

# PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2024-2027

## PREAMBULE

L'EPSM Lille Métropole présente son plan en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par la construction et la mise en œuvre de ce plan, l'établissement tient à affirmer son engagement contre toutes formes de discrimination à l'encontre des professionnels de l'établissement, particulièrement celles liées au sexe. L'établissement se sait particulièrement sensible à la question, notamment au regard de la composition de ses effectifs, dont les femmes représentent 72,2%. Cette démarche vise, toutefois, à éliminer quelconque stéréotype ou discrimination à l'encontre des femmes comme envers les hommes.

Ces dernières années, l'appréhension de l'égalité en droit de la fonction publique a connu des évolutions notables. Elle a d'abord eu une conception formelle et abstraite appréhendée comme une égalité devant la loi.

A ce titre, **l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen** dispose que *« tous les citoyens étant égaux aux yeux de la loi sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leur talent »*.

Intégrée dans la **Constitution de 1946**, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, alors fragile, devient un principe constitutionnel et un droit fondamental pour les professionnels du privé comme de la fonction publique. L'actuel article 1<sup>er</sup> de la Constitution prévoit que *« la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »* Nulle norme ne saurait y contrevenir.

En outre, la **loi du 10 juillet 1975** ouvre les corps de la fonction publique civile aux deux sexes sans distinction.

Aussi, la **loi Roudy du 13 juillet 1983** réaffirme le principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans le milieu professionnel, notamment sur les questions de recrutement, de rémunération, de promotion ou de formation. Cette directive transposée directement du droit européen en droit interne introduit notamment la notion de « valeur égale » supprime celle de « motif légitime » motivant une discrimination.

Ce n'est qu'à partir des années 2000 que cette conception d'égalité devant la loi est apparue insuffisante pour lutter efficacement contre les discriminations. Une approche plus concrète est alors retenue, se caractérisant notamment par des actions différenciées et des quotas, mais ne s'étant néanmoins pas substituée à la première : les deux logiques tendent aujourd'hui à coexister.

Des actions inclusives telles que les 6% d'emploi de travailleurs handicapés dans les administrations publiques et entreprises privées, ou une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans la haute fonction publique et aux emplois supérieurs ont vu le jour.

Mais encore, les campagnes d'information, le développement de l'apprentissage et l'augmentation du nombre de stages sont des données nouvellement prises en compte par le droit de la fonction publique qui visent à enrayer l'autocensure.

Dernièrement, le **protocole d'accord du 8 mars 2013** signé à l'unanimité par les employeurs publics et les organisations syndicales reprend le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et concentre son action sur les administrations, collectivités et établissements publics de l'Etat. On y trouve notamment des mesures relatives à l'égalité salariale, la lutte contre les stéréotypes ou encore l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'**accord du 30 novembre 2018** reprend et renforce les dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2013. Il est repris dans la **loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019** qui, dans son titre V, consolide davantage l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme vis-à-vis des agents en situation de handicap dans la fonction publique. En outre, cette loi impose aux employeurs publics mentionnés la mise en place d'un plan d'action pluriannuel afin de garantir de manière effective cette égalité professionnelle.

Ce plan vise à déployer des actions concrètes et s'articule autour de 4 axes :

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

Le plan a vocation à s'appliquer au sein des structures de l'EPSM Lille Métropole pour tous les professionnels y travaillant, personnels non-médicaux comme médicaux, fonctionnaires stagiaires et titulaires comme contractuels.

Sa mise en œuvre ne pourra excéder trois ans renouvelables. De nouvelles concertations seront organisées au cours de ces trois années. Elles permettront de porter un regard sur les actions déjà menées, de les actualiser si nécessaire, voire d'en envisager de nouvelles à mettre en œuvre.

Le plan se verra communiqué à l'ensemble des professionnels de l'établissement de manière à ce que chacun s'approprie les enjeux de l'égalité professionnelle.

## **TRAVAIL PREPARATOIRE**

Le plan en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes est le résultat de plusieurs mois d'investissement, de réflexion et de concertation avec différents acteurs de l'établissement. Plusieurs réunions autour de la thématique se sont tenues en présence de représentants du personnel. D'autres échanges ont été consacrés au sujet, cette fois en présence de deux médecins représentants de la CME, afin d'associer le personnel médical à la démarche.

Ce travail en amont a permis de faire un état des lieux global analysant la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement. Ce diagnostic a été partagé avec les acteurs précités lors des réunions de travail et a permis de mettre en lumière des pratiques

fortes à consolider mais également des axes d'amélioration. Chaque axe développé ci-après reprendra les éléments du diagnostic qui lui sont propres avant de préciser des actions concrètes œuvrant vers davantage d'égalité. Ces mesures préciseront, dans la mesure du possible, les objectifs poursuivis, les indicateurs de suivi et d'évaluation, les acteurs de la mesure ainsi que le calendrier prévisionnel de mise en œuvre.

## **AXE 1 – EVALUER, PREVENIR ET, LE CAS ECHEANT, TRAITER DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'établissement tient à rappeler son attachement au principe du « salaire égal pour un travail de valeur égale », garanti notamment par le droit international et le droit de l'Union européenne.

### **1- Diagnostic préalable**

Pour l'année 2022, en moyenne, la rémunération mensuelle des femmes (en équivalent temps plein) s'élève à 3 031 euros contre 3 096 euros pour celle des hommes.

**La rémunération des agents fonctionnaires, titulaires et stagiaires** est déterminée par les dispositions statutaires et réglementaires. Elle dépend principalement :

- De la valeur du point d'indice : celui-ci est fixé réglementairement
- Du grade et de l'ancienneté de l'agent : l'indice majoré est déterminé en fonction de l'échelon et du grade de chaque agent. Ainsi, à temps de travail, grade et échelon (donc ancienneté calculée) identiques, tous les agents fonctionnaires ont un traitement de base indiciaire équivalent. Dans le cadre des avancements de grade, et comme indiqué dans les Lignes directrices de gestion, le pourcentage des agents promus, dans sa répartition femmes/hommes, devra être proportionnel à la répartition femmes/hommes des agents promouvables.
- Des fonctions et des modes d'activité de l'agent : les éléments variables de paie liés à l'activité (travail de nuit, dimanche, heures supplémentaires...) comme les éléments de rémunération liés à l'emploi et/ou le grade et/ou le lieu d'affectation (NBI, IFTS, prime de technicité, indemnité forfaitaire technique...) peuvent faire varier le traitement du professionnel. Un focus sur le recours aux heures supplémentaires, au travail le dimanche et jours fériés a été réalisé afin d'alimenter le diagnostic : 66% de ces heures sont effectuées par des femmes (qui représentent 72,2% des professionnels de l'établissement). On observe donc une légère sous-représentation féminine quant aux recours à ces variables d'activité
- De la situation personnelle de l'agent ou de l'organisation de son activité : Supplément familial de traitement, remboursement de frais, etc.

**La rémunération des contractuels** au sein de l'établissement se base en grande partie en référence aux dispositifs réglementaires applicables aux agents fonctionnaires. Au moment du

recrutement, une reprise d'ancienneté est établie, selon les mêmes critères de calcul que lors d'une nomination ou d'une mise en stage.

Ainsi, au même titre que pour les agents fonctionnaires, les écarts de rémunération constatés sont principalement imputables à l'ancienneté et la structure de l'emploi des agents contractuels.

Cependant, dans le cas de certains métiers en tension et à haute technicité, pour lesquels le recrutement d'agents fonctionnaires s'avère plus difficile, les propositions de rémunération peuvent être adaptées et décorrélées de l'ancienneté de l'agent.

**Concernant le personnel médical**, la représentation féminine s'établit à 65%. Afin de compléter le diagnostic, des statistiques ont été produites. Celles-ci doivent être prises en compte au regard des 65% de femmes composant le personnel médical :

- On constate une propension un peu plus élevée au temps partiel chez les femmes médecins, à savoir 75% des temps partiels (contre 82% pour le personnel non médical féminin)
- Il n'y a pas d'écart significatif de représentation dans l'implication sur les dispositifs ouvrant droit à indemnisation complémentaire (activité d'intérêt général, conventions de temps partagé...) sur lesquels les femmes s'inscrivent à 60% environ
- La représentation des femmes est très légèrement inférieure, au second semestre 2023, sur la permanence des soins. A titre d'exemple, 57.6% des astreintes ont été prises par les femmes sur la période. Ce chiffre ne se vérifie cependant pas sur le premier semestre 2023 où les femmes étaient 65% à prendre des astreintes.

## 2- Actions mises en œuvre

Comme indiqué ci-avant, de manière globale dans la majorité des cas, les écarts de rémunération entre les professionnels et entre les femmes et les hommes sont limités et l'égalité de traitement assurée par les normes réglementaires. Néanmoins, afin de dépasser cette égalité statutaire et de vérifier une égalité réelle, un focus sera réalisé sur les postes dont les éléments variables de rémunération font évoluer le traitement des agents.

### **Action 1 : Etablir une comparaison chiffrée de la rémunération des femmes et des hommes sur des postes ouvrant droit au versement de primes (NBI, IFTS, prime de technicité, indemnité forfaitaire technique) et, le cas échéant, en faire l'analyse**

Descriptif de l'action : à l'aide des logiciels RH à disposition, il s'agira d'effectuer l'extraction des professionnels dont la rémunération comporte des éléments variables et de comparer les données en fonction du sexe de l'agent

Objectif(s) : révéler d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à postes et compétences équivalents pour les résorber

Acteur(s) : Direction des Ressources Humaines

Indicateur(s) de suivi : éléments de comparaison chiffrés

Calendrier prévisionnel : courant 2024

**Action 2 : Au même titre que pour les agents fonctionnaires, un état des lieux concernant la rémunération des femmes et des hommes contractuels sera effectué afin de mesurer les éventuels écarts et de s'assurer que ceux-ci soient justifiés par la technicité du poste, le niveau de responsabilité et les compétences de l'agent**

Descriptif de l'action : à l'aide des logiciels RH à disposition, il s'agira de recenser les agents contractuels, d'identifier leur traitement et d'en faire une comparaison genrée

Objectif(s) : révéler d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels pour les résorber s'ils s'avéraient non justifiés

Acteur(s) : Direction des Ressources Humaines

Indicateur(s) de suivi : éléments de comparaison chiffrés

Calendrier prévisionnel : courant 2024

## **AXE 2 – GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE**

### **1- Diagnostic préalable**

#### **Personnel non médical :**

Comme indiqué ci-avant, fin 2023, les femmes représentent 72,2% des professionnels de l'établissement. Par catégorie professionnelle, il en résulte les données suivantes :

Catégorie A : 74,6% de femmes

Catégorie B : 76,5% de femmes

Catégorie C : 66,2% de femmes

L'établissement comprend 81% de personnel fonctionnaire contre 19% de contractuels.

Par ailleurs, 78% des contrats à durée déterminée sont occupés par des femmes. Ce nombre peut s'expliquer par le besoin de remplacement plus élevé pour les postes aides-soignants et agents des services hospitaliers, professions très fortement féminisées. S'agissant des contrats à durée indéterminée, 75% d'entre eux sont occupés par des femmes, le recrutement des infirmiers dans le cadre de CDI peut l'expliquer dès lors que ce métier est fortement féminisé.

Un focus a été réalisé sur les différentes filières de l'établissement.

#### **La filière infirmière :**

1. Les infirmiers : 76% de femmes.
2. Les infirmiers en pratique avancée : 33,3% de femmes
3. Les cadres de santé : 63% de femmes
4. Les cadres supérieurs de santé : 55,5% de femmes

Le part de représentation féminine pour les IPA peut paraître faible à première vue mais la donnée ne s'avère pas probante. En effet, il existe à ce jour 3 postes d'IPA au sein de

l'établissement (2 hommes et 1 femme donc). En 2023, trois nouveaux professionnels sont partis en études promotionnelles IPA dont deux femmes. L'établissement entend garder une vigilance particulière sur l'accès des femmes à ce type de poste plus valorisé et les actions proposées ci-après vont dans ce sens. En revanche, on observe une sous-représentation féminine concernant les postes de cadre de santé et cadre supérieur de santé.

#### La filière administrative :

1. Les adjoints administratifs : 85,4% de femmes
2. Les adjoints des cadres : 82,6% de femmes
3. Les attachés : 90,1% de femmes

On constate une surreprésentation féminine concernant les postes administratifs dans l'établissement.

#### La filière ouvrière :

1. Les personnels ouvriers : 30,8% de femmes
2. Les personnels de la maîtrise ouvrière : 0% de femmes.
3. Les TH et TSH : 29,1% de femmes
4. Les ingénieurs : 31,7% de femmes

A l'inverse de la filière administrative, on observe une filière ouvrière fortement masculinisée.

#### **Personnel médical :**

Comme annoncé ci-avant, la représentation féminine est de l'ordre de 65% sur le corps médical. Elle est de 50% concernant les responsables médicaux. Ce résultat est satisfaisant au regard des dispositions législatives récentes portant à 50% le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction d'ici 2026. L'indicateur continuera cependant d'être suivi afin d'agir, au besoin, sur d'éventuels déséquilibres.

#### **Lignes Directrices de Gestion :**

Les LDG prévoient un suivi du taux d'accès aux responsabilités managériales au regard du vivier de recrutement, ce afin de favoriser l'accès des femmes aux responsabilités managériales. La prise en compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades pour l'élaboration du tableau d'avancement fait également partie des objectifs fixés dans les LDG.

## **2- Actions mises en œuvre**

### **Action 1 : Evaluer et corriger le cas échéant l'autocensure dans l'expression des candidatures à des postes hiérarchiques ou aux fonctions mieux valorisées**

Descriptif de l'action : une enquête sera menée afin de connaître, d'évaluer et de quantifier les éventuels freins à la candidature des agents sur certaines fonctions. Il s'agira ensuite de sensibiliser et d'accompagner les professionnels dans la démarche et de lever l'idée reçue selon laquelle un poste n'est pas accessible en raison d'un temps partiel, d'un état de grossesse, d'un congé familial ou lié à l'état de santé

Objectif(s) : permettre à chacun de candidater aux postes hiérarchiques ou mieux valorisés

Acteur(s) : Direction des Ressources Humaines, professionnels de l'établissement

Indicateur(s) de suivi : questionnaire destiné aux professionnels afin d'évaluer l'autocensure

Calendrier prévisionnel : courant 2024

## Action 2 : Sensibiliser et lutter contre les biais de sélection dans les procédures de recrutement

Descriptif de l'action : il s'agira d'élaborer un processus de sélection non discriminant et permettant à toutes et tous de candidater, en particulier aux postes les plus valorisés. Ainsi, l'accompagnement et le traitement d'une candidature à un poste devront être les mêmes quelle que soit l'identité de genre du professionnel. En dehors des hypothèses dérogatoires expressément prévues par la réglementation, toute validation d'une candidature à un poste devra être précédée d'une publication d'une durée suffisante, et le cas échéant selon le niveau du poste à pourvoir, s'inscrire dans une procédure de sélection instituée par une procédure interne à l'établissement. En outre, chaque cadre suivra une formation sur la prévention contre les discriminations. Cette formation englobera également la lutte contre les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

Objectif(s) : permettre un processus de recrutement fiable et juste qui favorisera l'égalité de traitement des candidatures et limitera la censure de celles-ci

Acteur(s) : Direction des ressources humaines, cadres de santé supérieur, responsables médicaux

Indicateur(s) de suivi : écriture d'un processus de recrutement, nombre de cadres formés

Calendrier prévisionnel : courant 2024 et 2025

## AXE 3 – FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 a consacré un axe spécifique au thème de la meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il rappelle qu'il « est de la responsabilité sociale des employeurs publics d'actionner les leviers qui sont à leur disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents »

### 1- Diagnostic préalable

Au sein de l'EPSM Lille Métropole, les agents peuvent bénéficier d'un **système de garde d'enfant**. En effet, la crèche permet l'accueil de 15 enfants âgés de 2 mois et demi à moins de 4 ans. 70% des enfants accueillis à la crèche sont issus de familles de professionnels exerçant au sein de l'établissement contre 30% pour les familles extérieures. Le projet éducatif permet de favoriser, entre autres, l'accueil, le soin, le développement affectif ou encore la

socialisation et le bien-être des enfants. La crèche se trouve sur le site d'Armentières et est ouverte de 7h à 18h du lundi au vendredi.

Par ailleurs, l'établissement dispose d'un **Guide de gestion du temps de travail**. Celui-ci est utilisé par l'ensemble du personnel encadrant afin notamment d'organiser les temps de travail des professionnels. Il est également disponible sur l'Intranet de l'établissement pour tout agent qui souhaite le consulter. Le guide GTT se décompose actuellement en 20 fiches sur des thématiques déterminées, dont certaines d'entre-elles permettent la connaissance de l'agent sur des notions venant articuler vie professionnelle et vie personnelle. Par exemple, le Guide règlemente le recours à l'astreinte, aux congés annuels, aux congés maternité-paternité ou d'adoption, au congé parental, etc.

En outre, au cours de l'année 2023, l'établissement a acté la formation d'un certain nombre de ses cadres sur la thématique de la gestion du temps de travail, ce afin de veiller au respect des règles internes et réglementaires et de faciliter l'organisation des plannings. En effet, trois groupes de professionnels ont suivi la formation au cours de l'année. Un quatrième est prévu tout début 2024.

Enfin, l'établissement met en œuvre au quotidien certains dispositifs réglementaires et internes afin de favoriser cette articulation vie professionnelle vie personnelle. C'est ainsi que le jour de carence pour les congés liés à la maternité n'est pas appliqué, que les conjoints sont autorisés à s'absenter pour assister aux examens médicaux liés à la naissance de l'enfant (sous certaines conditions), que les professionnelles enceintes peuvent bénéficier des heures de grossesse ou encore voir leur poste aménagé en lien avec la médecine du travail dès lors que cela apparaît nécessaire.

## 2- Actions mises en œuvre

### Action 1 : Pérenniser le fonctionnement d'un système de garde d'enfants

Objectif(s) : permettre au plus grand nombre de parents accueillant un enfant de bénéficier du système de garde d'enfant

Acteur(s) : Direction, Crèche

Indicateur(s) de suivi : évolution du nombre d'agents bénéficiaires

Calendrier prévisionnel : action pérenne

### Action 2 : Effectuer le recensement des lieux permettant l'allaitement et, le cas échéant, en développer davantage. Au-delà des lieux, il s'agira d'améliorer les conditions dans lesquelles s'effectue l'allaitement

Descriptif de l'action : en lien avec la DPTS (Direction des Travaux, du Patrimoine, et de la Sécurité), recenser les lieux pouvant être affectés à cet effet dans l'ensemble des structures de l'établissement

Objectif(s) : faciliter les possibilités d'allaitement du parent accueillant l'enfant

Acteur(s) : Direction des Ressources Humaines, Direction du Patrimoine, des Travaux et de la Sécurité

Indicateur(s) de suivi : nombre de lieux permettant l'allaitement ; modalité d'information des agents potentiellement concernés

Calendrier prévisionnel : courant 2024

### **Action 3 : Ouvrir des négociations sur le télétravail et prendre en compte dans ce cadre de manière spécifique la situation des femmes en situation de grossesse**

Descriptif de l'action :

Conformément à l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et à l'article L430-1 du CGFP, des réunions de dialogue social seront planifiées afin d'aborder la question de la mise en place du télétravail et ses modalités. Ces échanges pourront évoquer, entre autres notions, le principe du volontariat, l'éligibilité des activités télétravaillables, la réversibilité de ce mode d'organisation du travail, la présence minimale sur site, la sécurisation et confidentialité des données, l'accès aux outils numériques, la préservation des collectifs de travail, les tiers-lieux, la prise en charge du télétravail, etc.

Aussi, au regard du plan égalité professionnelle, il conviendra de s'assurer que toutes et tous ont un accès à un télétravail de qualité, de prévenir de toute discrimination dans le choix des personnes éligibles au télétravail et de veiller à une égalité de traitement concernant notamment la répartition de la charge de travail, les moyens et équipements mis à disposition les missions et responsabilités confiées, traitement d'une urgence, participation active aux réunions, etc.

Objectif(s) : favoriser une meilleure organisation vie professionnelle vie personnelle

Acteur(s) : Direction des ressources humaines, instances de dialogue social

Indicateur(s) de suivi : instances de dialogue social sur le télétravail, suivi des agents télétravailleurs

Calendrier prévisionnel : courant 2024

## **AXE 4 – PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES**

### **1- Diagnostic préalable**

Selon une enquête réalisée par Défenseur des droits en 2014, 20% des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et près de 30% des victimes n'en parlent à personne. Ces chiffres préoccupants doivent pousser à l'action.

En outre, l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 précise que « la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ». Les agents contractuels bénéficient de ces mêmes garanties.

L'établissement ne saurait rester inerte devant de tels agissements et s'est déjà montré très ferme au cours des derniers mois sur des situations de ce type. Il est convaincu que les actions menées permettront de libérer la parole des victimes et assure qu'aucune tolérance ne sera accordée pour les auteurs de tels agissements.

## 2- Actions mises en œuvre

### Action 1 : Mise en place d'un dispositif de signalement des actes de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes

#### Descriptif de l'action :

L'action consiste en la mise en place d'un dispositif de signalement clair, précis, assurant toute confidentialité. Elle sera formalisée dans une fiche technique largement communiquée aux agents de l'établissement.

Le dispositif comportera toutes les garanties nécessaires en termes d'accueil, de confidentialité, d'expertise, de qualité et de rapidité de traitement des alertes.

Le signalement devra être effectué par mail autant que faire se peut. Une boîte mail générique a d'ailleurs spécialement été créée pour ces situations. Un nombre restreint de personnes ressources y auront accès afin de traiter les alertes, le référent égalité professionnelle femmes / hommes en fera partie. Toute saisine doit donner lieu à une réponse dans les plus brefs délais, et, si nécessaire, à des mesures concrètes visant à protéger la victime et assurer l'arrêt de l'agissement concerné.

Ce dispositif fera l'objet d'une information large et régulière avec notamment un affichage dédié dans chaque structure et sur l'intranet. L'établissement veillera à ce qu'une information systématique des personnes nouvellement recrutées ait lieu.

Chaque signalement fera l'objet d'actions :

- Procéder à une enquête interne
- Orienter le plaignant vers les acteurs adéquats (services RH, médecine du travail, service social, cellule d'écoute...)
- Faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire y compris l'éloignement de l'auteur supposé des faits ou de la victime
- S'assurer que la victime d'actes de violences ne subit pas de la part de quiconque d'actes de représailles

Par ailleurs, ce dispositif pourra être utilisé pour des cas de violence et de harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail.

Il ne se limitera pas aux victimes d'agissements et permettra également de recueillir les signalements de témoins, toujours en toute confidentialité. L'établissement rappelle à cet effet l'importance et la nécessité de témoigner d'actes pouvant relever de ces qualifications, quand

bien même la personne témoignant n'est pas ciblée par ces agissements. Il est du devoir de chacun de venir porter assistance à une personne en danger.

L'agent victime n'aura pas à changer de lieu d'affectation durant l'enquête administrative, sauf à sa demande expresse. L'auteur présumé des violences pourra faire l'objet de mesures conservatoires afin de permettre la neutralité de l'enquête et assurer la protection de la victime.

Chaque année, un bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y ont été données sera présenté en instance.

L'établissement prendra toutes les mesures utiles pour engager la procédure disciplinaire quant aux actes constitutifs de violences sexuelles ou sexistes. D'autres procédures civiles et pénales peuvent être activées concernant de tels agissements.

Objectif(s) : recueillir les signalements des personnes s'estimant être victimes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexistes. Les orienter en matière d'accompagnement, de soutien et de protection ; bénéficier d'un circuit de traitement clair, connu de tous où la confidentialité est assurée ; libérer et encourager la prise de parole des victimes ; décourager et insécuriser les comportements malveillants et inadaptés

Acteur(s) : Direction des Ressources Humaines ; Référent(s) égalité professionnelle ; Service Santé au Travail ; Service social ; Cellule d'écoute

Indicateur(s) de suivi : Suivi des signalements et des suites qui y sont données

Calendrier prévisionnel : dès 2024

## **Action 2 : Inscription du personnel encadrant, incluant les responsables médicaux, à une formation sur la prévention contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes**

Descriptif de l'action : prévoir au catalogue de formation une action sur la thématique afin d'y intégrer, dans un premier temps, le personnel encadrant de l'établissement

Objectif(s) : sensibiliser, préparer et responsabiliser le personnel encadrant aux différents types de situations de violences rencontrés

Acteur(s) : Direction des Ressources Humaines, Direction des Soins

Indicateur(s) de suivi : nombre d'encadrants formés à la thématique

Calendrier prévisionnel : ajout de la thématique aux axes institutionnels lors de la campagne d'évaluation 2024 pour une action de formation à partir de 2025

**Action 3 : Sensibiliser les professionnels lors de la journée d'intégration des nouveaux arrivants sur la démarche de l'établissement contre les stéréotypes de genre, les discriminations, les actes de violences, le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes**

Descriptif de l'action : la journée d'intégration a vocation à rassembler les nouveaux arrivants sur une journée mêlant présentation de l'établissement, communication des informations essentielles, moments de partage ludiques... Lors de la présentation des valeurs de l'établissement, un focus sera réalisé sur la démarche de l'établissement contre quelque violence et plus globalement en faveur de l'égalité professionnelle

Objectif(s) : informer le nouveau professionnel sur la démarche égalité professionnelle menée par l'établissement

Acteur(s) : Direction des Ressources Humaines, équipe projet engagement collectif

Indicateur(s) de suivi : nombre de communications faites lors de ces journées

Calendrier prévisionnel : dès 2024

**Action 4 : Garantir l'information et l'implication des personnels médicaux dans la démarche de prévention contre les risques de discrimination, de harcèlement moral et sexuel, d'actes de violence et d'agissements sexistes et plus généralement au plan en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Descriptif de l'action : veiller à sensibiliser les professionnels médicaux, au même titre que l'ensemble du personnel, sur les actions menées dans le cadre du plan d'égalité professionnelle ; leur garantir les mêmes possibilités de signalement ; communiquer sur la démarche via les instances et canaux de communication qui leur sont propres ; sensibiliser les internes à leur arrivée par la distribution d'une fiche expliquant la démarche

Objectif(s) : inclure la population médicale dans la démarche égalité professionnelle

Acteur(s) : Direction des Ressources Humaines

Indicateur(s) de suivi : outils de communication employés ; nombre de fiches communiquées

Calendrier prévisionnel : courant 2024

Fait à Armentières, le

Monsieur Bruno Gallet,

Directeur  
des Affaires Générales  
& Stratégie  
Directeur général

