



Webinaire

*L'EGALITE PROFESSIONNELLE dans la Fonction Publique
Hospitalière : une nouvelle obligation mais pas que*

15 Décembre 2020



Introduction du webinaire

Par l'ANFH Rhône



Présentation de l'intervenante

Karine Nègre – consultante ITAQUE

Présentation du programme du webinaire et de son mode d'interaction



Notre programme

- Introduction du webinaire par l'ANFH RHONE
- Egalité Professionnelle - l'évolution de la législation, de la Loi Roudy à la Loi de transformation de la Fonction Publique
- Egalité Professionnelle – Nos nouvelles obligations :
 - Enjeux
 - Objectifs
 - Échéances
- Pause de 10 mn*
- Egalité Professionnelle – Comment répondre à nos nouvelles obligations :
 - La démarche et ses acteurs
 - Les outils
 - Le soutien de votre délégation
- Conclusion du webinaire par l'ANFH RHONE



Egalité Professionnelle

Prologue

Pourquoi parler d'Egalité dans un monde où le statut est par nature égalitaire ?



Pourquoi parler d'Egalité Pro dans la FPH ?

- Parce que l'Egalité c'est aussi la mixité et là il faut reconnaître qu'il y a du boulot !
- Parce que le statut ne protège malheureusement pas des inégalités
- Parce qu'au travers de la question de l'Egalité on touche des problématiques transverses qui vous intéressent tous
- Parce que les établissements publics sont des acteurs majeurs de la société et qu'ils se doivent d'être exemplaires. Ils ont un rôle à jouer pour faire bouger cette société
- Parce que l'Egalité Pro c'est un des volets de la QVT
- Parce que l'Egalité pro c'est un des volets de la RSE



Pourquoi agir ?

7

Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique.

En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.



Pourquoi agir ?

8

Manque de Mixité et Différences de Parcours pro :

	A	Dont A+	B	C	Total
Hôpitaux	73,9	44,9	82,9	77,2	77,1
EHPAD	83,1	60,5	85,3	88,2	87,4
Autres établ médico-sociaux	71	53,2	72,5	65	67,7
Total FPH	74,2	47,6	82,4	78,2	77,7

Les femmes représentent plus de 74% des agents de Cat A mais elles ne représentent plus que 47,6% des A+

Une pyramide des âges à renouveler dans les 10 ans à venir :

	Age MOYEN			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Hôpitaux	43,2	41,3	41,7	17,1	19,1	18,7	35	28	29,6
EHPAD	44,5	42,2	42,	13,4	17,5	17	38,7	31,2	32,1
Autres établ médico-sociaux	43,8	42,7	43,1	12,6	14,7	14	35,3	31,5	32,8
TOTAL	43,3	41,4	41,8	16,7	18,8	18,4	35,2	28,4	29,9

Des écarts de SALAIRE :

Ecart entre le salaire net des hommes et celui des femmes : - 20,6 %, dont

-21,1% dans les hôpitaux, et

-8% dans les établissements médico-sociaux

NB : dans la FPE c'est -14,3% et -9,1% dans la FPT !



Chiffres issus du Rapport Egalité 2018 de la DGAFP sur les données 2016



Egalité Professionnelle

L'Evolution de la Législation

*de la Loi Roudy à la Loi de transformation de la
Fonction Publique*



Législation de l'Egalité Pro – Les dates clés

10

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

Ce principe a notamment été rappelé par la "loi Roudy", du 13 juillet 1983, qui réaffirme l'égalité entre les femmes et les hommes dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation) ; [loi portant droits et obligations des fonctionnaires](#) en son article 6 bis.

le **8 mars 2013** Un « Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » a été signé.

L'enjeu était à la fois de réaffirmer l'exemplarité des employeurs publics et de faire de l'égalité professionnelle un levier réel de transformation de la fonction publique dans les années à venir.

Le protocole prévoyait déjà de « **Rendre obligatoire l'élaboration d'un Rapport de Situation Comparée** de l'égalité professionnelle, et d'élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »



Législation de l'Egalité Pro – Les dates clés

11

30 Novembre 2018 Accord relatif à l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes **dans la Fonction Publique** comportant **5 Axes** :

1. **Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité**
 - Obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un Plan d'Actions Egalité Pro
 - Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité pro (formation et évaluation)
2. **Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles**
 - Renforcer la formation des agents pour mettre fin aux stéréotypes de genre
3. **Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière**
 - Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération
 - Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les parcours pro
 - Garantir le respect de l'égalité dans les procédures d'avancement
4. **Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle**
 - Exclure les congés maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence
 - Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail notamment)
5. **Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes**
 - Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences
 - Accompagner les victimes de violence *y compris les violences extra-professionnelles détectées sur le lieu de travail*



Législation de l'Egalité Pro – Les dates clés

12

6 Aout 2019 Loi de Transformation de la Fonction Publique (Loi 2019-828) impose

- **La mise en place d'un Rapport Social Unique** présentant la situation comparée de femmes et des hommes de l'établissement sur le Recrutement, la Formation, le Temps de travail, la Promotion professionnelle, les Conditions de travail, les actes de violence, harcèlement sexuel ou moral et agissements sexistes, les rémunérations et l'articulation vie pro-vie perso.
- Ce Rapport Social Unique devra également comporter des **indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes **et détailler l'état d'avancement** des mesures **du plan d'action** relatif à l'égalité professionnelle.
- La refonte des champs de compétences des CAP et la **création de lignes directrices de gestion** validées par le CSE sur les orientations et les priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels
- Droit à **l'Allaitement**
- Recours ponctuel au **télétravail**



Loi de Transformation de la Fonction Publique – Les nouvelles obligations en matière d'Egalité Professionnelle (Titre V - Chapitre I - Art 80) :

- **Dispositif de signalement** des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes
- **Plan d'action pluriannuel obligatoire** relatif à l'égalité professionnelle devant être rédigé avant le 31/12/2020
- Le CSE est consulté sur le plan d'action et informé annuellement de l'état de sa mise en œuvre
- L'**absence d'élaboration du plan d'action** ou le non renouvellement du P.A. au terme de sa durée peut être **sanctionné d'une pénalité** jusqu'à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels
- Le P.A. doit être envoyé à l'ARS avant le 1er mars 2021 (décret 2020-528 du 4 Mai 2020)
- Favoriser l'**Egalité pro pour les travailleurs en situation de Handicap** (Titre V - Chapitre II - Art 90 à 93)



Egalité Professionnelle

Les Nouvelles Obligations

Enjeux – Objectifs et Echéances



Egalité pro aujourd'hui et en Bref

15

1. Des nouvelles obligations :

- Rapport Social Unique intégrant un **RSC** (Rapport de Situation Comparée des femmes et des hommes)
- Plan d'Action Egalité Professionnelle Femmes / Hommes
 - ❑ Sur minimum 4 axes imposés par les textes :
 1. Prévention et traitement des écarts de **rémunération**
 2. **Mixité** des Métiers, **Parcours Pro** et Déroulement de **carrière**
 3. Articulation **Vie Pro / Vie Perso**
 4. Lutte contre les **violences** sexuelles et sexistes
 - ❑ À finaliser au 31/12/2020 et À déposer au plus tard le 1er Mars 2021 à l'ARS

2. Des pénalités financières à la clé

- Jusqu'à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels



Les Enjeux

16

1. Des enjeux financiers

- Risque de pénalité financière en cas de non-conformité ou non respect des délais
- Moyens dédiés au Plan d'Action, notamment aux éventuels rééquilibrages des rémunérations

2. Des enjeux de performance sociale

- Maintenir ou Développer l'équité de traitement permet de pérenniser un climat de travail serein et une bonne qualité des soins
- Travailler sur les conditions de travail genrées permet d'étudier et de chercher à réduire l'absentéisme et les risques d'AT
- Une bonne gestion de la parentalité maintient l'implication des agents au sein de l'établissement et permet de réduire l'absentéisme lié à la perte d'engagement
- L'implication grandissante des encadrants sur le plan managérial permettra de les valoriser et de les faire grandir



Les Enjeux

17

3. Des enjeux **structurels**

- Sur la gestion des carrières de tous les personnels au travers de la comparaison genrée des carrières des femmes, des hommes et des personnels en situation de handicap
- Sur la mobilité géographique et fonctionnelle

4. Des enjeux d'**attractivité et de fidélisation**

- Une politique volontariste sur l'Egalité professionnelle, la non discrimination et plus globalement la QVT fait partie des éléments importants pour les candidats et pour les agents déjà salariés de l'institution. C'est une politique qui est en accord avec les valeurs des agents de la FPH ;
- L'équilibre vie privée / vie professionnelle fait partie des éléments clés de la QVT et de la fidélisation des personnels ;
- L'attractivité et la fidélisation du personnel représentent, à moyen et long terme, des gains financiers



Les Conditions de Réussite

18

1. **Une démarche intégrée**

- Dans la démarche QVT si elle est déjà enclenchée
- Dans le Projet d'Etablissement
- Dans la construction des outils et indicateurs répondant aux nouvelles obligations (*Rapport Social Unique, grilles directrices de gestion etc.*)

2. **Un mode projet maîtrisé**

- Qui fait partie des pratiques de gestion de projets internes transverses ou institutionnels
- En co-construction et en collaboration avec les partenaires sociaux et Les agents
- En décidant, en amont des groupes de travail, du mode de pilotage et de co-construction du Plan d'action sur les axes et sujets sensibles (rémunérations en priorité)

3. **Une communication efficace**

- Faire passer les bons messages aux bons interlocuteurs sur les enjeux et les objectifs
- Acter des circuits de validation et amendement du plan d'action entre la direction (ou la DRH) et le Copil pour ne pas perdre de temps et ne pas faire travailler les groupes de travail sur des actions qui ne seront pas validées



Egalité Professionnelle

Comment répondre à nos nouvelles obligations



Egalité Pro – La Démarche

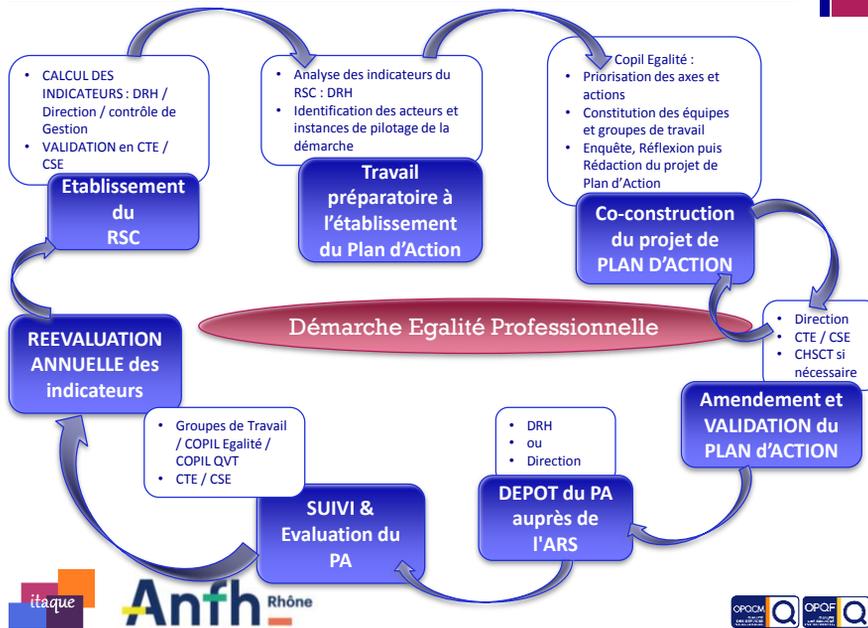
Le futur Plan Egalité Professionnelle va à la fois

- ✓ **S'inscrire dans le prolongement des axes QVT** définis au sein du projet d'établissement et les décliner de manière concrète en ouvrant sur des thématiques Ressources Humaines larges
- ✓ **S'appuyer sur l'analyse des indicateurs** du RSC ;
- ✓ **Tout en intégrant les actions déjà en place** au sein de l'établissement.



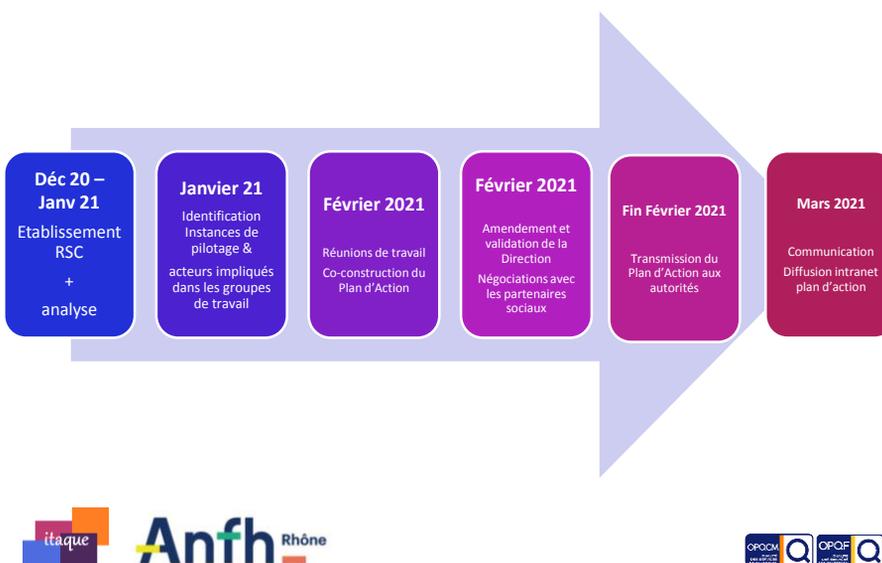
Egalité Pro – La Démarche et ses acteurs

21



Egalité Pro – Le Calendrier de la démarche

22



Egalité Pro – Les outils développés par l'ANFH

23

- L'outil d'autodiagnostic RSC
- Le Plan d'Action
- Le soutien de l'ANFH



Conclusion

24

- Boîte à outils virtuelle disponible sur notre site
- Une hotline ITAQUE jusqu'au 31/01/2021 : accompagnement flash téléphone / visio / mails

Inscription obligatoire avant le 8 janvier 2021

- Une offre d'accompagnement disponible courant 2021

Pour toutes vos questions : rhone.formation@anfh.fr



Merci !

Vos interlocutrices sur le projet :

Karine Nègre – 06.79.40.04.27 – knegre@iorga.com

*Clélia DUMONT – ANFH Rhône - 04 72 82 16 11 –
rhone.formation@anfh.fr*



Annexe - Quelques nouvelles obligations importantes

- ✓ L'état de **grossesse** est ajouté à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, qui fixe les **critères de discrimination** ne permettant aucune distinction entre les agents.
- ✓ De plus, **le jour de carence en cas de congé maladie ne s'applique plus aux femmes enceintes**, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur.
- ✓ En vue de réduire les écarts dans le déroulement de la carrière entre les femmes et les hommes, la loi prévoit que **les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans conservent leurs droits à l'avancement**. Le maintien des droits peut avoir lieu pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.
- ✓ **Avancement "équilibré"** : un dispositif destiné à assurer le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans **les procédures d'avancement de grade au choix** est instauré. La situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois ou grades concernés lors de l'élaboration du tableau d'avancement est prise en compte. Pour ce faire, **les lignes directrices de gestion**, qui guident les administrations dans la sélection des bénéficiaires d'un **tableau d'avancement au choix**, doivent être établies en veillant à ce que les critères retenus assurent le respect de cette égalité. La part respective des femmes et des hommes doit être précisée dans le vivier des agents promouvables et dans la liste des agents inscrits au tableau d'avancement.



Annexe - Quelques nouvelles obligations importantes

27

- ✓ **Un dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.** Ce dispositif permet également de recueillir les signalements des témoins. Création d'un statut de témoin assisté pour les personnes victimes d'actes de violences sexuelles ou sexistes dans le cadre des procédures disciplinaires.
- ✓ **Composition équilibrée et présidence alternée des jurys**
- ✓ **L'égalité professionnelle en faveur des travailleurs handicapés**
 - **Introduction du droit du handicap dans le statut général des fonctionnaires**
 - **Titularisation des apprentis en situation de handicap**
À titre expérimental, pendant cinq ans, les personnes en situation de handicap bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage dans la fonction publique peuvent être titularisées dans un corps ou un cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient. Une commission de titularisation se prononce sur leur aptitude professionnelle.
 - **Parcours professionnel des agents en situation de handicap et aménagement des concours administratifs**
- ✓ Création d'un congé de proche aidant.

