



Séminaire RFC Occitanie 2023

Karine Nègre & Stelly Charrère

Anfh.

21 Avril 2023

- **LE CADRE de la démarche Égalité Professionnelle**
 - **C'est quoi** pour vous l'égalité ?
 - Quelle est **la réalité terrain de la FPH** ?
- **LES OBLIGATIONS en la matière**
- **LES APPUIS de l'ANFH POUR RÉPONDRE À CES OBLIGATIONS**, et déployer rapidement et efficacement la démarche
 - Les différentes **formations**
 - Les **accompagnements** possibles financés par l'ANFH

C'est quoi pour vous l'Egalité Pro ?

Nous vous invitons à prendre votre



pour aller sur le lien suivant :

Allez sur wooclap.com et utilisez le code **AUASJX**

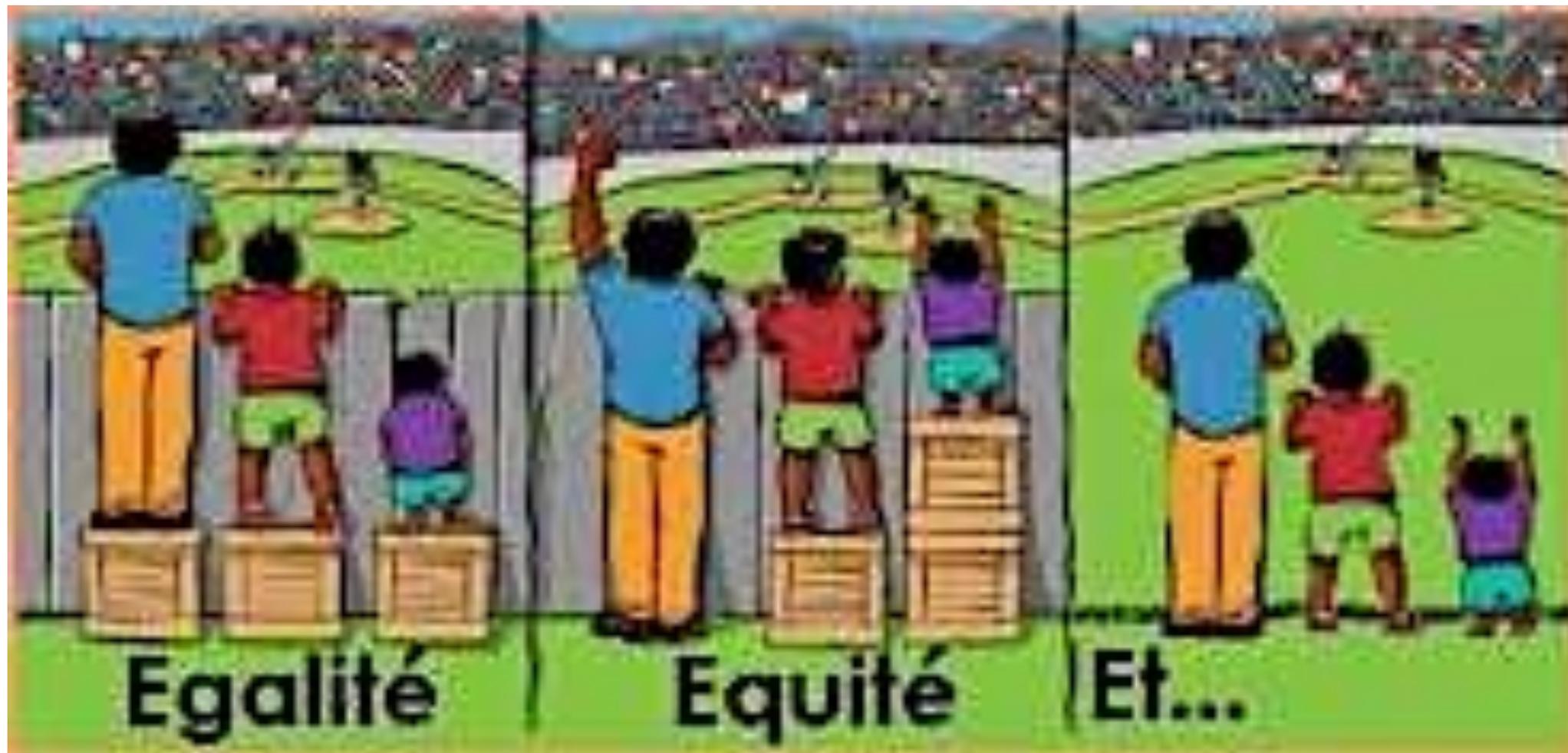
wooclap

L'équité est synonyme de justice, c'est-à-dire traiter chaque agent de manière juste, quelle que soit son identité.

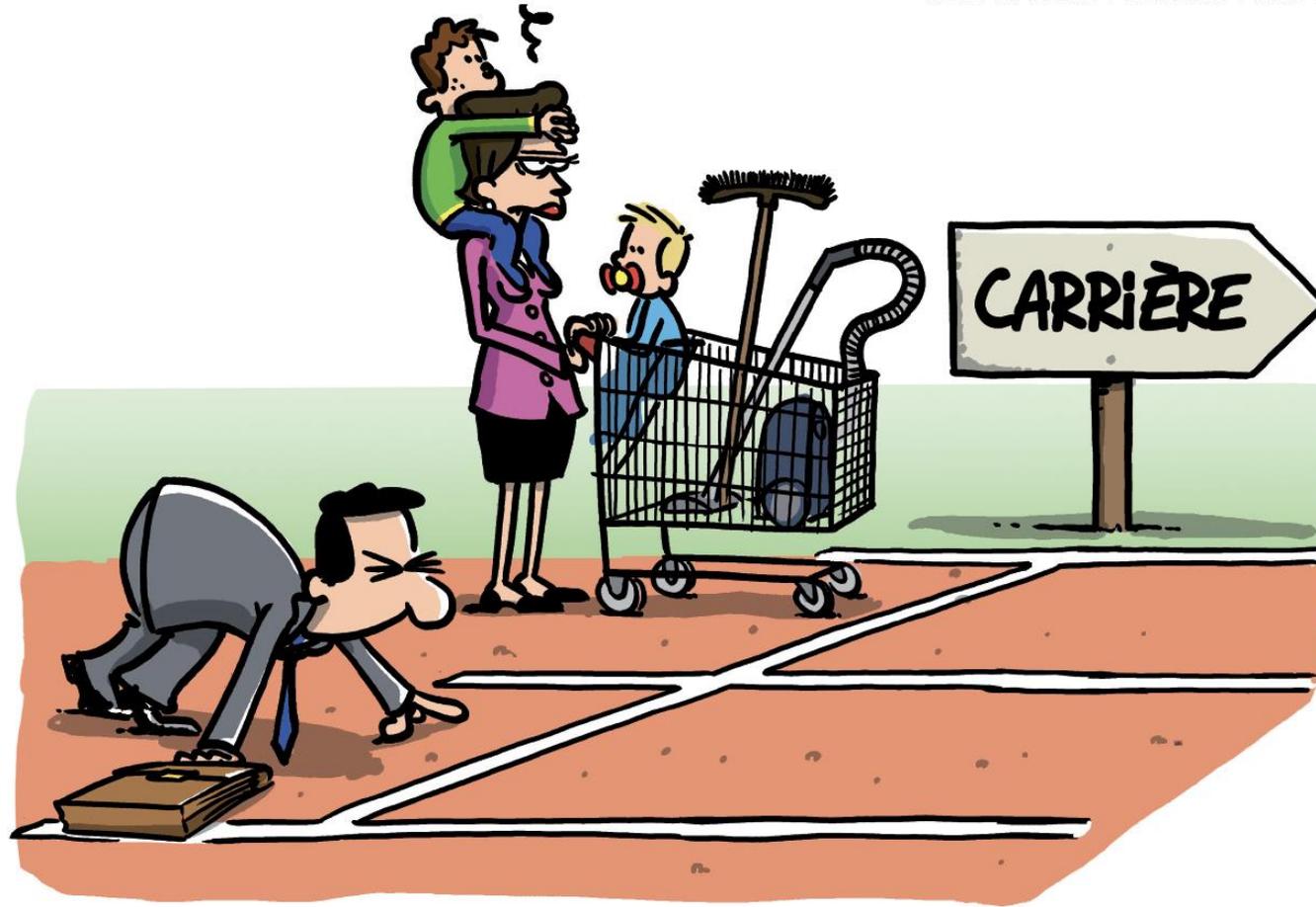
Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité pour garantir, dans la mesure du possible, **l'égalité des chances**.

Par exemple, il peut s'avérer inéquitable de traiter les gens comme s'ils étaient égaux dans un contexte où le système a longtemps désavantagé certaines personnes, si bien que ces personnes ne pouvaient pas fonctionner comme des égaux.

En d'autres mots, il ne s'agit pas d'offrir exactement le même traitement à chaque individu, mais plutôt d'adapter ce traitement en fonction des besoins spécifiques pour atteindre l'égalité.







Nombre de personnes en situation de handicap* en 2020



* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limitées, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

Champ: France hors Mayotte, population âgée de 15 à 64 ans, vivant en logement ordinaire.

Source: Insee, « Emploi, chômage, revenus du travail – Édition 2021 », juin 2021. Données Insee, enquête Emploi 2020.



Les identités de genre et orientations sexuelles - Définitions

L **LESBIENNES** – Homosexuelles

G **GAYS** – Homosexuels

B **BISEXUEL** une personne qui se sent attirée par les deux sexes.

T **TRANSGENRE** ceux qui ne s'identifient pas au sexe qui leur a été attribué à la naissance.
Cela n'a que rarement un rapport avec l'homosexualité. Une femme qui se sent homme n'entre pas dans une relation avec une femme en tant que lesbienne, mais en tant qu'homme.

Les **transsexuels** sont des transgenres qui, à l'aide de traitements hormonaux et chirurgicaux, changent de sexe biologique.

Quant aux **travestis**, ce sont des personnes qui portent les vêtements de l'autre sexe – parfois seulement temporairement. Un terme peut-être plus moderne est cross-dressing. Les cross-dressers ne sont pas forcément homosexuels ou transgenre.

Les identités de genre et orientations sexuelles - Définitions

- Q** **QUEER** Le mot anglais signifie «bizarre». Il fait référence à toutes les orientations et identités sexuelles qui s'éloignent de la norme.
Ceux qui se désignent genderqueer ne se considèrent pas ou pas exclusivement comme femme ou homme – et peuvent s'identifier parfois en tant que femme, parfois en tant qu'homme, selon les circonstances (genderfluid).
D'autres ne s'identifient ni comme homme ni comme femme (**non binaire**).
- I** **INTERSEXUEL** personne intersexuée, née avec des caractéristiques sexuelles à la fois féminines et masculines.
- A** **ASEXUE** personne qui ressent peu ou pas d'attraction sexuelle.

*A NOTER : ceux qui s'identifient au sexe qui leur a été attribué à la naissance, sont dénommés **cisgenre**.*



D'où peuvent venir les inégalités ?

Les Stéréotypes - Définitions, critères et identification

Commençons par le début : LE STEREOTYPE

Qu'est-ce qu'un stéréotype ?

Les stéréotypes sont des croyances partagées sur les caractéristiques identifiées comme communes à un groupe de personnes.

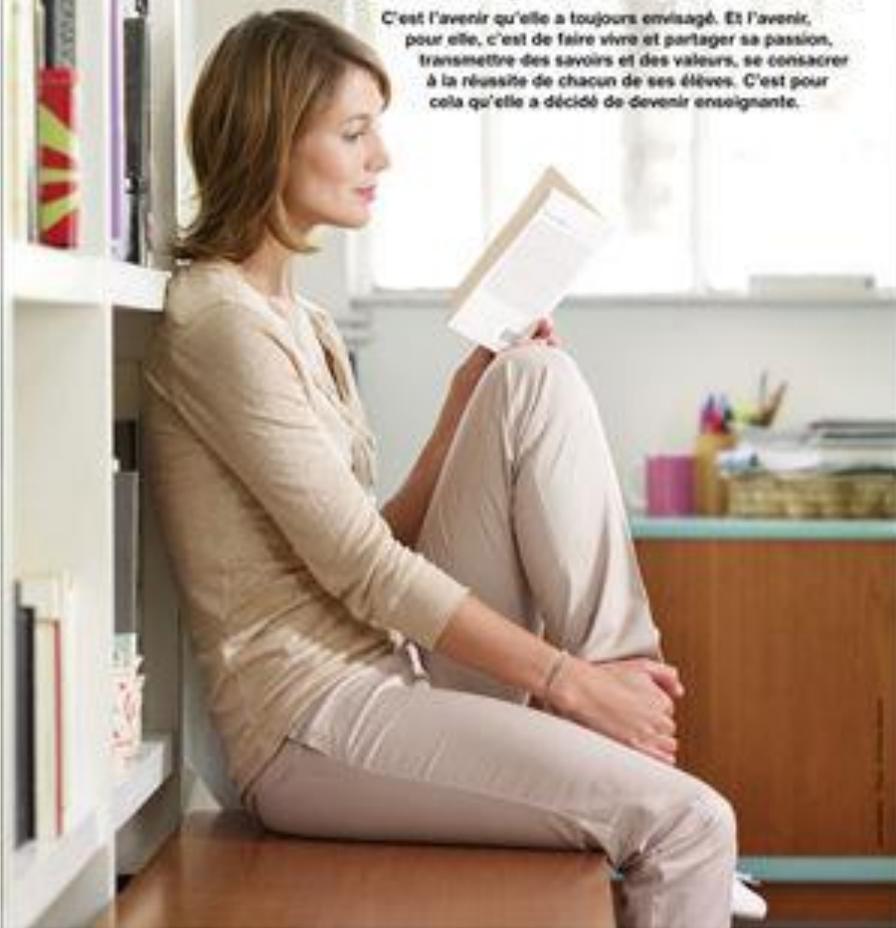
- Pour traiter rapidement et facilement toutes les info qu'il reçoit, notre cerveau a besoin de les simplifier et de les classer.
- **Les stéréotypes sont des boîtes** dans lesquelles
 - nous classons les personnes qui partagent une **caractéristique commune** ; et sur lesquels
 - nous collons des **étiquettes résumant leurs comportements ou leurs traits de personnalité.**

TOUT LE MONDE A DES STEREOTYPES !!



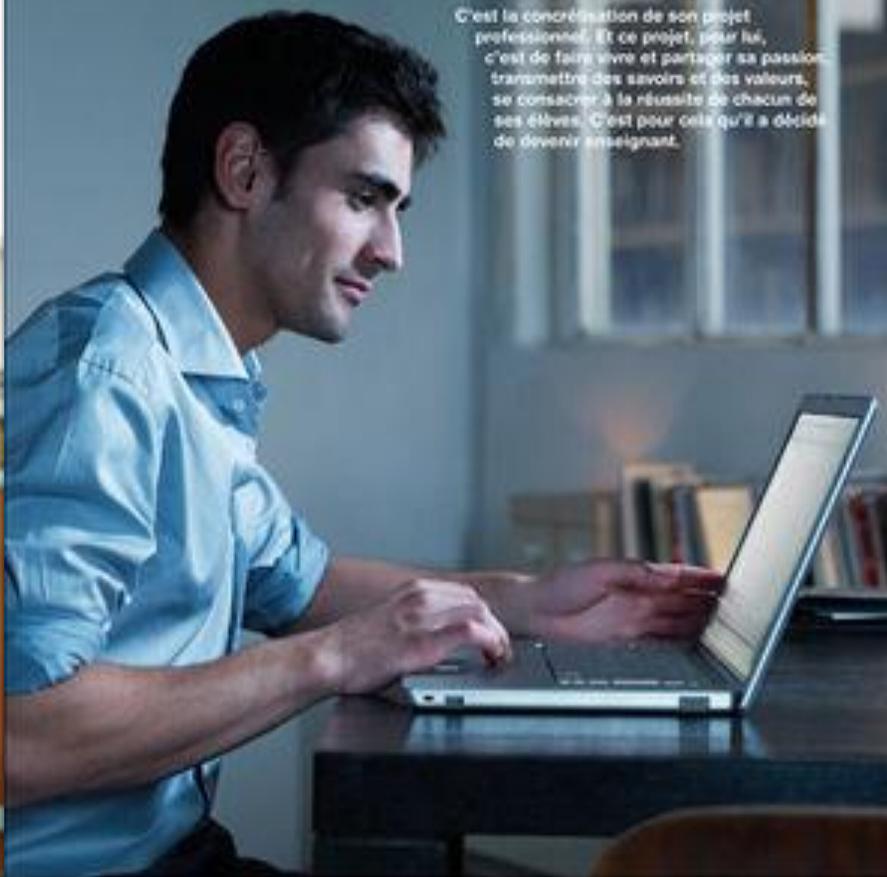
Laura a trouvé le poste de ses rêves.

C'est l'avenir qu'elle a toujours envisagé. Et l'avenir, pour elle, c'est de faire vivre et partager sa passion, transmettre des savoirs et des valeurs, se consacrer à la réussite de chacun de ses élèves. C'est pour cela qu'elle a décidé de devenir enseignante.



Julien a trouvé un poste à la hauteur de ses ambitions.

C'est la concrétisation de son projet professionnel. Et ce projet, pour lui, c'est de faire vivre et partager sa passion, transmettre des savoirs et des valeurs, se consacrer à la réussite de chacun de ses élèves. C'est pour cela qu'il a décidé de devenir enseignant.



L'ÉDUCATION NATIONALE RECRUTE 17 000 PERSONNES

Pourquoi pas vous ? 17 000 postes d'enseignants, d'infirmier(ets) et de médecins scolaires sont à pourvoir en 2011.

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS DU 31 MAI AU 12 JUILLET 2011

SUR WWW.LEDUCATIONRECRUTE.FR



L'ÉDUCATION NATIONALE RECRUTE 17 000 PERSONNES

Pourquoi pas vous ? 17 000 postes d'enseignants, d'infirmier(ets) et de médecins scolaires sont à pourvoir en 2011.

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS DU 31 MAI AU 12 JUILLET 2011

SUR WWW.LEDUCATIONRECRUTE.FR



TRANSFORMERS

EXCLUSIVITE CARREFOUR

14€⁹⁵

Figurine Optimus Prime
Chevalier d'Argent
DES 5 ANS

EXCLUSIVITE CARREFOUR

44€⁹⁰

LEGO
Ensemble XL
de briques LEGO®
L'ensemble XL
de briques LEGO
est composé de
des briques LEGO
DES 4 ANS

Les garçons

20€⁰⁰
L'an toutes

34€⁹⁰ **27€⁹²**

Voiture radiocommandée
1/24™ McLaren™
DES 3 ANS

20€⁰⁰
L'an toutes

Tube de 60 voitures
Volvo™
DES 3 ANS

Retrouvez vos jouets garçon et bien plus encore sur Carrefour.fr

Lisez gratuitement les magazines de divertissement chez nous ou au point relais.

23

Les filles

EXCLUSIVITE CARREFOUR

12€⁹⁰ **35€¹¹**

Pâte volante Flying Fairy
DES 6 ANS

EXCLUSIVITE CARREFOUR

20€⁰⁰ **39€⁰⁰** **31€⁹²**

DES 2 ANS

Les filles

35€⁷⁰

Barbie
Barbie Jayou Noël
DES 6 ANS

59€⁹⁰

LEGO Friends
Le yacht
DES 7 ANS

Retrouvez vos jouets fille et bien plus encore sur Carrefour.fr

Lisez gratuitement les magazines de divertissement chez nous ou au point relais.

3 SALONS DE l'Étudiant

GRANDES ÉCOLES
COMMERCE & INGÉNIEURS

ÉTUDES & MÉTIERS D'AVENIR
DÉVELOPPEMENT DURABLE
JEUX VIDÉO & 3D

SANTÉ, SOCIAL
& PARAMÉDICAL

PARIS ESPACE CHAMPERRET • 9 - 10 DÉCEMBRE • SAMEDI : 10H - 18 H
DIMANCHE : 10H - 17 H

Fodhil,
chauffeur
avec Uber
et jeune chef
d'entreprise.

 Retrouvez son histoire sur notre compte Instagram @uberfr

UBER

• #AvancerAvecVous •

Mariane,
chauffeur
avec Uber
et maman
avant tout.

 Retrouvez son histoire sur notre compte Instagram @uberfr

UBER

• #AvancerAvecVous •

Summerbody toute l'année?

Prenez cardio et renfo chaque semaine avec Rodia et Camille!

GOODYEAR

Great Life

neo
ness

FALGUIÈRE

Oser le 42km

Préparation sportive par ordinateur - Sport

Great Life

neo
ness



pepitesexiste 📍 7h



lecompte.julia



FORTS

RÉFLÉCHIS

MONOTÂCHES



HOMMES

DOUCES

INSTINCTIVES

EMOTIVES



FEMMES

FAINEANTS

INSTABLES

DYNAMIQUES



JEUNES

SNOBS

PRESSÉS

CULTIVÉS



PARISIENS

Les Stéréotypes, pourquoi lutter contre ?

Parce que

- **Ils entraînent des discriminations**
- **Ils enferment les gens** dans des schémas et des comportements qui ne leur ressemblent pas
- En réalité les stéréotypes sont à la racine de la plupart des discriminations et des agissements sexistes.

Rappel : les stéréotypes étant issus de notre éducation et de nos expériences sociales, nous en avons tous !

RELATION MEDECIN / MALADE

Lorsqu'un interne homme entre dans la chambre d'un patient, dans 1,50% des cas il est pris pour l'infirmier.

Lorsqu'une interne femme entre dans la chambre d'un patient, dans 71,50% des cas elle est considérée comme IDE (différence significative).

Après s'être présenté, avoir expliqué au patient sa pathologie et l'avoir examiné ; le patient va demander de voir le médecin dans **7,1% des cas s'il s'agit d'un interne homme contre 60,60% des cas s'il s'agit d'une interne femme** (différence significative).

*Etude sexisme ISNI



La réalité dans nos établissements

L'Egalité Pro dans nos établissements ?

Nous vous invitons à prendre votre

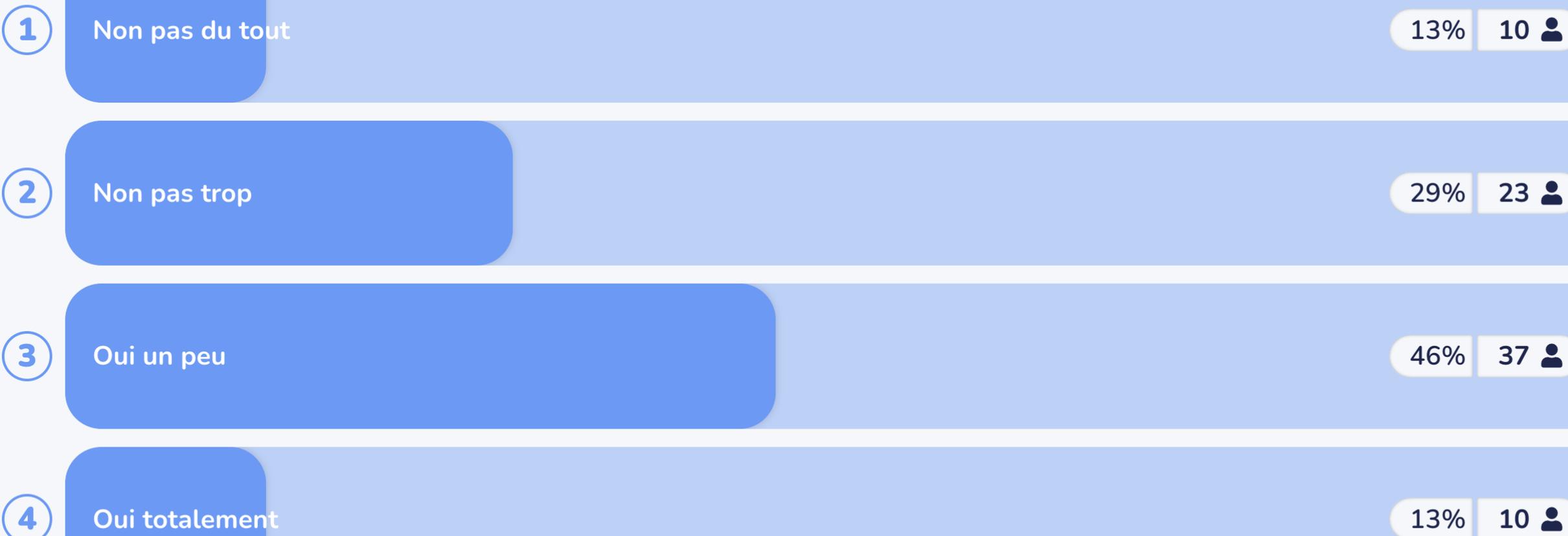


pour aller sur le lien suivant :

Allez sur **wooclap.com** et utilisez le code **AUASJX**

wooclap

Est-ce que c'est une problématique/ une réalité dans votre établissement ?





Quelques données chiffrées

Part des femmes type d'employeur et catégorie hiérarchique, en %

	A	Dont A+	B	C	Total
Hôpitaux	74,3	45,9	82,7	77,4	77,3
EHPAD	83,8	62,3	84,8	88,1	87,4
Autres établ médico-sociaux	72,5	56,2	72,3	64,8	67,6
Total FPH	74,6	46,6	82,3	78,4	77,8

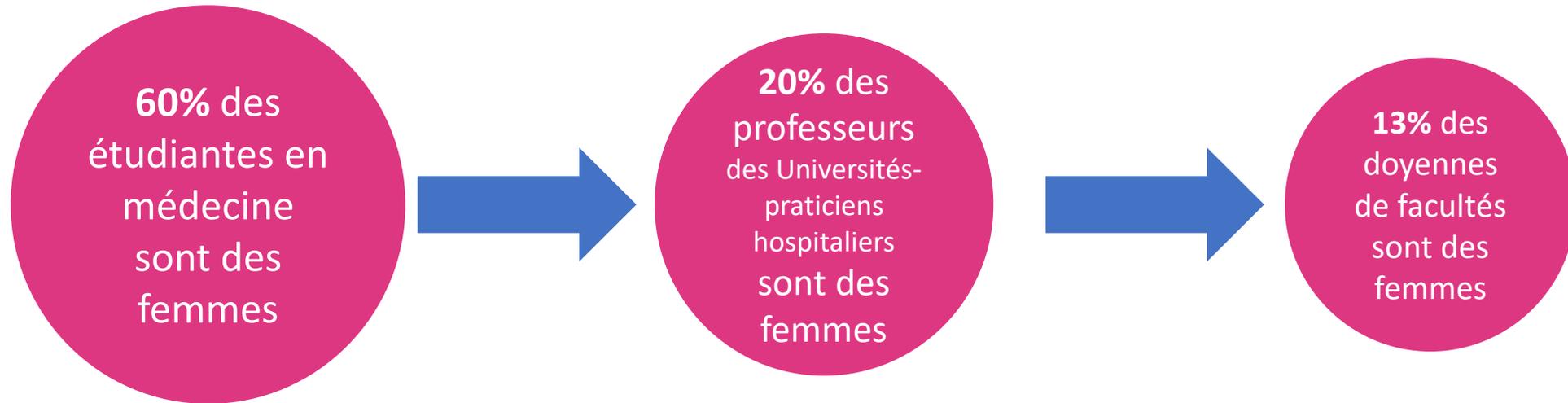
46% de
femmes en
Cat A+

78% de
femmes en
FPH au
total

Chiffres issus du Rapport national Egalité Professionnelle publié par la DGAFP en 2021 (sur les données 2017) pour la FPH

*A+ = Emplois supérieurs et de Direction

La FPH reste le versant le plus féminisé et où la part de l'emploi féminin continue de s'accroître (+0,1 point par rapport à 2016). La part des femmes dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées est encore supérieure avec **87 %**.



Le réseau des 18 centres régionaux de lutte contre le cancer compte **1 femme médecin directrice générale**, à Clermont-Ferrand.

**Colloque 2022 Association Donner des Ailes à la Santé*

Neurologue, le Dr Mhanna témoigne aussi de la **faible place des femmes dans les prises de parole aux congrès des sociétés savantes**, mais aussi d'une plus grande difficulté, pour elles, à faire paraître des travaux scientifiques. « *Il m'est arrivé qu'on me demande d'ajouter le nom d'un coauteur avec l'argument : 't'auras plus de chance de publier'* », raconte-t-elle.*

HYPER GENRÉ L'HÔPITAL

27 % DE FEMMES CHEFS DE SERVICE

12 % SONT AMBULANCIÈRES

SEULS 3 % DES SAGES-FEMMES

SONT DES HOMMES

TEMPS PARTIELS

SEULS 7 %

DES TEMPS PARTIELS
SONT DES HOMMES

Salaires bruts mensuels dans la FPH selon le statut ou la situation d'emploi en 2017 (en €)

	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian
Ensemble	100,0	2 783	2 356
Fonctionnaires	73,3	2 604	2 419
dont catégorie A	19,6	3 144	2 913
dont catégorie B	15,8	2 880	2 879
dont catégorie C	38,0	2 210	2 167
Contractuels	18,2	2 056	1 930
Autres catégories et statuts	7,1	6 720	6 603
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	98,6	2 800	2 366
Bénéficiaires de contrats aidés	1,4	1 571	1 541
FPH			
Femmes	77,8	2 636	2 339
Hommes	22,2	3 297	2 428
Moins de 30 ans	15,5	2 070	2 014
30-39 ans	25,7	2 590	2 308
40-49 ans	27,0	2 801	2 409
50-59 ans	26,7	3 094	2 624
60 ans et plus	5,2	4 170	3 250

La FPH est la fonction publique qui présente les plus forts écarts de rémunération : **20,5% en 2017** ; en raison d'écarts importants dans les **hôpitaux publics (21%)**. Alors qu'ils sont réduits à **7,2%** dans les **établissements médico-sociaux**.

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.



Le Cadre légal de la démarche égalité professionnelle

1. L'Accord du 30 Novembre 2018 relatif à l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique

2. La loi de Transformation de la Fonction Publique (Loi 2019-828 du 6 Aout 2019) impose

- La mise en place d'un **Rapport Social Unique** présentant la situation comparée de femmes et des hommes de l'établissement.
- **La création de lignes directrices de gestion** sur les orientations et les priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels
- Droit à **l'Allaitement**
- Recours ponctuel au **télétravail**
- Favoriser l'Egalité pro pour les travailleurs en situation de **Handicap**

La loi de Transformation impose aussi de **NOUVELLES OBLIGATIONS** en matière **d'Égalité Professionnelle** :

- Mise en place d'un **Dispositif dédié aux signalement** des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et communication de ce dispositif
- Nomination d'un-e ou plusieurs **Référent-e-s Égalité Pro**
- Déploiement de **formations** dédiées à
 - La sensibilisation et la lutte contre les stéréotypes et les discriminations
 - La sensibilisation et la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles
- Déploiement d'un **Plan d'action pluriannuel** relatif à l'égalité professionnelle. Ce plan doit obligatoirement

Le **Plan d'action pluriannuel** relatif à l'égalité professionnelle doit obligatoirement

- Être validé en CSE
- Dépôsé auprès des ARS
- Suivi annuel de l'état d'avancement de ce plan envoyé à l'ARS
- **4 axes obligatoires** à traiter :
 - ✓ Prévention et traitement des écarts de rémunération
 - ✓ Mixité des Métiers, Parcours Pro et Déroulement de carrière
 - ✓ Articulation Vie Pro / Vie Perso
 - ✓ Lutte contre les violences sexuelles et sexistes

- Les établissements publics sont des acteurs majeurs de la société. Ils se doivent d'être exemplaires. Ils ont un rôle à jouer pour faire bouger cette société qui a encore beaucoup à faire pour être égalitaire (et pas seulement en termes d'égalité femmes/hommes)
- l'Égalité c'est aussi la mixité et là il y a du boulot !
- Le statut ne protège malheureusement pas des inégalités
- Au travers de la question de l'Égalité on touche des problématiques transverses qui intéressent tous les agents et tous les établissements :
 - La violence dans toutes ses dimensions
 - L'égalité de traitement pour tous
 - La gestion de la parentalité et L'équilibre vie pro-vie perso
 - Les conditions de travail
 - La formation
 - Les rémunérations ...
- l'Égalité Pro c'est un des volets de la QVT et un des volets de la RSE
- Le monde sanitaire et médico-social manque de bras, faisons de cette démarche un des outils de notre attractivité et de notre exemplarité



Les Appuis de l'ANFH

pour vous aider à répondre à ces obligations

CIBLE

Pour les
**encadrants
intermédiaires**

Pour les agents
des services RH

Pour les
**référent-e-s
égalité Pro**

DUREE

½ journée
3,5 heures

1 journée
7 heures

2 jours
14 heures

PREALABLE/ PREREQUIS : l'e-learning de sensibilisation <https://youtu.be/Lura6YUBHSQ>

Les **objectifs généraux** sont de permettre à tous les acteurs de :

- Être **sensibilisé-e aux enjeux et objectifs de l'égalité pro**
- **Connaître la démarche égalité** dans son ensemble, ses process, ses acteurs
- **Se saisir de la démarche** qui est déployée dans son établissement,
- **Diffuser la bonne parole** auprès de leurs collègues !

Les **modalités d'animation privilégiées** :

- Le partage de pratiques
- L'échange
- La co-construction

Pour les **ENCADRANTS**

- Apprendre à **Repérer** les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires
- Appliquer et **Mettre en œuvre** la politique d'Égalité Professionnelle de son établissement
- Porter et **incarner** cette politique Égalité

Pour les **RH**

- Comprendre les Enjeux et les Impacts du **cadre légal** de l'égalité professionnelle sur la gestion des RH
- **Intégrer** efficacement la politique Égalité **dans le quotidien** de l'établissement et du service RH
- **Initier et Accompagner** le déploiement de la démarche Égalité
- **Incarner** l'Égalité dans les pratiques RH

Pour les REFERENTS EGALITE

- Appréhender et **comprendre le cadre, les rôles et les missions** du Référent Égalité.
- **Contribuer** à la construction et au déploiement d'une politique Égalité concrète et opérationnelle.
- Développer sa **posture de facilitateur-trice** en proximité.
- Comprendre **les enjeux du réseau** de référents, et s'y impliquer.

L'auto-diagnostic

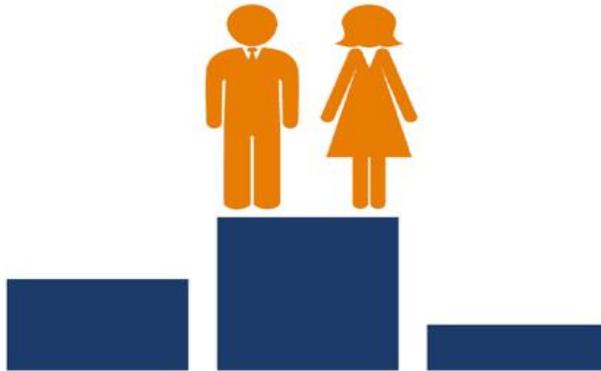
Enregistrement automatique										AUTODIAG EGALITE PRO 2021							
Accueil Insertion Dessin Mise en page Formules Données Révision Affichage										Dites-le-nous							
S21																	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K							
		LEGENDE COULEURS :															
		EFFECTIF GLOBAL DE L'ETABLISSEMENT															
		EFFECTIF PERSONNEL MEDICAL															
		EFFECTIF PERSONNEL NON MEDICAL															
		NE PAS REMPLIR NI MODIFIER															
Indicateur de Référence du Bilan	Expression des Données	Données Traitées	Effectifs			Pourcentages			CONTRÔLES DE COHERENCE								
			F	H	TOTAL	F	H	Total %									
CARACTERISTIQUES & MIXITE DES EFFECTIFS																	
<i>EFFECTIFS PHYSIQUES MOYENS et ETP MOYEN DE L'ETABLISSEMENT</i>																	
CF INDIC 1	Effectif	EFFECTIF PHYSIQUE	634	97	731	87%	13%	100%									
		EFFECTIF ETP MOYEN	356,9	65,1	422,0	85%	15%	100%									
		EFFECTIF PHYSIQUE TEMPS PLEIN	377	74	451	84%	16%	100%									
		EFFECTIF PHYSIQUE TEMPS PARTIEL	257	23	280	92%	8%	100%									
	<i>ETP MOYEN du PNM et du PM PAR STATUT</i>																
	ETP MOYEN	PH Temps Plein	1,0	0,0	1,0	100%	0%	100%									
		PH Temps Partiel	0,0	0,0	0,0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!									
		Autres PM	3,4	3,5	7,0	49%	51%	100%									
		Titulaires-stagiaires	210,0	30,3	240,2	87%	13%	100%									
		CDI	72,6	14,9	87,5	83%	17%	100%									
		CDD	70,4	16,5	86,9	81%	19%	100%									
			TOTAL ETP	422,6						FAUX							
	<i>Effectifs Etudiants du PM</i>																
	CF INDIC 23	Effectifs Physiques	NOMBRE D'INTERNES	1	0	1	100%	0%	100%								
NOMBRE D'ETUDIANTS HOSPITALIERS			0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!									
<i>ETP MOYEN du PNM PAR CATEGORIE & FILIERE</i>																	
CF INDIC 1	ETP	Cat A	13,9	3,5	17,4	80%	20%	100%									
		Cat B	62,3	19,7	82,0	76%	24%	100%	FAUX								
		Cat C	275,8	38,0	313,8	88%	12%	100%	FAUX								
		Administrative	22,6	1,3	23,8	95%	5%	100%									
		Soignante	299,0	22,7	321,8	93%	7%	100%									
		Socio-Educative	6,9	2,8	9,6	71%	29%	100%									
		Médico-Technique	4,2	1,0	5,2	81%	19%	100%	FAUX								
		Technique-Ouvrière	19,9	33,5	53,4	37%	63%	100%	FAUX								
		COMPARAISON DES ETP MOYEN DU PNM PAR CAT ET FILIERE	FAUX														
<i>Gestion des AGES</i>																	
MODE D'EMPLOI										DONNEES GENERIQUES A REMPLIR		DONNEES FOCUS A REMPLIR		POUR ALLER PLUS LOIN		AUTODIAGNOSTIC Egalité pro	

Le Rapport de Situation Comparée

Rapport de situation comparée

Nom établissement

Exercice N



III Analyse de l'effectif du Personnel Non Médical selon le temps de travail, par genre

Répartition de l'effectif physique du PNM temps partiel, temps plein, par statut et catégorie



Les temps partiels représentent seulement 11,6% des effectifs physiques du PNM contre 23% des effectifs au sein de la FPH. 25,6% des femmes des femmes dans la FPH travaillent à temps partiel, contre 14% des hommes. C'est bien plus qu'à l'hôpital où seulement 13,6% des femmes et 3,4% des hommes du PNM sont à temps partiel. Un peu plus de 10% des Titulaires travaillent à temps partiel quand c'est le cas de 19% des CDD. Chez les femmes, 72% des temps partiels sont des titulaires quand chez les hommes à temps partiel ce sont les CDD qui portent 56% des effectifs.



Les agents de Cat A portent 45% des PNM à temps partiel de l'hôpital. Mais c'est au sein des cat B que l'on trouve le plus de temps partiel : 16,6% contre 14,6% au sein des cat A et 7% chez les cat C. Au prorata des populations générées, les femmes à temps partiel sont à plus de 43% de cat A, pour près de 87% des hommes à temps partiel.



72% des PNM à temps partiel sont des soignantes. C'est au sein de la filière administrative que l'on trouve la plus grande proportion de temps partiel : 15% contre 12% chez les soignantes ou moins de 4% chez les techniques-ouvrières.

Le taux de femmes et d'hommes parmi les agent-e-s à temps partiel au sein du PNM

Taux de femmes parmi les agent-e-s à temps partiel au sein du PNM



86%

Taux d'hommes parmi les agent-e-s à temps partiel au sein du PNM



6%

Ces pourcentages sont proches des chiffres nationaux où les femmes représentent 93% des agents à temps partiel. C'est un constat national contre lequel il est difficile de lutter dans la mesure où il est lié à la culture sociétale et aux habitudes prises. Des habitudes souvent liées à la parentalité et au fait que ce sont les femmes qui diminuent leur temps de travail et prennent des congés parentaux pour s'occuper des enfants. Autant de choix qui ont des impacts directs sur leur rémunération, leurs pensions de retraite et quelquefois même sur leur carrière.

Le socle commun de sensibilisation à l'égalité professionnelle, proposé par l'ANFH, **le digital learning**



Intervention d'Aude Delpech
Déléguée Régionale ANFH Occitanie

itague

CONSEIL

Karine Nègre – knegre@itague-conseil.fr – 06.79.40.04.27

Stelly Charrère – scharrere@itague-conseil.fr – 06.73.45.46.84

Sud

60 Chemin de Fontanille
B.P. 91 502
84916 AVIGNON Cedex 9

Est

LYON

Ouest

NANTES

Centre

CLERMONT FERRAND

Nord

PARIS