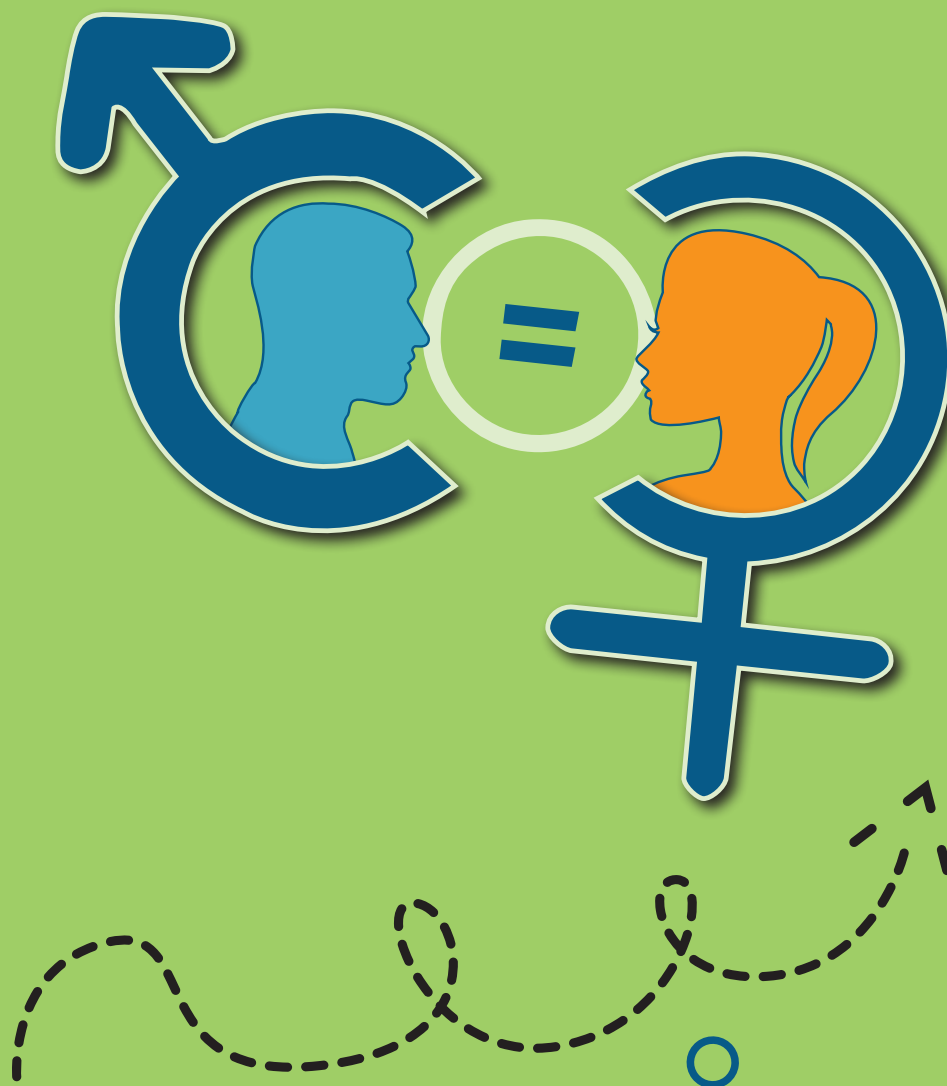
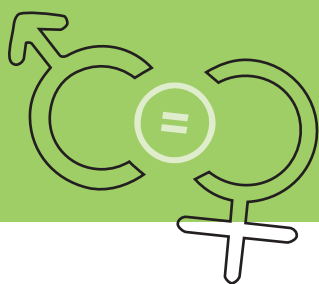




Plan d'actions

pour l'égalité professionnelle
2025-2027





Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle



Sommaire



01.

Les principes d'élaboration

→ 3

02.

Le diagnostic

→ 4

03.

Les cinq axes du plan

→ 9

Axe 1

**Structuration de la politique de promotion
de l'égalité professionnelle** 9

Axe 2

**Accompagnement du professionnel
tout au long de sa carrière** 10

Axe 3

**Prévention du harcèlement
et des situations de discrimination** 12

Axe 4

**Soutien
à la fonction parentale** 15

Axe 5

**Égalité d'accès à l'information
et au bon usage du numérique** 19

Annexe 1

**Le dialogue social :
un outil efficace pour faire progresser
l'égalité Femmes - Hommes en entreprise** 19



Introduction

Selon les dispositions de l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, il est impératif d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette obligation découle de l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

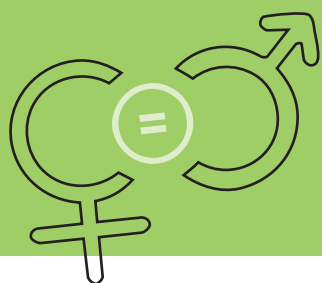
Afin de régir ces plans d'actions, le gouvernement a publié le décret n°2020-528 du 4 mai 2020, qui définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Ce décret établit des lignes directrices pour les administrations publiques afin qu'elles puissent structurer leurs actions et atteindre les objectifs fixés en matière d'égalité professionnelle.

Conformément à ces exigences légales, l'EPSM Caen a élaboré son propre plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle, qui est structuré autour de cinq axes clés. Le premier axe concerne la structuration de la politique de promotion de l'égalité professionnelle au sein de l'établissement. Le deuxième axe met l'accent sur l'accompagnement des professionnels tout au long de leur carrière, en veillant à ce qu'ils bénéficient des mêmes opportunités et avantages, indépendamment de leur genre. Le troisième axe vise à prévenir le harcèlement et les situations de discrimination, créant ainsi un environnement de travail sain et respectueux pour tous. Le quatrième axe consiste à soutenir la fonction parentale en mettant en place des mesures favorables à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Enfin, le cinquième axe vise à garantir l'égalité d'accès à l'information et au bon usage des outils numériques au sein de l'établissement.

Ce plan d'actions égalité professionnelle comprend au total 25 actions concrètes qui seront mises en œuvre sur une période de trois ans, soit de 2025 à 2027. Il couvre l'ensemble des personnels de l'EPSM Caen, en accordant une attention spécifique aux fonctions de cadre administratif, technique, logistique, soignant, ainsi qu'aux responsables médicaux de service ou de pôle, et même aux internes.

Il convient de souligner que ce plan d'actions s'inscrit dans la démarche de l'établissement pour promouvoir l'égalité professionnelle et qu'il s'appuie également sur l'article L. 4121 du Code du Travail relatif aux principes généraux de prévention et à l'obligation des employeurs.

Il sera régulièrement évalué et ajusté en fonction de l'expérience acquise dans la mise en œuvre des premières actions, ainsi que de l'évolution de la culture de l'établissement sur cette question. Cela permettra d'assurer une progression continue vers une réelle égalité des chances et de garantir un environnement professionnel inclusif pour tous les membres de l'EPSM Caen.



Le plan d'actions Égalité professionnelle

01



Les principes d'élaboration

Élaboration et contenu

Le plan d'actions est élaboré par le chef d'établissement, après avis du Comité Social d'Etablissement (CSE).

Il définit, pour une période maximale de 3 ans, la stratégie et les mesures destinées à promouvoir le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ses déclinaisons concrètes, et à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés au chapitre II du Code Général de la Fonction Publique.

Il s'agit des 5 axes suivants :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.
- Égalité d'accès à l'information et au bon usage du numérique.

Le plan d'actions doit préciser pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Le comité social d'établissement compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Les modalités

Le lancement d'une démarche portant sur l'égalité professionnelle à l'EPSM s'inscrit dans le cadre réglementaire. A ce titre, ce plan est élaboré avec les représentants des personnels, selon les modalités organisationnelles retenues dans le cadre des lignes directrices de gestion de l'établissement et des données du Rapport Social Unique.

Opérationnellement, l'EPSM met en place un groupe de suivi chargé de s'assurer de sa réalisation. De composition paritaire (représentant du personnel et de la direction), il se réunira tous les trimestres à compter de la date de signature

de ce plan. Toute personne experte pourra être invitée en fonction des thématiques abordées.

Les modalités de contrôle et de suivi

Le plan d'actions doit être transmis, avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent, au directeur général de l'ARS.

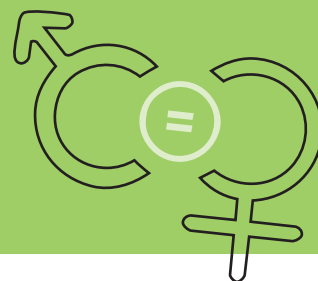
A défaut de transmission du plan d'action, cette dernière demande à l'établissement concerné de se conformer à son obligation. Sans envoi du plan d'action dans un délai de 2 mois à compter de la réception de cette demande, l'établissement est mis en demeure de transmettre ce plan dans un délai de 5 mois. A l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, le directeur général de l'ARS prononce la pénalité financière. Cette pénalité est fixée à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné. Toutefois, en cas de transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit à 0,5 % de la même assiette.

L'EPSM Caen a participé à l'enquête ARS Normandie le 1^{er} mars 2023 « enquête portant sur l'égalité femmes hommes dans votre établissement : l'application de la mise en place d'un accord professionnel F/H et la nomination de référent(e)s égalité professionnelle F/H dans les établissements ou les GHT. »

Enfin, l'établissement réalise chaque année un bilan du plan d'actions relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à travers son RSU.

Les actions de communication

Le plan d'action est rendu accessible aux agent.e.s par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen. Ainsi, il est disponible sur le site intranet de l'établissement et sur le site internet de l'EPSM Caen.



Le diagnostic

L'hôpital présente une forte féminisation, avec près de 71% de femmes parmi ses agent.e.s. Malgré cette prédominance féminine, l'EPSM Caen reconnaît l'importance de formaliser un plan d'actions sur l'égalité professionnelle, témoignant ainsi de sa volonté de promouvoir une politique engagée en la matière.

Afin de mettre en place ce plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle, une analyse de la situation comparative entre les femmes et les hommes est nécessaire. Cette analyse est effectuée au regard des données des bilans sociaux 2022 et du rapport social unique 2023 et 2024, y compris conformément au décret n°2024-948

Ces données permettent d'identifier les domaines qui nécessitent une attention particulière, de cerner les enjeux et les besoins spécifiques des femmes et des hommes au sein de l'EPSM Caen et ainsi de disposer d'une base solide pour l'élaboration du plan d'actions.

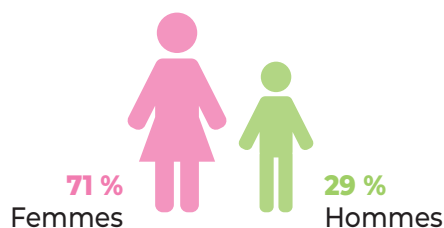
La formalisation de ce plan d'actions sur l'égalité professionnelle témoigne de l'engagement de l'institution à aborder les inégalités de genre et à créer un environnement de travail inclusif.

Répartition Femmes / Hommes au sein de l'établissement

TOTAL GÉNÉRAL

CATEGORIES / ANNEES	2022	2023	2024
A	632,17	619,82	647,66
B	355,25	353,46	329,09
C	230,85	240,41	243,35
PMD / Autres	89,34	92,70	93,94
dont internes / FFI / DJ	28,02	22,25	21,74
TOTAL	1307,61	1306,38	1314,04
Evolution du total N-1/N	2,68 %	- 0,09 %	0,59 %
Hommes	393,46	392,43	386,36
Femmes	915,50	914,00	927,51

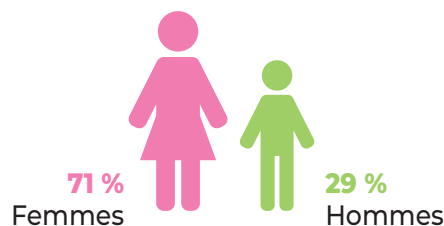
Effectif en ETPR pour 2024

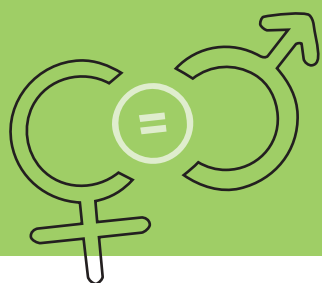


TOTAL PERSONNEL NON MEDICAL

CATEGORIES / ANNEES	2022	2023	2024
A	632,17	619,82	647,66
B	355,25	353,46	329,09
C	230,85	240,41	243,35
Autres	2,96	5,07	6,30
TOTAL	1218,8	1218,75	1226,41
Evolution du total N-1/N	3,13 %	0,00 %	0,63 %
Hommes	365,01	364,96	360,37
Femmes	856,22	853,80	866,04

Effectif PNM en ETPR pour 2024





Le plan d'actions Égalité professionnelle

02

Rémunération moyenne Femme / Homme en 2024

Il demeure des disparités significatives de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes à temps plein, en particulier parmi le personnel médical, et dans une moindre mesure, parmi le personnel non médical. Ces écarts de rémunération soulignent la nécessité de poursuivre l'analyse approfondie afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il convient de souligner que ces écarts salariaux sont particulièrement prononcés non seulement dans la filière médicale, mais aussi dans la filière administrative.

L'ouverture d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes revêt une importance capitale pour identifier les facteurs contribuant à ces disparités salariales et mettre en place des mesures correctives. Il est essentiel de comprendre les causes de ces écarts, qu'ils soient liés à des discriminations directes ou indirectes, à des différences dans les parcours professionnels, à des choix de carrière ou à d'autres facteurs systémiques.

Une analyse approfondie permettra de mettre en évidence les domaines dans lesquels des mesures spécifiques peuvent être prises pour favoriser l'égalité salariale et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein de l'organisation. Cela peut impliquer la promotion de la transparence salariale, l'évaluation des critères de rémunération, la mise en place de politiques de recrutement et de promotion équitables, ainsi que des initiatives de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle.

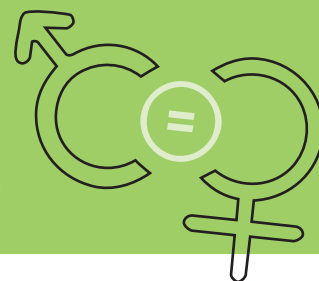
Il est primordial de souligner que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu majeur, non seulement du point de vue de la justice sociale, mais également pour favoriser un environnement de travail inclusif et valorisant. La promotion de l'égalité salariale et des opportunités professionnelles pour tous les agent.e.s, indépendamment de leur genre, contribue à renforcer la diversité, la richesse et l'équité au sein de l'établissement.

Il est impératif que l'EPSM Caen se mobilise pour mettre en œuvre des mesures concrètes visant à combler ces écarts salariaux et à promouvoir l'égalité des chances pour tous ses employés, qu'ils soient hommes ou femmes. En s'engageant dans cette voie, l'EPSM Caen peut non seulement améliorer la situation de ses agents, mais aussi tendre vers l'exemplarité en matière d'égalité professionnelle, inspirant ainsi toujours plus d'institutions à suivre cette voie de progrès de manière active et innovante.

Catégories	Années	Femmes		Hommes	
		Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein
Personnel médical	2022	34 447 €	94 143 €	66 945 €	101 157 €
	2023	67 011 €	77 020 €	41 524 €	107 163 €
	2024	64 988 €	96 240 €	49 625 €	119 986 €

Catégories	Années	Femmes		Hommes	
		Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein
A	2022	31 882 €	38 866 €	30 930 €	39 959 €
	2023	31 989 €	40 984 €	33 506 €	41 576 €
	2024	32 642 €	40 113 €	31 653 €	41 527 €
B	2022	26 973 €	32 906 €	28 662 €	34 364 €
	2023	28 728 €	34 851 €	29 023 €	36 335 €
	2024	29 431 €	35 546 €	30 316 €	36 669 €
C	2022	23 479 €	27 792 €	27 587 €	29 944 €
	2023	24 470 €	29 818 €	26 460 €	31 687 €
	2024	25 096 €	29 795 €	24 940 €	32 748 €

Filière	Années	Femmes		Hommes	
		Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein
Personnel administratif	2022	23 781 €	32 391 €	23 948 €	40 585 €
	2023	26 003 €	35 526 €	19 840 €	38 224 €
	2024	25 474 €	32 762 €	20 080 €	41 110 €
Personnel soignant	2022	30 272 €	36 149 €	30 320 €	35 753 €
	2023	30 766 €	38 131 €	31 561 €	37 980 €
	2024	31 508 €	37 758 €	31 172 €	38 143 €
Personnel socio-éducatif	2022	27 113 €	32 820 €	24 067 €	30 273 €
	2023	26 574 €	34 937 €	29 247 €	33 319 €
	2024	27 229 €	35 921 €	26 054 €	35 578 €
Personnel de rééducation	2022	29 486 €	37 712 €	-	41 111 €
	2023	32 722 €	38 119 €	-	38 256 €
	2024	35 414 €	39 045 €	-	40 330 €
Personnel technique et ouvrier	2022	26 193 €	31 969 €	28 845 €	33 419 €
	2023	28 451 €	32 387 €	30 227 €	34 328 €
	2024	28 868 €	32 965 €	27 701 €	33 916 €
Personnel médico-technique	2022	41 468 €	36 042 €	-	-
	2023	33 461 €	38 940 €	-	-
	2024	32 042 €	37 440 €	-	-



Égalité professionnelle et gouvernance de l'établissement

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des organes de gouvernance est une étape essentielle pour progresser vers une société plus égalitaire et équitable. Cela contribue à briser les stéréotypes de genre, à favoriser une culture organisationnelle inclusive et à inspirer les générations futures.

En encourageant une participation équilibrée des femmes et en ouvrant le débat sur la mixité proportionnelle, l'institution peut jouer un rôle moteur dans la réalisation de l'égalité des sexes dans tous les domaines de la société.

2025	 Femme	 Homme
Repère à l'EPSM	71 %	29 %
Conseil de Surveillance (composition 2025)	55 %	45 %
Directoire (composition 2025)	63 %	37 %
CME (élection 2024)	76 %	24 %
PCME et vice PCME (élection 2024)	50 %	50 %
Direction	50 %	50 %
F3SCT (composition 2025)	66 %	34 %
CSE (composition 2025)	75 %	25 %

Ce tableau rappelle la part des femmes à l'EPSM et conforte leur place au sein des organes de gouvernance puisqu'elles y sont aujourd'hui majoritaires.

La parité est respectée au sein de la présidence de la CME et de l'équipe de direction.

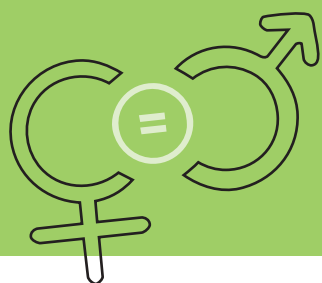
Il est crucial de reconnaître l'importance de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes non seulement dans les rangs du personnel, mais aussi au sein des organes de gouvernance tels que le directoire, le conseil de surveillance, la commission médicale d'établissement (CME), le comité social d'établissement (CSE), la La formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT), la commission des soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques (CSMIRT) et d'autres instances de gouvernance. Ces organes de gouvernance jouent un rôle essentiel dans l'orientation stratégique et la prise de décision au sein de l'institution.

La diversité de genre au sein de ces organes est fondamentale pour assurer une représentation équilibrée et une prise de décision plus inclusive. L'inclusion des femmes dans ces instances permet de bénéficier de perspectives différentes, d'idées novatrices et de solutions plus complètes et adaptées. De plus, cela favorise la confiance et la légitimité des décisions prises, en garantissant que les voix des femmes sont entendues et prises en compte.

La promotion de l'égalité femme-homme au sein des organes de gouvernance nécessite des mesures concrètes, telles que l'établissement de critères de sélection transparents et non discriminatoires, la mise en place de quotas ou objectifs de représentation pour assurer une participation équilibrée des femmes, ainsi que la création d'un environnement propice à l'épanouissement professionnel et à l'ascension des femmes vers ces postes de responsabilité.

La mixité proportionnelle, où la représentation des femmes et des hommes est en proportion de leur présence respective au sein de l'organisation, est une étape atteinte vers une égalité représentative de la réalité du travail qui permet de garantir que les organes de gouvernance reflètent réellement la composition de l'institution dans son ensemble et d'assurer une représentation juste et équitable des femmes et des hommes dans les postes de décision.

L'analyse de la présence des femmes désignées/élues dans chaque instance et durant toute l'instance demeure également un bon indicateur de la réalité des conditions organisationnelles permettant ou limitant l'exercice, pour certains agent.e.s, de ces fonctions importantes de participation à la collégialité, à la consultation, à la décision.



Le plan d'actions Égalité professionnelle

02

Taux d'agent Femme / Homme à temps partiel en 2024

Une observation rapide confirme à l'EPSM Caen une répartition inégale du temps partiel. Comme dans de nombreuses administrations publiques, les femmes sont plus susceptibles d'occuper des emplois à temps partiel que les hommes. Cela peut être dû à divers facteurs tels que la conciliation travail-vie personnelle, les responsabilités familiales et les stéréotypes de genre. On le sait, cette répartition inégale est de nature à perpétuer les inégalités salariales et fausse les opportunités professionnelles entre les sexes.

En effet, **le temps partiel peut affecter la progression de carrière des femmes** dans une structure publique comme dans l'entreprise. Bien que modérée par l'avancement linéaire des agent.e.s titulaires de la FP depuis quelques années, et la mise en œuvre des lignes directrices de gestion à l'EPSM intégrant cette nécessité, la présence à temps partiel voire non complet, peut-être un facteur de limitation des d'opportunités de développement professionnel et d'avancement, ce qui limite leur accès à des postes de à responsabilités supérieures.

		Femmes	Hommes
Catégories	Années	Temps partiel	Temps partiel
Personnel médical	2022	81 %	19 %
	2023	85 %	15 %
	2024	81 %	19 %

		Femmes	Hommes
Catégories	Années	Temps partiel	Temps partiel
A	2022	90 %	10 %
	2023	87 %	13 %
	2024	84 %	16 %
B	2022	89 %	11 %
	2023	86 %	14 %
	2024	79 %	21 %
C	2022	79 %	21 %
	2023	81 %	19 %
	2024	80 %	20 %

Le temps partiel peut également avoir un impact négatif sur les pensions de retraite des femmes, car elles cotisent souvent moins pour leur retraite que les hommes occupant des postes à temps plein. Les mesures récentes d'allongement de la durée de cotisation n'améliorent pas cette situation, par ailleurs le dispositif de sur-cotisation restent dissuasif, l'agent devant prendre à sa charge l'écart salarial et patronal pour espérer maintenir une cotisation équivalente au temps plein (une politique de compensations patronales en lien avec une politique d'égalité serait une avancée majeure pour l'égalité professionnelle à l'hôpital public).

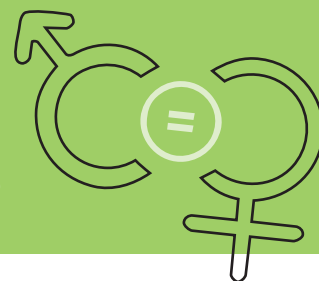
		Femmes	Hommes
Filière	Années	Temps partiel	Temps partiel
Personnel administratif	2022	89 %	11 %
	2023	91 %	9 %
	2024	88 %	12 %
Personnel soignant	2022	89 %	11 %
	2023	85 %	15 %
	2024	80 %	20 %
Personnel socio-éducatif	2022	90 %	10 %
	2023	87 %	13 %
	2024	86 %	14 %
Personnel technique et ouvrier	2022	81 %	19 %
	2023	75 %	25 %
	2024	73 %	27 %
Personnel médico-technique	2022	100 %	0 %
	2023	100 %	0 %
	2024	100 %	0 %

✦ Lutte contre les discriminations :

Une politique d'égalité femme-homme dans l'entreprise devrait veiller à ce que le temps partiel ne soit pas utilisé comme un moyen de discrimination indirecte envers les femmes. Il est essentiel de garantir que les opportunités d'emploi à temps partiel soient accessibles de manière égale aux hommes et aux femmes et qu'elles ne soient pas liées à des stéréotypes de genre.



Le plan d'actions Égalité professionnelle

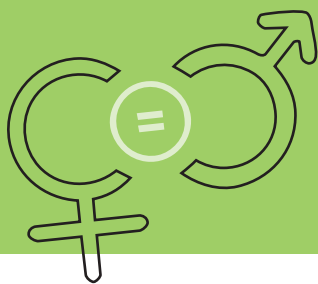


★ Stéréotype de genre et santé mentale :

Il est vrai que dans certains domaines, comme le travail hospitalier en psychiatrie où les patients peuvent être violents, il peut exister des discours et des perceptions selon lesquels « on a besoin d'un agent homme » pour gérer certaines situations. Cette croyance est basée sur des stéréotypes de genre qui associent traditionnellement la force physique et l'autorité aux hommes. Il en va de même dans l'accompagnement en pédopsychiatrie, où certaines perceptions traditionnelles et stéréotypées peuvent assigner à l'agent homme le rôle de la « figure du père » ou le cadre, tandis que les femmes pourraient être associées au rôle de la « figure maternelle » ou de la tendresse.

Il est donc essentiel de souligner que de telles perceptions sont basées sur des généralisations qui ne reflètent pas nécessairement les compétences et les capacités individuelles des femmes et des hommes.

Les femmes peuvent tout aussi bien exceller dans des rôles exigeant une gestion de situations difficiles, y compris dans le domaine de la psychiatrie et des soins de santé en général. Ces perceptions ne correspondent pas nécessairement à la réalité de chaque individu. Les compétences, les qualités et les aptitudes nécessaires pour travailler dans le domaine de la pédopsychiatrie sont indépendantes du genre. Nous devons y être collectivement sensibilisés.



Les cinq axes du plan d'actions

03

Axe 1

Structuration de la politique de promotion de l'égalité professionnelle

1 ACTION

Désigner un référent égalité professionnelle et un référent lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de l'établissement

- ★ Suivre le plan d'actions Égalité professionnelle
- ★ Apporter un appui dans la promotion de l'égalité professionnelle auprès du DRH
- ★ Réaliser le bilan annuel à transmettre à l'ARS

Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
○ Nombre d'actions mises en place ○ Respect du calendrier et des échéances	○ Référent clairement identifié ○ Formation du référent égalité professionnelle
Référent	Échéance / Action
○ Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la communication	○ Juin 2025 ○ Claire VAUGEOIS est désignée référente

2 ACTION

Communiquer au moins une fois par an auprès des professionnels de l'établissement sur les actions mises en place sur cette thématique

- ★ Porter à la connaissance des professionnels les actions engagées
- ★ Construire une dynamique sur ce sujet

Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
○ Nombre d'actions de communication	○ Communication en CSE, CME, CSIRMT, réunion de cadres ○ Communication sur intranet, Facebook, LinkedIn...
Référent	Échéance / Action
○ Référent égalité professionnelle	○ Mars de chaque année

3 ACTION

Compléter le plan d'actions en fonction des actions mises en place et des données du rapport social unique

- ★ Assurer une mise à jour annuelle

Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
○ Nombre d'actions ajoutées annuellement	○ Communication en CSE, CME, CSIRMT, réunion de cadres ○ Communication sur intranet, Facebook, LinkedIn...
Référent	Échéance / Action
○ Référent égalité professionnelle	○ Septembre de chaque année

4 ACTION

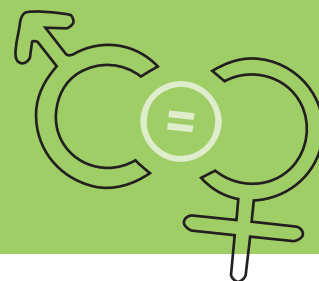
Mettre en place une action de sensibilisation des responsables de service sur l'égalité professionnelle

- ★ Porter à la connaissance des responsables de service des actions engagées
- ★ Sensibiliser les responsables de service

Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
○ Nombre d'actions de sensibilisation par an ○ Nombre de participants	○ Réunion de cadres, CSIRMT, CODir ○ Plan de formation
Référent	Échéance / Action
○ Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la communication	○ Sensibilisation de l'ensemble des cadres entre juin et décembre 2026

03.

Les cinq axes du plan d'actions



Axe 2

Accompagnement du professionnel tout au long de sa carrière

Cet axe a pour objectifs généraux :

- D'évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- De garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

En particulier, pour le personnel non médical, le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires précise le contenu et les conditions d'élaboration des lignes directrices de gestion relatives :

- À la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
- Aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Dans ce cadre, les lignes directrices de gestion concernant les critères d'avancement visent à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.

5 ACTION

Désigner un référent égalité professionnelle et un référent lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de l'établissement

- ✦ Suivre le plan d'actions Égalité professionnelle
- ✦ Apporter un appui dans la promotion de l'égalité professionnelle auprès du DRH
- ✦ Réaliser le bilan annuel à transmettre à l'ARS



Indicateurs de suivi

- Nombre d'actions mises en place
- Respect du calendrier et des échéances



Moyen / Outils

- Référent clairement identifié
- Formation du référent égalité professionnelle



Référent

- Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la communication



Échéance / Action

- Juin 2025
- Claire VAUGEOIS est désignée référente

6 ACTION

Communiquer au moins une fois par an auprès des professionnels de l'établissement sur les actions mises en place sur cette thématique

- ✦ Porter à la connaissance des professionnels les actions engagées
- ✦ Construire une dynamique sur ce sujet



Indicateurs de suivi

- Nombre d'actions de communication



Moyen / Outils

- Communication en CSE, CME, CSIRMT, réunion de cadres
- Communication sur intranet, Facebook, LinkedIn...



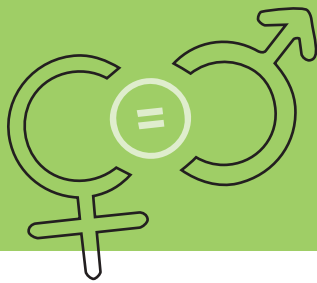
Référent

- Référent égalité professionnelle



Échéance / Action

- Mars de chaque année



Les cinq axes du plan d'actions

03

7 ACTION

Compléter le plan d'actions en fonction des actions mises en place et des données du rapport social unique

- Assurer une mise à jour annuelle

Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
Nombre d'actions ajoutées annuellement	- Communication en CSE, CME, CSIRMT, réunion de cadres - Communication sur intranet, Facebook, LinkedIn...
Référent	Échéance / Action
Référent égalité professionnelle	Septembre de chaque année

9 ACTION

Temps partiel de droit non pénalisant sur l'affectation des agent(e)s

- Éviter de pénaliser la carrière des agent(e)s

Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
Mesure du nombre de demandes de temps partiels de droit	- Rapport social - Sensibilisation encadrement et cadres supérieurs
Référent	Échéance / Action
- Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la communication - Référent égalité professionnelle	Plaquette diffusée sur cette thématique

8 ACTION

Mettre en place une action de sensibilisation des responsables de service sur l'égalité professionnelle

- Porter à la connaissance des responsables de service des actions engagées
- Sensibiliser les responsables de service

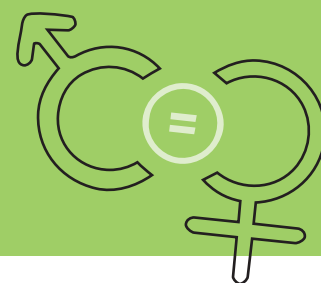
Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
- Nombre d'actions de sensibilisation par an - Nombre de participants	- Réunion de cadres, CSIRMT, CODir - Plan de formation
Référent	Échéance / Action
Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la communication	Sensibilisation de l'ensemble des cadres entre juin et décembre 2026

10 ACTION

Promouvoir une culture dans laquelle les femmes s'autoriseraient davantage à prendre des postes à responsabilité

- Avoir plus de femmes sur les postes d'encadrement et qui siègent en instance

Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
Ratio femmes / hommes sur ses fonctions	Données Rapport social unique
Référent	Échéance / Action
Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la communication.	Présentation CSE



Axe 3



Prévention du harcèlement et des situations de discrimination

Cet axe porte sur la prévention et le traitement des discriminations, actes de violence, du harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes. Cette thématique est encadrée par des dispositions réglementaires qu'il convient de rappeler :

- ✦ Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, 2013.
- ✦ Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013.
- ✦ Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.
- ✦ Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes 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.
- ✦ 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.

La prévention des situations de discrimination, de violence, ou de harcèlement et la promotion du respect entre professionnels relèvent d'une politique institutionnelle globale qui nécessite l'engagement explicite de l'établissement.

Au regard de l'enjeu de cette thématique, il est important de mentionner les définitions des termes utilisés.

Les discriminations

L131-1 au L131-13 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP)

Deux conditions cumulatives doivent être remplies : répondre aux critères énoncés le code général de la fonction publique et correspondre à une situation visée par cette même loi.

- ✦ La discrimination doit être fondée sur un des critères énoncés à L.131-1 du CGFP

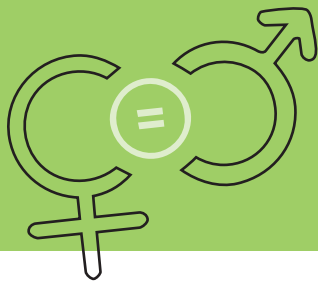
« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ».

Le Défenseur des droits énonce 25 critères pouvant fonder une discrimination : le sexe, le nom de famille, l'origine, la grossesse, la situation de famille, l'apparence physique, le lieu de résidence, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les opinions philosophiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une nation, les croyances ou appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée, la perte d'autonomie, la particulière vulnérabilité de la personne, résultant de sa situation économique apparente ou connue, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la domiciliation bancaire.

- ✦ La discrimination doit relever d'une situation visée par L.131-12 du CGFP

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au



Les cinq axes du plan d'actions

03

deuxième alinéa du présent article ;
2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;
3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés ».

Les discriminations fondées sur le sexe et des agissements sexistes

Art. L131-2 au L131-4

La loi interdit les discriminations fondées sur le sexe en introduisant un article spécifique dans le statut. L'article 6 bis de la loi de 1983 applicable aux agent.e.s titulaires et aux agent.e.s contractuels de droit public dispose que « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

Cet article interdit également tout agissement sexiste et les définit comme étant « 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 ».

Le harcèlement sexuel

Art L 133-1 du CGFP

L'article L.131-1 du CGFP donne deux définitions du harcèlement sexuel dans le but de créer la protection la plus complète possible aux agent.e.s publics. Le harcèlement sexuel est « constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Les faits relevant du harcèlement sexuel sont « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Le harcèlement moral

Art. L.133-2 du CGFP

Le harcèlement moral est énoncé à l'article L 133-2 du CGFP qui le définit comme « les agissements répétés [...] qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale

ou de compromettre son avenir professionnel ». L'article L 133-3 du CGFP relatifs aux agissements sexistes, au harcèlement sexuel et au harcèlement moral prohibent toutes discriminations qui pourraient découler de ces faits.

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;

2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;

3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés ».

Dans ce cadre, quatre actions sont identifiées.

11 ACTION

Formaliser le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des situations de discrimination, actes de violence, de harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes

- ✦ Définir les modalités de signalement
- ✦ Définir les acteurs du signalement
- ✦ Définir les règles d'analyse des signalements



Indicateurs de suivi

○ Nombre de signalement par an



Moyen / Outils

○ Formation des acteurs identifiés



Référent

○ Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la communication

○ Référent égalité professionnelle

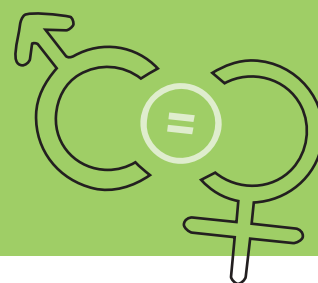


Échéance / Action

○ Prévoir une adresse mail spécifique

03.

Les cinq axes du plan d'actions



12 ACTION

Communiquer sur le dispositif de signalement identifié

- ✦ Etablir un fascicule qui présente le dispositif de signalement (recueil et orientation)

Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
○ Nombre d'actions de communication par an	○ Communication en CSE, CME, CSIRMT, réunion de cadres ○ Écriture de fiches « réflexe »
Référent	Échéance / Action
○ Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la communication ○ Référent égalité professionnelle	○ Octobre 2025

13 ACTION

Définir les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes

- ✦ Définir les acteurs
- ✦ Définir les contours de l'intervention
- ✦ Expliquer les modalités de recours à la protection fonctionnelle

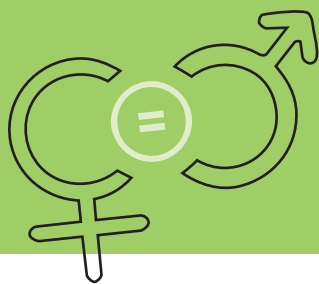
Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
○ Nombre de suivi par an	○ Formation des acteurs identifiés
Référent	Échéance / Action
○ Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la communication ○ Référent égalité professionnelle	○ Note à diffuser fin 2025

14 ACTION

Former et sensibiliser les responsables et les professionnels sur ce volet

- ✦ Porter à la connaissance des responsables de service des actions engagées
- ✦ Former les responsables de service
- ✦ Expliquer les modalités de recours à la protection fonctionnelle

Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
○ Nombre d'actions de sensibilisation par an ○ Nombre de participants	○ Réunion de cadres ○ CODIR ○ CME ○ Support de communication à formaliser
Référent	Échéance / Action
○ Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la communication ○ Référent égalité professionnelle	○ Prendre contact et conventionner avec l'association « donner des ELLE à la santé » avant fin 2025



Les cinq axes du plan d'actions

03

Axe 4

Soutien à la fonction parentale

Cette thématique vise à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

15 ACTION

Réaliser une plaquette d'information RH remise aux futurs parents

- Encourager une culture de soutien en précisant les droits, les aménagements possibles...



Indicateurs de suivi

○ Nombre de plaquette remise



Moyen / Outils

○ Appui sur les outils existants



Référent

○ Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la communication
○ L'assistante sociale du personnel
○ Le service de prévention santé au travail



Échéance / Action

○ Plaquettes disponibles :
- Avant la naissance : (Absences - PMA)
- Congé maternité / paternité / adoption
- Droits à congés après la naissance
- Temps partiel
- Congé parental
- SFT
- Crèche
○ Formaliser un entretien de retour avec le SST et le cadre

16 ACTION

Créer des outils de communication pour informer les professionnels des impacts des interruptions sur leur carrière

- Informer sur le congé parental, le temps partiel, le congé maternité/congé d'adoption, le congé d'accueil de l'enfant/congé d'adoption



Indicateurs de suivi

○ Nombre d'outils de communication créés



Moyen / Outils

○ Appui sur les outils existants



Référent

○ Référent égalité professionnelle



Échéance / Action

○ Plaquettes disponibles

17 ACTION

Communiquer sur le dispositif l'aménagement des heures de grossesse à l'EPSM

Dispositif ASA pour les agent(e)s qui suivent un parcours PMA

- L'allègement du temps de travail d'au moins une heure par jour (y compris pour les salariées à temps partiel) à partir du 3^e mois de grossesse



Indicateurs de suivi



Moyen / Outils

○ ASA PMA considérée comme du TTE (article L.621-1, circulaire du 24 mars 2017 relative aux ASA dans le cadre de la PMA)



Référent

○ Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la communication
○ Le service de prévention santé au travail

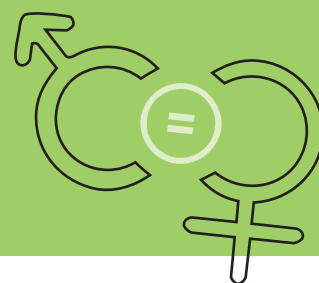


Échéance / Action

○ Les aménagements d'horaires « heure de grossesse » sont accordés sur demande de l'agent et sous réserve des nécessités de service. Ils n'impactent pas le droit à RTT.
○ Les ASA pour PMA sont accordés sur demande de l'agent et justificatif.
○ Sous réserve des nécessités de service, des facilitées d'horaire (pose d'un congé/ changement de quart de travail) peuvent être accordés au co-parent pour être présent lors des examens obligatoires durant la grossesse et les séances de préparation à l'accouchement.

03.

Les cinq axes du plan d'actions



ACTION 18

Communiquer sur le dispositif de réservation de berceaux de crèche à l'EPSM

- ✦ Etablir un fascicule qui présente le dispositif

Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
○ Nombre d'actions de communication par an	○ Appui sur les outils existants
Référent	Échéance / Action
○ Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la communication ○ Référent égalité professionnelle en lien avec le service social du personnel	○ Flyers des crèches transmis lors de la déclaration de grossesse. ○ L'EPSM s'assure au moins annuellement des bonnes conditions d'accueil en crèche (respect du marché public)

ACTION 20

Création de lieux dédiés pour les femmes allaitantes (avec un siège adapté et un frigo)

- ✦ Identifier un ou plusieurs espaces permettant l'expression du lait maternel

Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
○ Identification, communication et usage	○ Création d'espaces
Référent	Échéance / Action
○ Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la Communication ○ Assistante sociale du personnel ○ Service de Prévention Santé au Travail	

ACTION 19

Prise en charge des femmes qui ont fait une fausse couche

- ✦ Permettre aux femmes concernées de rencontrer le Service de Santé au Travail (SST) afin de bénéficier d'un arrêt maladie sans jour de carence + une orientation vers le/la psychologue du travail

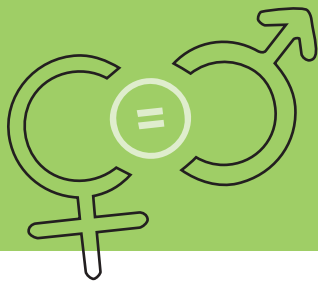
Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
○ Rapport du SST	○ En lien avec le SST et en fonction du cadre légal : suppression de la journée de carence
Référent	Échéance / Action
○ Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la Communication ○ Service de Prévention Santé au Travail ○ Psychologue du travail	○ Note d'information diffusée en mars 2024

ACTION 21

Tenues inadéquates et notamment pour les femmes enceintes

- ✦ Rechercher des tenues professionnelles compatibles avec l'état de grossesse des agents

Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
○ Retour des agents : pantalons transparents	○ Identifier de nouvelles tenues
Référent	Échéance / Action
○ Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la Communication ○ Direction des Affaires Financières, des Achats et de la Logistique ○ Responsable Blanchisserie	○ Travail en cours avec la DAL



Les cinq axes du plan d'actions

03

ACTION 22

Promouvoir une culture incitant les hommes à prendre des temps partiels dans le cadre de la parentalité

- ✦ Permettre aux hommes concernés de travailler à temps partiel



Indicateurs de suivi

○ Nombre d'hommes à temps partiel de droit



Moyen / Outils

○ Rapport Social Unique



Référent

○ Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la Communication



Échéance / Action

○ Présentation en CSE

ACTION 23

Réunions professionnelles

- ✦ Eviter d'organiser des réunions professionnelles le mercredi et après 17 h 30 pour les agents de jour



Indicateurs de suivi

○ Nombre de réunions organisées le mercredi et après



Moyen / Outils

○ Rapport Social Unique



Référent

○ Direction / Cadres

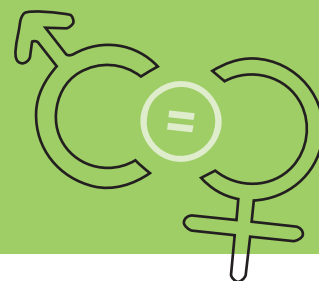


Échéance / Action

○ Présentation en CSE

03.

Les cinq axes du plan d'actions



ACTION 24

Sensibiliser les professionnels sur la gestion de l'information et des réseaux sociaux

- ✦ Expliquer les notions de secret professionnel, devoir de réserve...
- ✦ Communiquer sur les bonnes pratiques (avec des exemples)

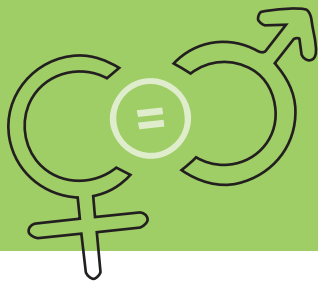
Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
○ Nombre d'hommes à temps partiel de droit	○ Aborder le sujet de manière pédagogique ○ Réaliser des temps de sensibilisation sur l'usage des réseaux sociaux
Référent	Échéance / Action
○ Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la Communication	○ Prendre contact avec l'ANFH pour organisation de sessions de sensibilisation

ACTION 25

Sensibiliser les agents à l'utilisation de l'intelligence artificielle

- ✦ Expliquer quels sont les risques de l'intelligence artificielle pour les données personnelles

Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
○ Nombres d'actions mises en place	○ Aborder le sujet de manière pédagogique ○ Sensibiliser au différents risques liés à l'utilisation de l'IA ○ Le risqué de biais ○ Les erreurs liées aux données ○ Un traitement de données personnelles sans base légale
Référent	Échéance / Action
○ Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la Communication	○ Prendre contact avec l'ANFH pour organisation de sessions de sensibilisation



Les cinq axes du plan d'actions

03

Axe 5

Égalité d'accès à l'information et au bon usage du numérique

Considérant que l'égalité des chances et d'accès à l'information constitue un volet de l'égalité professionnelle, l'action ci-dessous est retenue dans le plan d'action.

24 ACTION

Sensibiliser les professionnels sur la gestion de l'information et des réseaux sociaux

- ✦ Expliquer les notions de secret professionnel, devoir de réserve...
- ✦ Communiquer sur les bonnes pratiques (avec des exemples)

Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
○ Nombre d'actions mise en place	○ Aborder le sujet de manière pédagogique ○ Réaliser des temps de sensibilisation sur l'usage des réseaux sociaux
Référent	Échéance / Action
○ Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la Communication	○ Prendre contact avec l'ANFH pour organisation de sessions de sensibilisation

25 ACTION

Sensibiliser les agents à l'utilisation de l'intelligence artificielle

- ✦ Expliquer quels sont les risques de l'intelligence artificielle pour les données personnelles

Indicateurs de suivi	Moyen / Outils
○ Nombre d'actions mise en place	○ Aborder le sujet de manière pédagogique ○ Sensibiliser aux différents risques liés à l'utilisation de l'IA - Le risque de biais - Les erreurs liées aux données - Un traitement de données personnelles sans base légale
Référent	Échéance / Action
○ Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales et de la Communication	○ Prendre contact avec l'ANFH pour organisation de sessions de sensibilisation

Annexe 1

Le dialogue social : un outil efficace pour faire progresser l'égalité Femmes-Hommes en entreprise



Scannez-moi
pour consulter
ce document

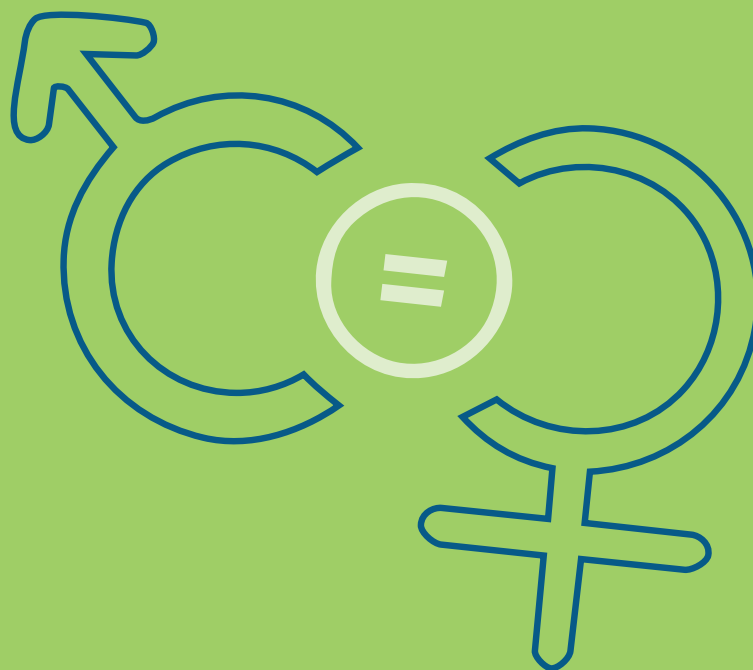


Retrouvez l'intégralité du Plan d'actions pour

l'égalité professionnelle 2025-2027 sur notre site web :



www.epsm-caen.fr



EPSM Caen | 15 Ter rue Saint-Ouen | CS 45373 | 14053 CAEN CEDEX 4
| Tél : 02 31 30 50 50 | communication@epsm-caen.fr