



30 leviers

pour agir ensemble



Faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une priorité institutionnelle

Département Santé Qualité de Vie et Conditions de Travail

DRH / DAM AP-HP

1^{er} Juin 2023



Levier 6



Élaborer, adopter et faire connaître le plan d'actions égalité professionnelle





Co-construction du plan d'actions

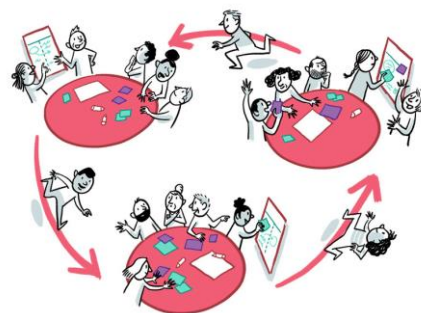


Membres

- Référents « 30 leviers » des GHU/PIC
- Membres CVHA
- Représentants CSE C, CME C, commission des soins

Méthode

- Travaux issus du GT égalité pro CVHA
- *Benchmarks*
- Groupe de travail



02 février

1^{ère} séance
Rappel du contexte (état des lieux, levier n°6)
Structuration des travaux du GT (acteurs et instances)
Calendrier

14 février

2^{ème} séance
Réflexion autour des actions à retenir compte tenu des objectifs du levier n°6 des « 30 leviers »

08 mars

3^{ème} séance
Définition des indicateurs, cibles, calendrier de déploiement et moyens du plan 2023

Organisation du suivi de l'avancée des actions



Plan égalité professionnelle finalisé le 31 mars 2023



Calendrier des passages en instances du plan égalité professionnelle



Avril

05/04 : COMEX
11/04 : directoire
13/04 : vote en CCSIRMT



Juin / Juillet

05/06 : vote en CSE C
11/07 : vote en CME C



Plan égalité professionnelle AP-HP 2023 - 2025



Le contenu du plan égalité professionnelle AP-HP 2023 - 2025



Ambition(s)

- Transformer durablement les mentalités et les pratiques en matière d'égalité professionnelle
- Moderniser l'accompagnement des professionnels de l'AP-HP
- Détecter les potentiels féminins et leur proposer des cursus d'accompagnement adaptés



Enjeux

- Fidélisation des professionnelles +/- attractivité
- Financiers :

Dépenses : éviter les pénalités* liées à l'absence de présentation d'un plan égalité pro

Recettes : permettre aux équipes médicales, de soins et de recherche de postuler aux Appels A Projet, notamment Européens



Axes du plan égalité professionnelle AP-HP 2023 – 2025



Rémunération

Articulation vie
professionnelle
/vie personnelle

Prévention des
violences sexuelles et
des comportements
sexistes

Carrière

Gouvernance





Quelques actions emblématiques du plan ÉPFH



- **Axe gouvernance : structurer une stratégie de sensibilisation et de formation à l'égalité professionnelle à tous les niveaux en commençant par le *top management***
- **Axe carrière : tendre vers la parité dans les nominations des femmes aux postes à plus grandes responsabilités, notamment des DM et CP de DMU**
- **Axe rémunération : objectiver les écarts de rémunération F/H pour le PM et le PNM à garde et ancienneté équivalents (pour le PM : spécialités à gardes, TTA/ temps partiel...)**
- **Axe articulation vie professionnelle/vie personnelle : réfléchir aux modalités de remplacement des congés maternité PM et PNM**
- **Axe prévention des violences sexuelles et des comportements sexistes : élaborer un plan de communication : plan égalité, portraits de « femmes inspirantes », campagne sur la prévention des agissements sexistes et des violences sexuelles**





Indicateurs du projet



Indicateurs de suivi « 30 leviers »

- Réalisation d'un plan d'actions en faveur de l'égalité pro entre les femmes et les hommes pour mars 2023 : oui/non
- Présentation du plan d'actions en instances (CSE C et CME C) sur le 1^{er} semestre 2023 (obligation réglementaire) : oui/non
- Communication du plan : Diffusion intranet, internet et ARS Ile de France (obligation réglementaire) : oui/non
- Communication annuelle des indicateurs aux instances : oui/non

Indicateurs quantitatifs établis lors du diagnostic partagé de 2021 / niveau central et niveau local (GHU)

Indicateurs qualitatifs du baromètre social AP-HP à venir

Indicateurs d'impact AP-HP et GHU

- Renforcement de la parité femmes/hommes dans les nominations aux postes d'encadrement supérieur :

Cible pour le PM : % de femmes DM de DMU lors des prochains renouvellements

Augmentation du % de Femmes dans la nouvelle CME C et les CME L / à la composition de la dernière mandature

Comparaison du % de femmes en IFSI et du % de femmes en IFCS, nombre de femmes issues de l'AP-HP étudiant à l'EHESP section Direction des Soins

- Prévention des comportements à caractère sexiste ou sexuel :

Nombre de signalement au sein du dispositif "violences au travail" de situations à caractère sexuel et sexiste

Nombre de signalement d'internes et nombre de signalement d'étudiants au sein du dispositif "violences au travail"





Facteurs clés de réussite dans la mise en œuvre du plan



Le plan ÉPFH ne s'arrête pas à son élaboration. Il doit « vivre » et être décliné à tous les échelons. Pour cela, quelques facteurs clés :

- Concertation avec les instances représentatives en central et au niveau local
- Maintien d'une dynamique collective grâce au comité de suivi au niveau central
- Sensibilisation et/ou formation à l'égalité professionnelle de l'ensemble des personnels AP-HP
- Suivi des indicateurs à un double niveau (AP-HP / GHU)
- Implication des services locaux de santé au travail

