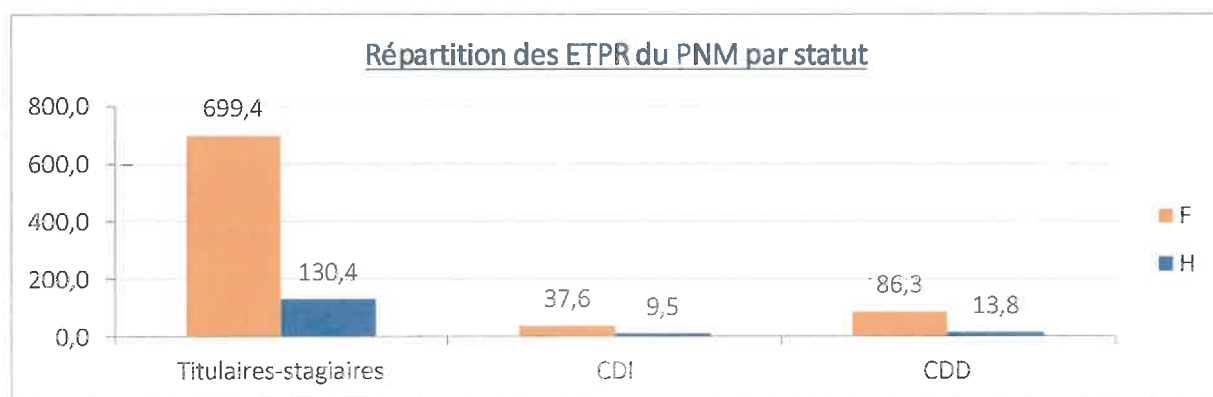
Le COPIL se réunira chaque année (1x/an) pour évaluer la mise en œuvre du plan, proposer des mesures complémentaires, et valider le bilan présenté aux instances.

II. PLAN D' ACTIONS

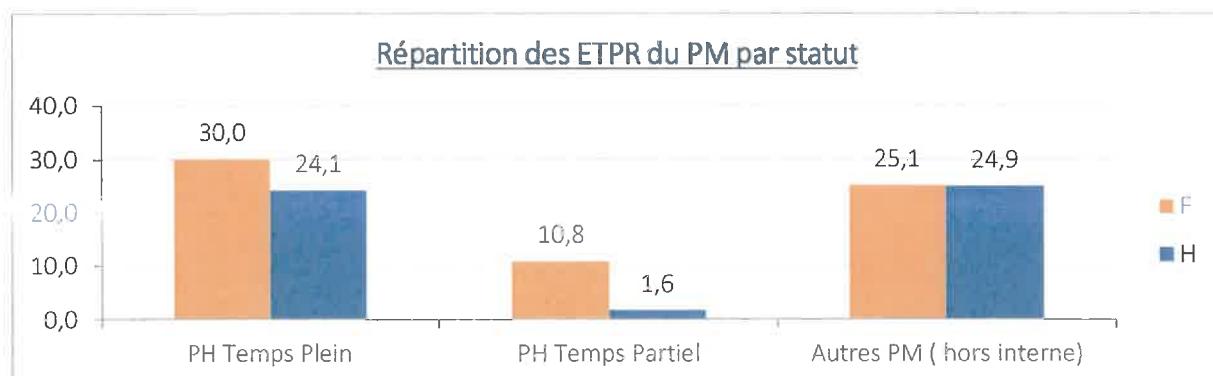
A l'Hôpital du Pays Salonais, l'effectif physique total moyen de 1199 agents est composé à 81 % de femmes et 19 % d'hommes au 31/12/2023 (hors internes, emplois aidés et apprentis).

- Le personnel non-médical (PNM) est féminin à 84% ;
- Le personnel médical (PM) est composé à 56% de femmes.

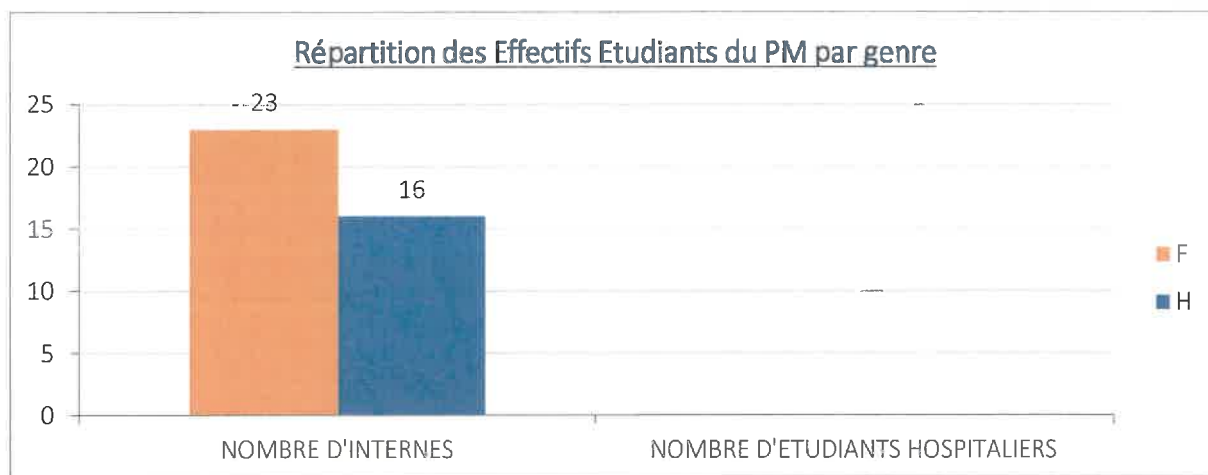
La répartition des femmes et des hommes par statut du PNM est la suivante :



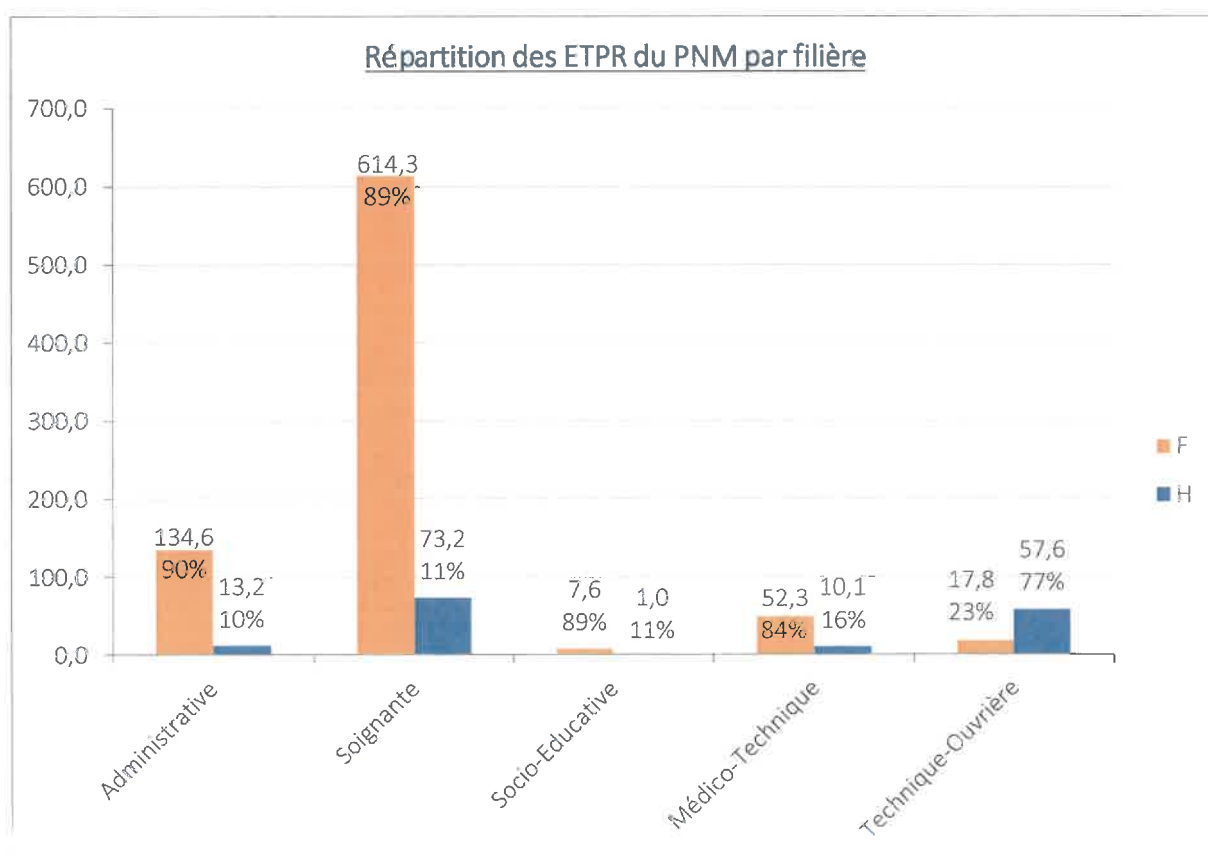
Les femmes sont majoritaires parmi les praticiens hospitaliers (PH) à temps plein et à temps partiel. On observe cependant un faible écart sur les autres statuts médicaux, même si les femmes restent plus nombreuses :



La féminisation de la représentation du Personnel Médical (PM) se retrouve également dans l'accueil des internes. Néanmoins, cette féminisation a tendance à se réduire au fil du temps :

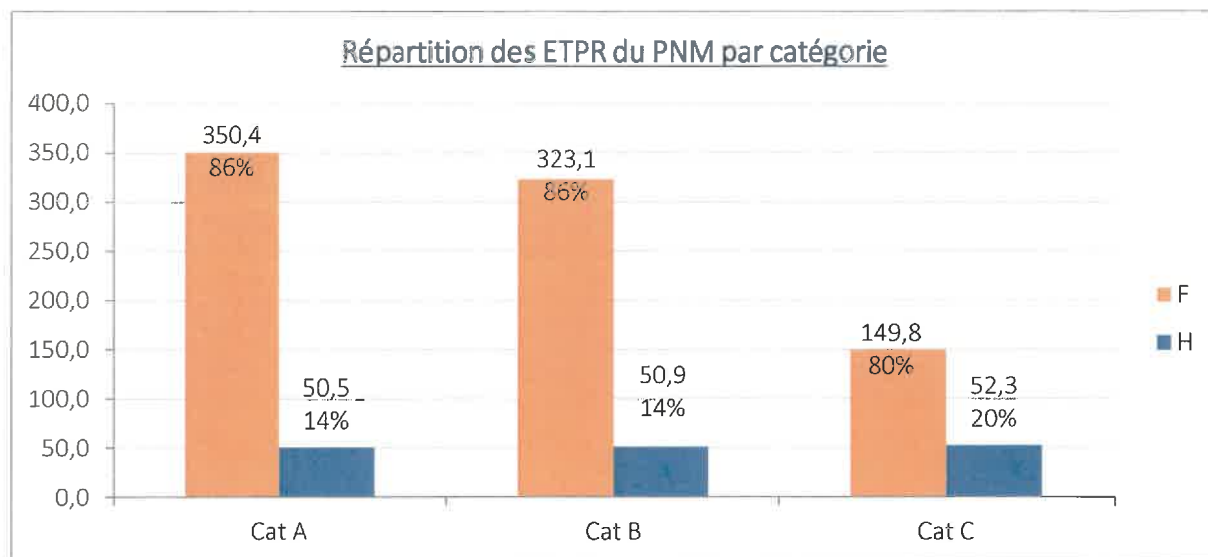


La répartition des ETPR du PNM par filière montre la féminisation de la majorité des filières hospitalières, mis à part la filière technique et ouvrière :



NB : Par défaut, le personnel de rééducation est comptabilisé dans la filière soignante.

Là encore, les femmes sont plus présentes dans les trois catégories. Néanmoins, l'écart le moins important reste dans la catégorie C (80% contre 20% d'hommes) par rapport au dernier bilan de 2020.



Selon les articles L132-1 et suivants du Code Général de la Fonction Publique, ci-après seront développés les différents axes, accompagnés de leurs mesures, qui visent à réduire l'écart entre les femmes et les hommes au sein de l'Hôpital du Pays Salonais.

Il s'agit de réaliser un bilan du plan d'actions initial de 2021 (s'appuyant sur les données de 2020), d'analyser la situation actuelle et de mettre en place de nouvelles actions s'il y a lieu.

AXE N°1

EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1) LE DIAGNOSTIC

Les données du Rapport Social Unique (RSU) concernant les rémunérations sont brutes ou nettes en fonction des items. En conséquence, elles ne permettent pas d'analyser les écarts potentiels entre les rémunérations des hommes et des femmes au vu de facteurs déterminants que sont l'ancienneté, la quotité et le régime des astreintes et des gardes. En l'absence d'une analyse chiffrée « à situation égale », il est impossible de tirer des conclusions sur l'impact du genre sur la rémunération.

Constat issu de ce diagnostic :

- Nous ne disposons pas de données affinées permettant l'analyse de l'impact du genre sur la rémunération
- Une analyse par filière est à mettre en place
- Dans la filière soignante et la filière technique et ouvrière, il manque des détails d'analyse notamment par statut et par grade
- Présentation des rémunérations en montant brut
- Analyser l'impact du genre et du déroulé de carrière dans les écarts de rémunération.

Cependant, en 2024 a été menée une enquête au sein de l'HPS avec l'accompagnement de l'ANFH (Association Nationale pour la Formation Permanente du Personnel Hospitalier) afin de recueillir le ressenti des agents concernant l'égalité professionnelle au sein de l'établissement. 133 personnes ont participé à cette enquête. Concernant les écarts de rémunération, 25.4% des agents interrogés pensent que la prévention et le traitement des écarts de rémunération arrive en deuxième position des trois sujets prioritaires sur lesquels l'établissement devrait s'engager en matière d'égalité professionnelle, juste après l'articulation vie privée/vie professionnelle (26.9%) et devant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (18.7%).

2) LES ACTIONS

Les mesures de l'axe n°1 poursuivent deux objectifs :

- ✓ Permettre d'approfondir l'analyse et la compréhension des écarts de rémunération ;
- ✓ Traiter les écarts de rémunération en garantissant l'équité sur les recrutements contractuels, et en réduisant les écarts sur les postes de titulaires.

Situation initiale :

CATEGORIE	ACTIONS	OBJECTIFS	INDICATEUR(S) DE REALISATION	CALENDRIER	PILOTAGE DE L'ACTION
MESURER	Développer des indicateurs spécifiques d'analyse et de suivi des écarts de rémunération	Identifier, et comprendre les écarts de rémunération	Nouveaux indicateurs construits	Fin 2022 - construction des nouveaux indicateurs de suivi réalisée	DRH, AAH /Adjointe au DRH et Contrôle de gestion sociale
		Disposer des données nécessaires pour mettre en œuvre des mesures ciblées	Mesures spécifiques construites en réponse à ces indicateurs	2023 - 2024 : mesure sur ces nouveaux indicateurs	
SENSIBILISER	Communiquer sur les conclusions de ces études devant les instances, et dans les réunions de cadres ?	Sensibiliser l'encadrement et les agents sur l'impact potentiel des inégalités entre les femmes et les hommes sur les rémunérations	Nombre de présentations par an sur le détail des écarts de rémunération	A partir de 2023 suite à la construction de nouveaux indicateurs	DRH, AAH /Adjointe au DRH et Contrôle de gestion sociale DRH

Situation actuelle :



CATEGORIE	ACTIONS	OBJECTIFS	INDICATEUR(S) DE REALISATION	ETAT D'AVANCEMENT	ACTIONS MISES EN PLACE	PROPOSITION(S) D'ACTIONS
MESURER	Développer des indicateurs spécifiques d'analyse et de suivi des écarts de rémunération	Identifier, et comprendre les écarts de rémunération	Nouveaux indicateurs construits	REALISE	Indicateurs RSU/RSC et index H/F	A réaliser chaque année car cela est réglementaire.
		Disposer des données nécessaires pour mettre en œuvre des mesures ciblées	Mesures spécifiques construites en réponse à ces indicateurs			
SENSIBILISER	Communiquer sur les conclusions de ces études devant les instances, et dans les réunions de cadres ?	Sensibiliser l'encadrement et les agents sur l'impact potentiel des inégalités entre les femmes et les hommes sur les rémunérations	Nombre de présentations par an sur le détail des écarts de rémunération	REALISE	1 Présentation en CSE en Juin chaque année (RSU)	Organiser des réunions de cadres sur l'égalité professionnelle.
					1 Présentation en CSE en Décembre (index égalité H/F)	
					Information plus large auprès des agents	Informé le CSE des résultats d'enquête sur l'égalité professionnelle

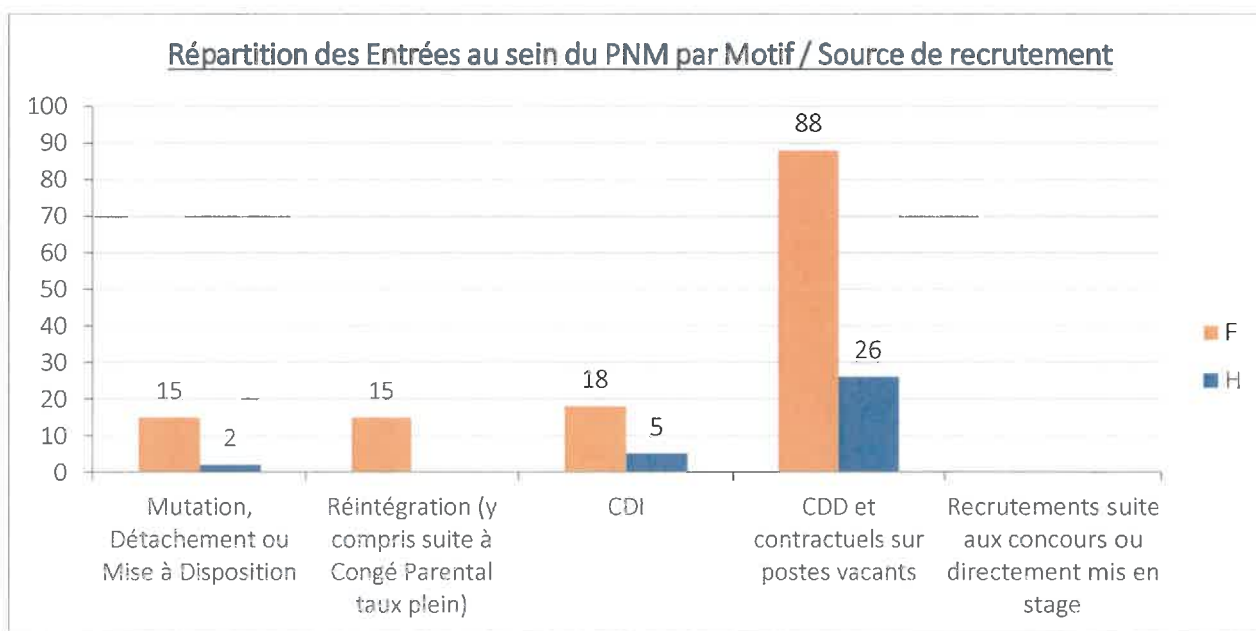
AXE N°2

GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS DE L'ETABLISSEMENT

1) LE DIAGNOSTIC

- CONCERNANT LE PERSONNEL NON MEDICAL :**

Proportion de femmes et d'hommes dans les nouveaux entrants au sein du PNM :



En 2023, 80% du personnel recruté était féminin. Ces données pointent un relatif maintien de la composition par genre des personnels hospitaliers.

Les échanges du COPIL ont indiqué que la contribution d'un recrutement à la mixité du service peut impacter la décision du cadre, de l'encadrement supérieur ou de la direction.

Des stéréotypes de genre sont parfois attribués au candidat, agissant en faveur de son recrutement ou non.

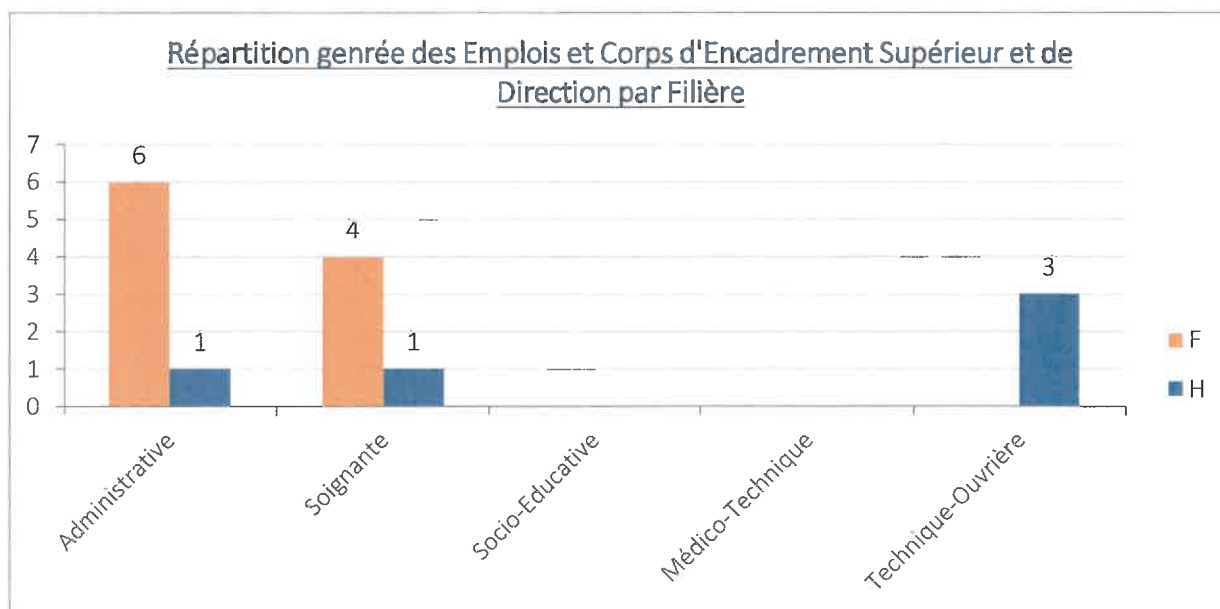
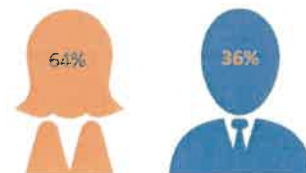
Exemple avec la profession d'infirmier :



Bilan : on constate que la proportion de femmes dans les nouveaux entrants au sein du PNM est toujours largement supérieure à celle des hommes. Cependant, elle a diminué de 7 points par rapport à 2020 (87%).

- **CONCERNANT LES EMPLOIS ET CORPS D'ENCADREMENT SUPERIEUR ET DE DIRECTION :**

Proportion de femmes et d'hommes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur et de direction :



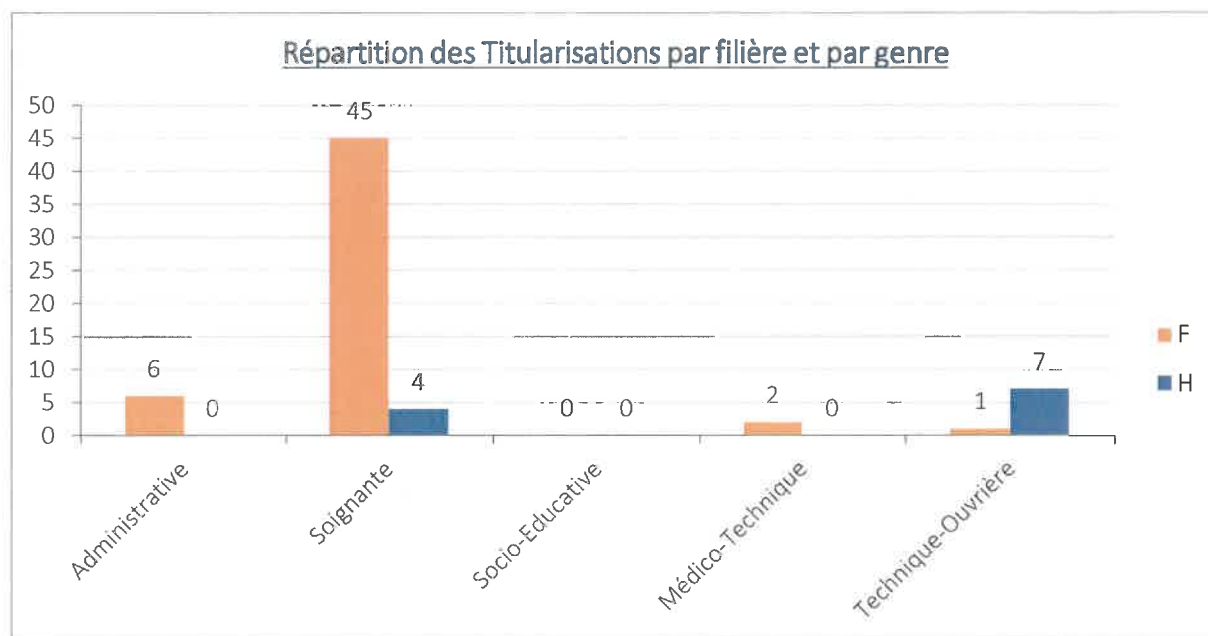
Exemple avec la CATEGORIE A :



Bilan : la proportion de femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur et de direction est supérieure à celle des hommes, y compris dans la catégorie hiérarchique A. On peut donc s'apercevoir qu'elle a augmenté de 14 points par rapport à 2020 (50%).

- **CONCERNANT LES TITULARISATIONS :**

La répartition par genre des titularisations est analysée au regard de la répartition par genre des différentes filières. Les femmes représentent 100% des titularisations sur les filières administrative, socio-éducative, et médico-technique. Elles sont également largement supérieures dans la filière soignante avec 91% de titularisation féminine. Néanmoins, dans la filière technique-ouvrière, sur les 8 personnes titularisées, 87% sont des hommes.



Bilan : cette répartition adopte un schéma similaire à celui de la situation initiale en 2020. On remarque tout de même un renversement dans la filière technique-ouvrière puisqu'il y a plus d'hommes titularisés que de femmes. Or, ce n'était pas le cas en 2020 (3 femmes contre 2 hommes).

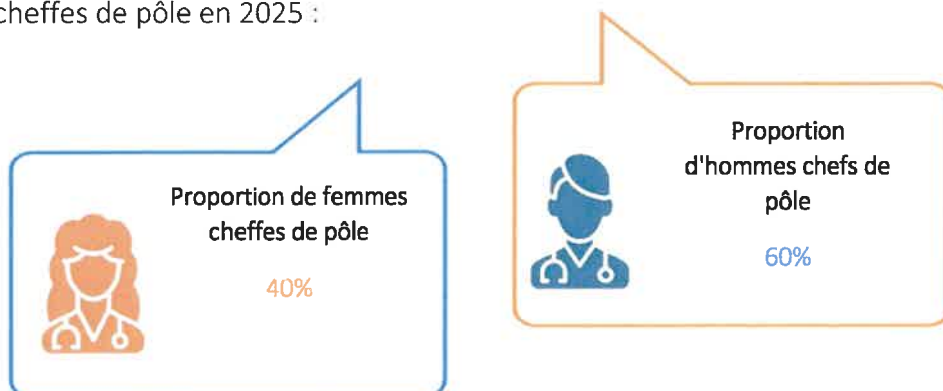
- **CONCERNANT LE PERSONNEL MEDICAL :**

Proportion de femmes et d'hommes dans les nouveaux entrants au sein du PM :



Parmi les nouveaux entrants au sein du PM, la proportion de femmes est inférieure de 4 points à celle des hommes (soit 48%). Les hommes représentent eux, 52% des nouveaux entrants dans le PM.

Cette tendance se poursuit également au niveau de la proportion de femmes et d'hommes chefs/cheffes de pôle en 2025 :



Bilan : historiquement, la répartition des chefs de pôles est plus masculine (soit 3). La répartition féminine est de 2. Cette répartition est fortement impactée lors d'une arrivée ou d'un départ au regard du faible nombre de personne dans cette catégorie.

En revanche, on constate que la tendance s'inverse au niveau de la chefferie de service (au 01/01/2025) :



Sur 27 chefs/cheffes de services, 8 sont des hommes, tandis que 19 sont des femmes. Ce qui en fait un incart important.

Constats issus de ce diagnostic :

- Les filières hospitalières sont peu mixtes, y compris au niveau du corps médical
- L'équilibre qu'il y avait auparavant parmi les postes d'encadrement supérieur et de direction penche désormais vers les femmes.
- La neutralité de l'évaluation professionnelle est déterminante pour le respect de l'égalité dans les décisions d'avancement

2) LES ACTIONS

Les mesures de l'axe n°2 visent à :

- ✓ Garantir au mieux l'égalité dans le cadre du recrutement et du déroulement de carrière des femmes et des hommes ;
- ✓ Promouvoir la mixité des métiers hospitaliers.

Le tableau ci-dessous représente la **situation initiale** au moment de la création du plan d'actions en 2021 :

CATEGORIE	ACTION	OBJECTIFS	INDICATEUR(S) DE REALISATION	CALENDRIER	PILOTAGE DE L'ACTION
PREVENIR	Corriger systématiquement les fiches de poste et les publications de poste pour exclure les stéréotypes de genre	Promouvoir la mixité des métiers	% de fiches de postes neutres - examen à la fin de l'année	Tout au long de la mise en œuvre du plan	Toutes les directions - Service qualité
		Lutter contre les stéréotypes de genre			
PREVENIR ET TRAITER	Former les cadres, les chefs de service et le service des ressources humaines à la neutralité et la non- discrimination lors du recrutement, et lors de l'évaluation professionnelle	Garantir des recrutements équitables	Nombre de cadres et médecins formés	Mise en place de la formation pour 2022, formations en 2022 et 2023 Idem pour la lutte contre les stéréotypes	DRH - Service formation
		Garantir des évaluations professionnelles, et des avancements équitables			
		Promouvoir la mixité des métiers			
		Mettre en place des jurys mixtes			
		Lutter contre les représentations et stéréotypes			
MESURER	Développer des indicateurs spécifiques et les suivre dans le temps pour évaluer le respect de l'égalité dans les procédures de recrutement, d'avancement et de promotion	Promouvoir l'avancement et la promotion équitables, et la mixité des métiers	Nouveaux indicateurs construits	Fin 2022 - construction des indicateurs réalisée	DRH - Responsable effectifs et emplois et Contrôle de gestion sociale
			Actions spécifiques construites sur la base de ces nouvelles données	2023 - 2024 : mesure sur ces nouveaux indicateurs	



Afin d'en établir une mise à jour, voici un tableau retraçant la **situation actuelle** :

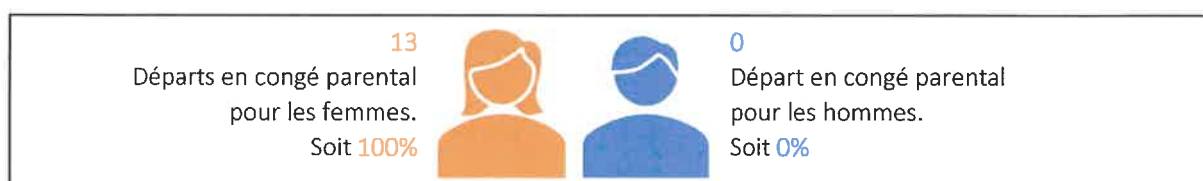
CATEGORIE	ACTION	OBJECTIFS	ETAT D'AVANCEMENT	ACTIONS MISES EN PLACE	PROPOSITION D'ACTIONS
PREVENIR	Corriger systématiquement les fiches de poste et les publications de poste pour exclure les stéréotypes de genre	Promouvoir la mixité des métiers	REALISE	Fiches de poste non genrées	Maintenir ce travail, et actualiser les fiches de poste au fil de l'eau
		Lutter contre les stéréotypes de genre			
PREVENIR ET TRAITER	Former les cadres, les chefs de service et le service des ressources humaines à la neutralité et la non-discrimination lors du recrutement, et lors de l'évaluation professionnelle	Garantir des évaluations professionnelles, et des avancements équitables	EN COURS	Les personnes en congé pour maternité sont désormais évaluées	Continuer à évaluer les personnes en congé maternité
		Garantir des recrutements équitables.		Entre 2023 et 2024, 478 personnes ont participé à une formation e-learning à destination de l'ensemble des agents de l'établissement	Maintenir la formation e-learning obligatoire pour l'ensemble des professionnels Intégrer les thématiques de la neutralité, la non-discrimination de genre dans les formations destinées aux cadres, chefs de service sur les recrutements et entretiens professionnels
		Promouvoir la mixité des métiers			
		Mettre en place des jurys mixtes		Veiller au respect de la mixité pour les jurys de concours	
		Lutter contre les représentations et stéréotypes	NON REALISE	/	Développer des actions de communication et de prévention des représentations et ses stéréotypes
MESURER	Développer des indicateurs spécifiques et les suivre dans le temps pour évaluer le respect de l'égalité dans les procédures de recrutement, d'avancement et de promotion	Promouvoir l'avancement et la promotion équitables, et la mixité des métiers	REALISE	Réviser les lignes directrices de gestion pour permettre l'équité dans la promotion de grades	Définir des critères équitables et assurant la mixité des métiers dans le cadre des LDG

AXE N°3
FAVORISER L'ARTICULATION
ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

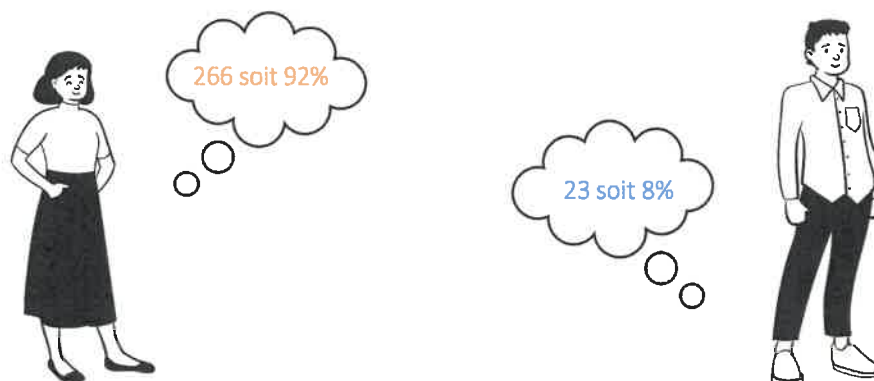
1) LE DIAGNOSTIC

- CONCERNANT LES CONGES PARENTAUX ET LA PRISE DE CONGE POUR « ENFANT MALADE » :**

En 2023, les 13 départs en congé parental ont été exclusivement féminins (100%). En 2024, l'ensemble des départs en congés parentaux ont été féminins (4 soit 100%).

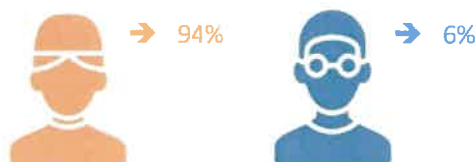


En 2023, la garde des enfants malades reposait à nouveau majoritairement sur les femmes. En effet, 92% des jours « enfants malades » sont pris par des femmes (soit 266) contre 8% par des hommes (soit 23). On observe donc un écart de 6 points par rapport à 2020 (98% pour les femmes et 2% pour les hommes).



- CONCERNANT LA REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PARMIS LES AGENTS A TEMPS PARTIEL AU SEIN DU PNM :**

Seulement 6% des agents à temps partiel au sein du PNM sont des hommes. Il y a une augmentation d'un point par rapport aux données de 2020.



Constats issus de ce diagnostic :

- Les congés parentaux sont encore systématiquement pris par les femmes et non par les hommes.
- Les femmes ont davantage recours aux congés et au temps partiel pour des motifs familiaux que les hommes.

2) LES ACTIONS

Les mesures de cet axe doivent permettre une meilleure articulation de la vie privée et professionnelle en développant des solutions qui pourront être proposées aux femmes enceintes et aux jeunes parents, et en garantissant une bonne information sur la prise partagée de congés et de temps partiel liés à la vie familiale.

En voici la situation initiale :

CATEGORIE	ACTION	OBJECTIFS	INDICATEUR(S) DE REALISATION	CALENDRIER	PILOTAGE DE L'ACTION
PREVENIR	Communiquer sur le recours partagé au congé parental, aux congés familiaux, et au temps partiel ; ainsi que sur leur impact sur le déroulement de carrière	Inciter à une prise partagée de ces congés et du temps partiel	Contenus réalisés mis à disposition des agents	2022 ou 2023 : Lancement campagne de communication	DRH, AAH Adjointe au DRH, Service communication
		Garantir une bonne information des conséquences sur la carrière	Nombre de présentations des contenus aux réunions cadres	Et réalisation de présentation	
PREVENIR	Développer l'offre de solutions de garde d'enfants	Faciliter la conciliation entre vie familiale et professionnelle des jeunes parents	Mettre à disposition un annuaire des possibilités de gardes d'enfants sur le bassin	2022	DRH, AAH Adjointe au DRH
MESURER ET TRAITER	Analyser l'augmentation de l'âge du départ à la retraite des femmes	Comprendre la progression de l'âge du départ à la retraite	Indicateurs mettant en perspective cette évolution	2022	AAH Adjointe au DRH, Contrôle de gestion sociale
TRAITER	Adapter le poste de travail des femmes enceintes pour favoriser le bien-être au travail et le maintien dans l'emploi	Mieux concilier la grossesse avec le maintien d'une activité professionnelle	Mise en place d'un sous-groupe au sein du COPIL opérationnel QVT	Mise en place d'un groupe de travail en 2022	AAH Adjointe au DRH, Responsable effectifs et emplois
	Identifier les postes avec des charges de travail qui seraient susceptible d'être occupés par une femme enceinte		Nombre d'actions conçues par le groupe de travail		
			Réalisation des actions		



Voici la **situation actuelle** :

CATEGORIE	ACTION	OBJECTIFS	ETAT D'AVANCEMENT	SITUATION ACTUELLE	PROPOSITION D'ACTIONS
PREVENIR	Communiquer sur le recours partagé au congé parental, aux congés familiaux, et au temps partiel ; ainsi que sur leur impact sur le déroulement de carrière	Inciter à une prise partagée de ces congés et du temps partiel	NON REALISE	//	Intégrer ce thème aux « Cafés RH »
		Garantir une bonne information des conséquences sur la carrière	NON REALISE	//	Réaliser et diffuser un flyer
PREVENIR	Développer l'offre de solutions de garde d'enfants	Faciliter la conciliation entre vie familiale et professionnelle des jeunes parents	PARTIELLEMENT	Partenariat en 2023 avec une société de garde d'enfants avec des avantages notamment dans les frais de dossier. Mise en place de flyers.	Continuer à développer des partenariats, notamment avec la Direction de la petite enfance de la ville de Salon-de-Provence Etudier les possibilités de construire un partenariat en vue de l'ouverture d'une crèche sur le Nouvel Hôpital avec des berceaux réservés aux personnels
MESURER ET TRAITER	Analyser l'augmentation de l'âge du départ à la retraite des femmes	Comprendre la progression de l'âge du départ à la retraite	NON REALISE	Les femmes prennent leur retraite plus tard que les hommes.	Mettre en place des indicateurs afin de savoir pourquoi les femmes restent plus longtemps en activité que les hommes. Présentation en instance
TRAITER	Adapter le poste de travail des femmes enceintes pour favoriser le bien-être au travail et le maintien dans l'emploi	Mieux concilier la grossesse avec le maintien d'une activité professionnelle	REALISE	Rendez-vous liés à la grossesse effectués sur le temps de travail, changement d'affectation si le poste est à risque pour la grossesse, ...	Maintenir ces modalités spécifiques à la grossesse des professionnelles de l'établissement. Favoriser le télétravail dans les cas où cet aménagement est possible.

	Identifier les postes avec des charges de travail qui seraient susceptible d'être occupés par une femme enceinte			En 2024, participation au Bureau d'Intelligence Collective (BIC) : groupe de travail sur la parentalité des professionnels.	
--	--	--	--	---	--

AXE N°4

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

1) LE DIAGNOSTIC

L'Hôpital du pays Salonais dispose d'un dispositif de signalement des situations de violences (agression physique, verbale ou comportement induite par un patient, un visiteur ou une autre personne extérieure) qui comporte un formulaire de déclaration via APTA/YES, et une procédure d'orientation et d'accompagnement de la victime.

L'Hôpital dispose également d'une procédure de traitement et de signalement effectué par un agent s'estimant victime d'actes de violence, discrimination, harcèlement (moral et/ou physique) ou agissements sexistes.

2) LES ACTIONS

Les mesures de l'axe 4 doivent permettre de recenser et traiter les actes de violence sexuelle, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes, et de les prévenir en sensibilisant tous les personnels hospitaliers à l'égalité et à la non-discrimination.

Voici la **situation initiale en 2021**, au moment de la rédaction du précédent plan d'actions :

CATEGORIE	ACTION	OBJECTIFS	INDICATEUR(S) DE REALISATION	CALENDRIER	PILOTAGE DE L'ACTION
MESURER ET TRAITER	Formaliser le dispositif de signalement des actes de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes	Recenser, évaluer et traiter ces situations	Nombre de signalements	Effectif dans les plus brefs délais	DRH, Psychologue auprès du personnel ; Médecin du travail ; OS
			Nombre de F/H ayant bénéficié d'un accompagnement		
PREVENIR ET TRAITER	Mettre en place une formation de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, obligatoire pour les cadres et encouragée pour les chefs de service	Prévenir les situations et les traiter en sensibilisant les personnels hospitaliers, et plus spécifiquement ceux en position d'encadrement	Nombre de cadres formés	Formation proposée en 2022	DRH, Responsable du service formation
			% de services/secteurs avec un encadrant formé	Formations au cours de l'année 2022 et 2023	
PREVENIR ET TRAITER	Mener une campagne de communication visuelle sur les situations d'agissements sexistes, de discrimination basée sur le genre, de harcèlement, et de violence sexuelle	Sensibiliser tous les agents à reconnaître et caractériser ces situations, pour mieux les prévenir et les signaler	Réalisation et affichage des éléments de communication	Campagne à l'issue des actions de formations ou de sensibilisations	DRH, AAH Adjointe au DRH, Service communication
			Présentation des contenus dans les réunions pertinentes		



Observons maintenant la **situation actuelle** :

CATEGORIE	ACTION	OBJECTIFS	ETAT D'AVANCEMENT	SITUATION ACTUELLE	PROPOSITION D'ACTIONS
MESURER ET TRAITER	Formaliser le dispositif de signalement des actes de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes	Recenser, évaluer et traiter ces situations	REALISE	En 2023, mise en place d'une procédure spécifique de signalement des actes de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes + Constitution d'une cellule de veille en charge du traitement des signalements, du suivi et de la résolution des actions + Présence d'une psychologue du travail et intégration du SPST	Réaliser une communication sur la procédure existante.
					Réaliser un bilan annuel
PREVENIR ET TRAITER	Mettre en place une formation de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, obligatoire pour les cadres et encouragée pour les chefs de service	Prévenir les situations et les traiter en sensibilisant les personnels hospitaliers, et plus spécifiquement ceux en position d'encadrement	REALISE	Mise en place d'une formation pour les violences faites aux Femmes à destination de l'ensemble du personnel de l'Hôpital + Ateliers de la DRH auprès des cadres + Le PAR de l'ANFH propose des formations sur la thématique des violences sexistes et sexuelles.	Maintenir ces formations et ces ateliers. Demander un retour auprès des agents concernés. Proposer la formation sur les violences sexuelles et sexistes aux agents de l'établissement.
PREVENIR ET TRAITER	Mener une campagne de communication visuelle sur les situations d'agissements sexistes, de discrimination basée sur le genre, de harcèlement, et de violence sexuelle	Sensibiliser tous les agents à reconnaître et caractériser ces situations, pour mieux les prévenir et les signaler	REALISE	Création d'un protocole spécifique de lutte contre les violences faites aux femmes (VFF) et les violences intra-familiales (VIF), destiné aux patientes.	Décliner ces mesures à l'attention des agents de l'Hôpital.
				Mise en œuvre d'une « charte égalité » avec l'association « Donner des Elles » visant à favoriser l'égalité professionnelle au sein des établissements et lutter contre les VSS. Nomination de référents VFF	Mettre en place un affichage spécifique dans les services. Mettre à jour la vidéo dédiée

				Mise en place d'outils de communication pour le public.	
--	--	--	--	---	--

En 2024, le Ministre de la santé a indiqué intégrer la prévention et la lutte contre les VSS (Violences Sexistes et Sexuelles) dans le référentiel de certification des établissements de santé par la HAS (Haute Autorité de Santé), ainsi que dans la certification périodique des professionnels de santé à ordre. C'est pourquoi, l'HPS se doit de mettre en œuvre des actions afin que les professionnels puissent appréhender au mieux ces situations :

CATEGORIE	ACTION	OBJECTIFS	INDICATEUR(S) DE REALISATION	CALENDRIER	PILOTAGE DE L'ACTION
PREVENIR ET TRAITER (NEW)	Sanctuariser du temps d'assistante sociale pour le personnel.	Accueillir les agents victimes de violences sexistes et sexuelles, les accompagner davantage et renforcer l'efficacité des procédures dans la lutte contre ces violences. Ceci intégrant le référentiel de certification des établissements de santé par la HAS, ainsi que la certification périodique des professionnels de santé à ordre.	Recenser le nombre de signalements	REALISE	DRH – Adjointe au DRH ; Responsable de la Formation ; Assistante sociale
	Former les professionnels à la prévention des VSS et surtout les cadres et responsables de service, en fonction des attentes des différentes certifications.		Nombre de personnels formés (PM et PNM)	Courant 2025	
	Opérer le lien entre les VSS et les violences intra-familiales.	Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) en santé.			

AXE N°5
ACTIONS TRANSVERSES

ACTION	OBJECTIF	CALENDRIER	PILOTAGE DE L'ACTION
Former un référent égalité au sein de l'établissement	Informier, mener des actions de sensibilisation, conseiller les agents et les services, suivre la mise en œuvre des actions du plan	Fin 2022	Service formation

Madame Magali ROUILLARD a été nommée référente égalité entre les Femmes et les Hommes au sein de l'Hôpital du pays Salonais.

En Avril 2022, Madame Christelle BIZOT a suivi la formation « Egalité professionnelle module référent » de 14h sur 2 jours.

Durée : Ce plan d'actions est mis en place pour une durée de 3 ans.

Avis du Comité Social d'Etablissement (CSE) : **FAVORABLE**

En date du 13/05/2025.

Date d'effet : 01/06/2025

Signature du Directeur

