

**PLAN D'ACTION  
EGALITES PROFESSIONNELLES  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**



Textes de référence :

- Décret 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 du 21 octobre 2024 fixant les modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret du 21 octobre 2024.
- Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.
- Instruction n°DGOS/RH3/2021/180 du 5 août 2021 relative à la mise en place d'un référent égalité au sein de la fonction publique hospitalière.
- Note d'information n°DGOS/RH3/2021/197 du 10 septembre 2021 portant sur les mesures relatives à l'égalité professionnelle 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 discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.
- Articles L132-1 à L132-4 du code général de la fonction publique

## Préambule

L'objectif de ce plan est de sensibiliser l'ensemble du personnel à la promotion de l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

Ce plan présente, pour une période de 3 ans, les mesures destinées à réduire les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes autour de 4 axes :

- 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.

Ce plan fait l'objet d'une consultation, d'une présentation et d'un suivi annuel devant le comité social compétent et d'une transmission à l'ARS de la région.

Enfin, il est fait l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des agents. Ainsi, le plan d'action est rendu accessible à l'adresse suivante : [www.ch-ouestvosgien.fr](http://www.ch-ouestvosgien.fr)



## I – Etat des lieux

### a- Effectifs

En 2023, l'établissement est aussi très genré en fonction des filières. Il existe une forte féminisation des effectifs à raison de 85 % de femmes au sein de l'établissement.

- Titulaires : 84 % de femmes et 16 % des hommes
- Contractuel : 82 % de femmes et 18 % des hommes

<b>Effectifs des fonctionnaires et titulaires en équivalent temps plein rémunérés au 31 décembre 2023</b>
---

Filières / Catégorie	Hommes	Femmes
<b>Personnel médical</b>		
Filière médical (tout PM)	22,00	20,00
<b>Personnel non médical</b>		
Filière soins - catégorie A	21,00	184,00
Filière soins - catégorie B	15,00	219,00
Filière soins - catégorie C	9,00	95,00
Filière rééducation - catégorie A	2,00	8,00
Filière rééducation - catégorie B		3,00
Filière rééducation - catégorie C		
Filière médico-technique - catégorie A	8,00	30,00
Filière médico-technique - catégorie B		2,00
Filière médico-technique - catégorie C		
Filière administrative - catégorie A		3,00
Filière administrative - catégorie B		12,00
Filière administrative - catégorie C	1,00	44,00
Filière ouvrière et technique - catégorie A	1,00	
Filière ouvrière et technique - catégorie B	3,00	
Filière ouvrière et technique - catégorie C	19,00	9,00
Filière socio-éducative - catégorie A		6,00
Filière socio-éducative - catégorie B		2,00
Filière socio-éducative - catégorie C		1,00
Filière personnel de direction - catégorie A		
Filière des psychologues- catégorie A		
Filière des sages-femmes - catégorie A		7,00

**Effectifs des contractuels en équivalent temps plein rémunérés  
au 31 décembre 2023**

<b>Filières / Catégorie</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
<b>Personnel médical</b>		
Filière médical (tout PM)	15,00	19,00
<b>Personnel non médical</b>		
Filière soins - catégorie A	5,00	31,00
Filière soins - catégorie B	5,00	77,00
Filière soins - catégorie C	2,00	114,00
Filière rééducation - catégorie A		5,00
Filière rééducation - catégorie B		1,00
Filière rééducation - catégorie C		
Filière médico-technique - catégorie A	3,00	10,00
Filière médico-technique - catégorie B		
Filière médico-technique - catégorie C		
Filière administrative - catégorie A	2,00	1,00
Filière administrative - catégorie B	1,00	4,00
Filière administrative - catégorie C	3,00	51,00
Filière ouvrière et technique - catégorie A	1,00	2,00
Filière ouvrière et technique - catégorie B	8,00	
Filière ouvrière et technique - catégorie C	29,00	10,00
Filière socio-éducative - catégorie A		2,00
Filière socio-éducative - catégorie B	1,00	4,00
Filière socio-éducative - catégorie C		
Filière personnel de direction - catégorie A	2,00	3,00
Filière des psychologues- catégorie A	1,00	6,00
Filière des sages-femmes - catégorie A		8,00

**Pourcentage homme/femme par statut au 31 décembre 2023**

	TITULAIRES		CONTRACTUELS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Filière médical (tout PM)	48%	52%	56%	44%
Filière soins - catégorie A	90%	10%	86%	14%
Filière soins - catégorie B	94%	6%	94%	6%
Filière soins - catégorie C	91%	9%	98%	2%
Filière rééducation - catégorie A	80%	20%	100%	0%
Filière rééducation - catégorie B	100%	0%	100%	0%
Filière rééducation - catégorie C	0%	100%	0%	100%
Filière médico-technique - catégorie A	79%	21%	77%	23%
Filière médico-technique - catégorie B	100%	0%	0%	100%
Filière médico-technique - catégorie C	0%	100%	0%	100%
Filière administrative - catégorie A	100%	0%	33%	67%
Filière administrative - catégorie B	100%	0%	80%	20%
Filière administrative - catégorie C	98%	2%	94%	6%
Filière ouvrière et technique - catégorie A	0%	100%	67%	33%
Filière ouvrière et technique - catégorie B	0%	100%	0%	100%
Filière ouvrière et technique - catégorie C	32%	68%	26%	74%
Filière socio-éducative - catégorie A	100%	0%	100%	0%
Filière socio-éducative - catégorie B	100%	0%	80%	20%
Filière socio-éducative - catégorie C	100%	0%	0%	100%
Filière personnel de direction - catégorie A	0%	100%	60%	40%
Filière des psychologues- catégorie A	0%	100%	86%	14%
Filière des sages-femmes - catégorie A	100%	0%	100%	0%

## **b- Rémunération**

En 2023, pour l'établissement, le salaire brut mensuel moyen (ETP) est de 4 793€ pour les femmes et 7 231 € pour les hommes.

Personnel médical : 12 851 € pour les femmes et 15 644 € pour les hommes.

Personnel non médical : 4 505 € pour les femmes et 4 829 € pour les hommes.

## **c- Indicateurs égalité homme/femme au CHOY**

En 2023, les mesures des indicateurs de rémunération sont :

1. Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes pour les fonctionnaires à filière et catégorie hiérarchique équivalentes.
2. Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes pour les agents contractuels à catégorie hiérarchique équivalente.
3. Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes.
4. Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes.
5. Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

L'index pour 2023 est de 85 points. L'index devant être supérieur à 75 points, le CHOY a atteint la cible déterminée.

Indicateur	Résultat	Points
1	0.1	40
2	5.2	27
3	0	10
4	12.4	0
5	4	8
<b>TOTAL</b>		<b>85</b>

**d- Traitement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes**

En sa qualité d'employeur public l'établissement, le CHOV est soucieux de garantir une égalité de traitement pour les femmes et les hommes et s'engage à prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

Conformément à l'article L135-6 du code général de la fonction publique, le CHOV a mis en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

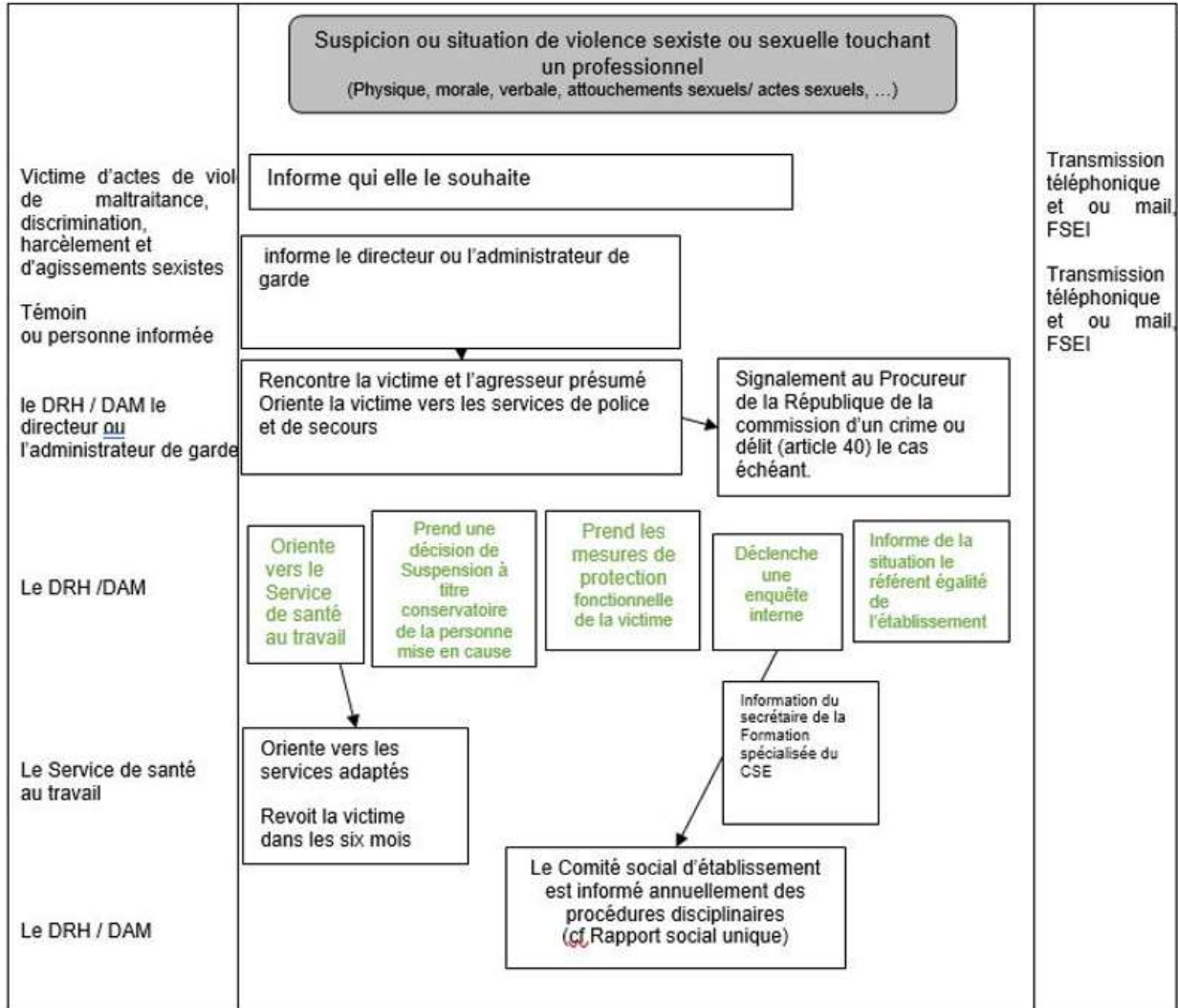
Les signalements des agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation sont effectués via :

- Une déclaration d'évènement indésirable
- Une personne physique (psychologue du travail, Ide de santé au travail, médecin du travail, encadrement, service des ressources humaines,...)
- Un courrier à la Direction

Un référent égalité multi établissements au sein du GHT, Mr LETELLIER du CHED d'Epinal a été nommé.



**Procédure en cas de violence sexiste ou sexuelle**



## II – Plan d'action

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

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
<b>Objectif n°1 :</b> Tendre vers plus d'égalité salariale	<b>Action n°1 :</b> Partager avec les représentants du personnel une analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	<b>Indicateur n°1 :</b> L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes en euro (salaire moyen rémunéré) ainsi qu'en pourcentage de cet écart global en équivalent temps plein	1 <sup>er</sup> trimestre de l'année 2025

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

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
<b>Objectif :</b> Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	<b>Action n°1 :</b> Communiquer auprès des agents pendant l'entretien professionnel sur les métiers sur lesquels il est possible d'évoluer	<b>Indicateur n°1 :</b> Nombre de femmes et d'hommes promus à des postes d'encadrement	1 <sup>er</sup> trimestre 2025
	<b>Action n°2 :</b> Préciser la mention « F/H » pour chaque offre d'emploi et parution de poste	<b>Indicateur n°2 :</b> Nombre de mention « F/H » sur l'ensemble des offres de poste parues.	2 <sup>e</sup> trimestre 2025
	<b>Action n°3 :</b> Nommer un référent égalité femmes-hommes	<b>Indicateur n°3 :</b> 1 référent nommé et identifié	Réalisé

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

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
<p><b>Objectif :</b> Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</p>	<p><b>Action n°1 :</b> Elaborer une procédure de mise en œuvre du télétravail</p>	<p><b>Indicateur n°1 :</b> Nombre d'agents en télétravail au sein de l'établissement</p>	<p>1<sup>er</sup> semestre 2025</p>
	<p><b>Action n°2 :</b> Informers sur le congé parental, le temps partiel, le congé maternité/congé d'adoption, le congé paternité/congé d'adoption</p>	<p><b>Indicateur n°2 :</b> Nombre d'outils de communication créés</p>	<p>RIGTT validé au 01.01.2025</p>
	<p><b>Action n°3 :</b> mener une réflexion sur les lieux et/ou dispositifs dédiés à l'allaitement pour favoriser l'allaitement sur le lieu de travail en</p>	<p><b>Indicateur n°3 :</b> Nombre d'agents concernés</p> <p><b>Indicateur n°4 :</b> Nombre d'actions de communication réalisées</p>	<p>1<sup>er</sup> trimestre 2025</p>

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

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
<b>Objectif :</b> Prévenir les actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes au sein de l'établissement	<b>Action n°1 :</b> Mettre en place un dispositif de signalement	<b>Indicateur n°1 :</b> Nombre de signalements recueillis en lien avec un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au sein de l'établissement	1er trimestre 2025
	<b>Action n°2 :</b> Sensibiliser et former le personnel aux différentes discriminations (handicap, racisme, homophobie, sexisme...)	<b>Indicateur n°2 :</b> Nombre de formations réalisées, nombre de personnes sensibilisées, par genre.	3 <sup>e</sup> trimestre 2025
	<b>Action n°3 :</b> Communiquer sur le dispositif de signalement identifié*	<b>Indicateur n°3 :</b> Nombre d'actions de communication par an  <u>Campagne de communication :</u> - Diffusion de papiers de lutte contre le harcèlement - Critères de discrimination interdits par la loi - S'appuyer sur des communications déjà existantes - S'appuyer sur des affiches / procédure sur QR code - Actes interdits par la loi / autres types d'affiche	3 <sup>e</sup> trimestre 2025

\*Information des membres du CSE (11.06.2024) de la création de référents harcèlement et discrimination suite au mouvement Me Too, afin de définir un processus en cas de sexisme ou de harcèlement au sein de l'établissement, avec l'intégration du corps médical dans la démarche