



HOPITAL SAINT JACQUES DE ROSHEIM

Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle à l'Hôpital Saint Jacques de Rosheim

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, d'ici le 31 décembre 2024, les mesures destinées à réduire les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes autour des 4 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.

Ce plan a fait l'objet d'une consultation des organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement lors d'une rencontre le 18 septembre 2023 et d'une validation devant le CSE dans sa séance du 17 octobre 2023 et fera l'objet d'un suivi annuel devant le comité social d'établissement. Ce plan fera également l'objet d'une transmission à l'ARS Grand Est.

Enfin, il est fait l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des agents. Ainsi, le plan d'action est rendu accessible via la gestion documentaire de l'établissement (version papier dans les classeurs et version numérisée)

1) Principaux textes de référence

- Articles L132-1 à L132-4 du code général de 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 ;
- Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;
- 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.

2) Etat des lieux

a) Présentation des effectifs et données issues du rapport social 2022

Le personnel médical est composé des effectifs suivants :

<i>UNITES</i>	<i>ETP Rémunérés</i>
EHPAD (unités 1, 3, 3bis et 4) : 13 médecins libéraux généralistes	Rémunération à l'acte
SSR : 3 hommes (contrat de praticien attaché), 2 à partir de mai 2022	2.05
Présence du médecin coordonnateur, Présidente de CME et DIM pour le SSR : 1 femme	0.30

La permanence médicale du SSR en semaine en journée est organisée par les 2 médecins généralistes praticien attaché.

La permanence des soins au SSR (nuits, week-ends et jours fériés) est assurée par l'ensemble des médecins généralistes du secteur (une douzaine de médecins interviennent). La permanence des soins en EHPAD est assurée par les mêmes médecins les soirs de 20h à minuit et les week-ends et jours fériés jusque minuit.

Le personnel non médical :

Présentation des effectifs rémunérés par l'établissement

	TOTAL
Personnel médical	2.1
Personnels Direction /administratifs	5.04
Personnels soignants et hôteliers	71.30
<i>Pool hôtelier</i>	16.20
<i>Aides-soignants et faisant fonction</i>	39.60
<i>IDE</i>	11.80
<i>Ergo</i>	0.9
<i>Psychologue</i>	0.80
<i>Cadre</i>	2.00
Personnels médico-techniques PPH (effectifs rémunérés par Rosheim mais remboursés en partie par GCS)	4
Personnels techniques et ouvriers	12.45
<i>Cuisine</i>	4.57
<i>Lingerie et services généraux</i>	3.2

<i>Service technique</i>	2.00
<i>Chauffeur PUI</i>	0.68
<i>Animateur</i>	1.00
<i>Gouvernant</i>	1.00
TOTAL	94.89

Ce tableau des effectifs n'inclut pas 0.50 ETP de Responsable Assurance Qualité et 0.40 ETP d'Assistante sociale, personnels mis à disposition par l'Hôpital de Molsheim qui émet des factures trimestrielles de remboursement.

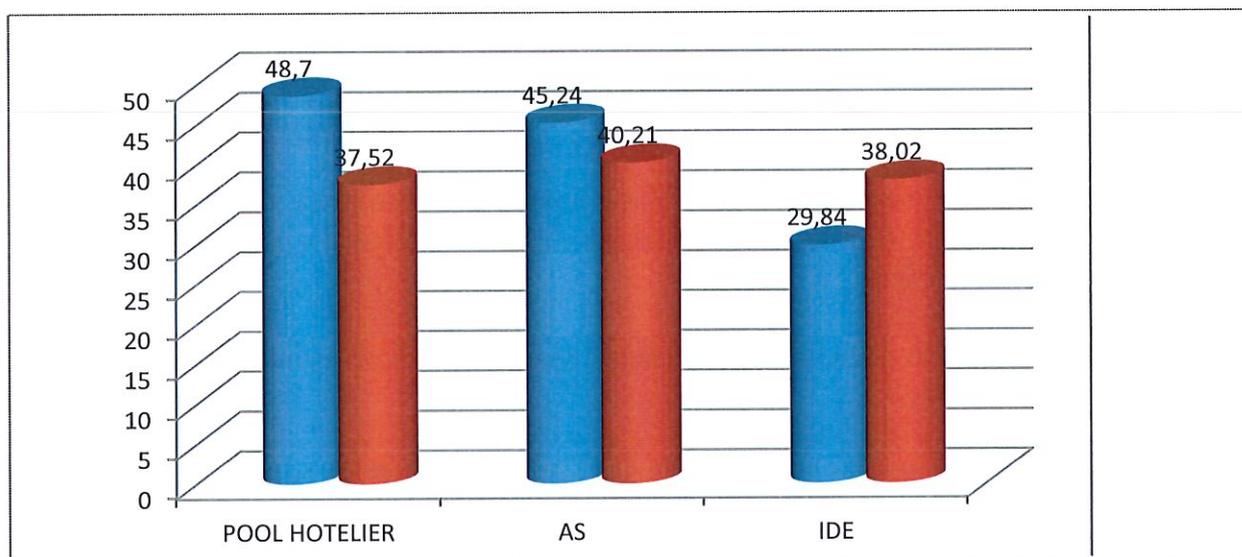
Ce tableau inclut les Préparatrices en pharmacie, des factures sont émises au GCS pour le remboursement des salaires.

A noter aussi les kinésithérapeutes libéraux intervenant en SSR et en EHPAD, ils ne sont pas intégrés à ces effectifs.

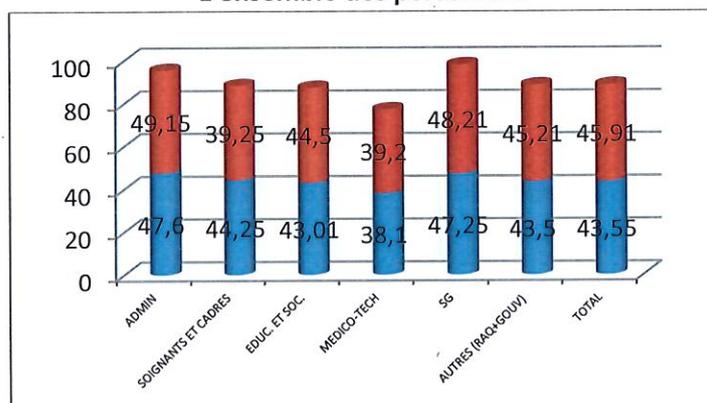
Le temps partiel des agents permanents (présents au 31/12/22)

	2021							2022						
	NB DE PERSONS	QUOTITE EN %					Total tps partiel	NB DE PERSONS	QUOTITE					Total tps partiel
		40%	50%	70%	80 %	90%			40%	50%	70%	80%	90%	
PERSONNELS ADMINISTRATIFS	5				2		2	5				2		2
PERSONNELS SOIGNANTS	65				10	1	11	66						16
<i>pool hotelier</i>	15				3		3	15				3		3
<i>aides soignants</i>	36				9		5	36				9		9
<i>infirmier DE</i>	12				2	1	3	13		1		1		2
<i>ergothérapeute</i>	1					1		1					1	1
<i>psychologue</i>	1				1		1	1				1		1
<i>cadres</i>														
PERSONNELS EDUCATIFS ET SOCIAUX	1	1					1	1	1					1
PERSONNELS MEDICO-TECHNIQUES (préparatrices en pharmacie)	3				2	1	3	4	1			3		4
PERSONNELS TECHNIQUES ET OUVRIERS	6			1	1		3	6		1	1	1		3
<i>Cuisine</i>	4			1			1	4			1			1
<i>lingerie</i>	2				1		1	2				1		1
<i>responsable qualité</i>	1		1				1	1		1				1
	78						20	82						26

Pyramide des âges personnels soignants : ANNEE 2021 / ANNEE 2022



L'ensemble des personnels



L'établissement est très genré en fonction des filières. En annexe est joint un état des effectifs par genre.

Il existe une forte féminisation des effectifs à raison de 85.71 % de femmes au sein de l'établissement.

76.04% des femmes sont titulaires – 81.25% des hommes

6.25% des femmes sont en CDI – 12.5% des hommes

17.71% des femmes sont en CDD – 6.25% des hommes

Il existe des disparités au sein des filières suivantes :

La filière administrative compte 85.71% de femmes- 14.29% d'hommes

La filière soignante est celle qui comprend 92.65% de femmes.

Objectif : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Action n°1 : Communiquer auprès des agents pendant l'entretien professionnel et l'entretien de formation sur les métiers sur lesquels il est possible d'évoluer	Indicateur n°1 : Nombre de femmes et d'hommes en évolution professionnelle chaque année	Tous les ans dans le cadre du rapport social unique, à compter du 1 ^{er} semestre 2024
	Préciser la mention « F/H » pour chaque offre d'emploi et parution de poste	Nombre de mention « F/H » sur l'ensemble des offres de poste parues.	2 ^e trimestre 2024
	Communiquer sur la nomination du référent égalité femmes-hommes	Réfèrent nommé et identifié	3 ^e trimestre 2024

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

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Objectif : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Elaborer une procédure de mise en œuvre du télétravail	Nombre d'agents en télétravail au sein de l'établissement	1 ^{er} semestre 2024
	Poursuivre les actions de bien-être au profit des personnels (repas, sophrologie, ...)	Nombre d'actions menées	2 ^e trimestre 2024
	Informer sur le congé parental, le temps partiel, le congé maternité/congé d'adoption, le congé paternité/congé d'adoption	Nombre d'outils de communication créés	3 ^e trimestre 2024
	Poursuivre le dispositif dédié à l'allaitement pour favoriser l'allaitement sur le lieu de travail en	Nombre d'agents concernés chaque année Nombre d'actions de communication réalisées	2 ^{er} semestre 2024

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) Rémunération

Pour l'établissement, le salaire net mensuel moyen est de : 2 274.76 euros (hors impôts, repas, mutuelle).

c) Traitement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

En sa qualité d'employeur public, l'hôpital de Rosheim 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, via les Fiches de Signalement des Evénements Indésirables, l'établissement recueille 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. Néanmoins, la fiche ne fait pas état de ces signalements précisément et l'établissement ne dispose pas de procédure spécifique pour orienter les agents vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Dans l'attente de la procédure spécifique, une note d'information a été diffusée à l'ensemble du personnel en juillet 2023 pour leur préciser les personnes en capacité de traiter leurs demandes.

3) Plan d'actions

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
Tendre vers plus d'égalité salariale	Partager avec les représentants du personnel une analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	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	1er semestre 2024

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
-----------	---------	----------------------	-----------------------------

Objectif : Prévenir les actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes au sein de l'établissement	Compléter la fiche FSEI de manière à ce qu'elle intègre ces actes	Date de la modification de la FSEI et diffusion aux personnels	1er trimestre 2024
	Rédiger une procédure su le traitement de FSEI en lien avec un signalement de violence, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	Procédure créée	1 ^{er} trimestre 2024
	Sensibiliser et former le personnel aux différentes discriminations (handicap, racisme, homophobie, sexisme...)	Nombre de formations réalisées, nombre de personnes sensibilisées, par genre.	2 ^e trimestre 2024

Signatures :

Séverine FONGOND

Directrice déléguée

Présidente CSE



Thomas WIRA

Secrétaire CSE



Nathalie LANÇON

Présidente section locale CFCT



Gérard DEBES

Président section locale UNSA



Plan d'égalité professionnelle

Sur 112 employés, rémunérés en septembre 2023 :

- 85.71% femmes
- 14.29% hommes

Sur 86 titulaires/stagiaires (soit 76.79% des personnels)

- 84.88% sont des femmes
- 15.12% sont des hommes

Sur 8 CDI (soit 7.14% des personnels)

- 75% sont des femmes
- 25% sont des hommes

Sur 18 CDD (soit 16.07% des personnels)

- 94.44% sont des femmes
- 5.56% sont des hommes

Parmi les femmes (96) :

- 76.04% sont titulaires
- 6.25% sont en CDI
- 17.71% sont en CDD

Parmi les Hommes (16) :

- 81,25% sont titulaires
- 12.5% sont en CDI
- 6.25% sont en CDD

Dans la filière administrative (7) :

- 85.71 % femmes
- 14.29% hommes

Dans la filière soignante (68)

- 92.65% femmes
- 7.35% hommes

Dans la filière hôtelière (25) :

- 96% femmes
- 4% hommes

Dans la filière technique (3) :

- 0% femmes
- 100% hommes

Dans la filière logistique (9) :

- 33.33% femmes
- 66.64% hommes

