

Plan d'action

relatif à l'égalité professionnelle entre
les Femmes et les Hommes

Aux Hôpitaux des Portes de Camargue

2025 - 2027



Formalisation de l'engagement Des Hôpitaux des Portes de Camargue

En tant qu'employeur public, les Hôpitaux des Portes de Camargue renouvellent pour la période 2025-2027 leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement, **reflet d'une des valeurs fortes portées par les HPC**, a pour ambition d'améliorer la qualité de vie au travail des femmes et des hommes y exerçant au quotidien auprès de nos patients et résidents. Cette démarche s'inscrit dans le projet de l'établissement.

Rappelons tout d'abord l'existence en la personne du directeur des ressources humaines d'un **Référent égalité** chargé d'impulser et coordonner la démarche égalité professionnelle au sein des HPC. Cette démarche est doublée par une traduction concrète : l'élaboration triennale du **Plan d'action des HPC pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le PAEP**, dont voici la seconde édition.

Message du référent égalité professionnelle, Monsieur David GEVA

“ L'élaboration d'un nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des HPC pour la période 2025-2027 est l'opportunité de nous mobiliser davantage collectivement sur le sujet. ”

Les échanges avec les représentants du personnel ont permis de fixer ensemble les priorités et d'en dérouler les actions concrètes sur les trois prochaines années.

Merci à tous pour votre contribution à la mise en œuvre de ce nouveau plan.

Le cadre réglementaire

Prévues par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, **l'élaboration, la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nomination d'un référent égalité sont rendues obligatoires** par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Le décret du 4 mai 2020 définit les **modalités d'élaboration et de mise en œuvre** des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

L'instruction en date du 5 août 2021 détaille **les conditions de mise en place du référent égalité** au sein de la fonction publique hospitalière

Le plan d'action est élaboré par le chef d'établissement, après avis de la **Commission médicale d'établissement** et du **Comité social d'établissement**. Dans l'attente de la mise en place de ce dernier, le **Comité technique d'établissement** demeure compétent.

Le plan d'action définit pour une **période maximale de 3 ans**, la stratégie et les mesures destinées à promouvoir le principe d'égalité professionnelle **entre les femmes et les hommes et ses déclinaisons concrètes, et à réduire les écarts constatés**, notamment dans les domaines mentionnés à l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983. **Une fois cette période de trois ans écoulée, un nouveau PAEP doit être adopté.**



Les modalités d'élaboration du nouveau plan

Constitution du groupe de travail au sein des « *Rendez-vous de l'égalité professionnelle* »

Pour effectuer le travail préparatoire à l'élaboration de nouveau plan un **groupe de travail** a été créé en octobre 2024..

Issu d'une **démarche concertée** et ayant fait l'objet d'un dialogue avec les partenaires sociaux des HPC, le PAEP est pensé et construit autour des réflexions et propositions du groupe de travail.

Celui-ci s'est réuni durant les « **Rendez-vous de l'égalité professionnelle** » : lieu d'échanges d'idées, et de propositions en faveur de la promotion de l'égalité des genres au sein des HPC.

Pour élaborer le PAEP, **3 Rendez-vous de l'égalité** se sont déroulés aux HPC :

- ✓ Le 29/10/24
- ✓ Le 19/11/24
- ✓ Le 22/11/24



Les modalités d'élaboration du nouveau plan

Elaboration et suivi du plan d'action

Afin d'objectiver l'état des lieux, la Direction des ressources humaines a réalisé **le diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des HPC**. Les principales données sont issues du progiciel de gestion des ressources humaines. Cette photographie de la situation au 31/10/2024 permettra de mesurer l'impact des actions menées et de constater les efforts à poursuivre.

Afin d'élaborer le PAEP, le groupe de travail s'est réuni 3 fois autour des Rendez-vous de l'égalité. Ces réunions ont permis de :

- **Evaluer** la mise en œuvre des actions prévues au précédent plan 2022-2024
- **Présenter** le cadre règlementaire du PAEP ainsi que ses objectifs ;
- **Echanger** autour du diagnostic de la situation comparée des HPC ;
- **Réfléchir, proposer (voire renouveler)** des mesures en faveur de l'égalité professionnelle.

Au moins une fois par an, un Rendez-vous de l'égalité professionnelle a lieu autour du groupe de travail. Celui-ci **évalue** la mise en œuvre du PAEP, le **réajuste** le cas échéant, et **valide** le bilan annuel **dont les instances sont informées**.

Le PAEP est destiné à l'ensemble des professionnels de l'établissement : équipes administratives, médicales, paramédicales, soignantes, techniques et logistiques.



Sommaire du PAEP

A fin octobre 2024, aux HPC, l'effectif total représente **535 agents composé d'environ 83% de femmes** et de **17% d'hommes**.

Le **personnel médical** est composé à **60% de praticiens hospitaliers** et à **40% de praticiens contractuels ou praticiens à diplôme hors union européenne**. Chez les praticiens hospitaliers, la **part des femmes est majoritaire**, puisqu'elle avoisine **les 83%**.

Les HPC présentent leur plan d'action constitué de 5 axes, comprenant 19 mesures.

AXE 1

**EVALUER, PREVENIR ET
TRAITER LES ECARTS DE
REMUNERATION**

LE DIAGNOSTIC

L'établissement fait application du statut et des grilles de rémunération réglementaires, garanties nécessaires d'un traitement identique pour l'ensemble des professionnels placés dans une situation similaire.

Toutefois, des écarts peuvent être constatés entre les femmes et les hommes au regard de l'indice brut moyen. Si un écart est constaté au regard de l'indice brut moyen, celui-ci n'est pas qu'en faveur des hommes.

Le seul indice moyen brut ne permet pas d'analyser à lui seul les écarts potentiels entre les rémunérations des femmes et des hommes. Il conviendrait d'y adjoindre pour une lecture plus réaliste des facteurs d'ancienneté, de quotité ainsi que le régime des astreintes et des gardes.

En l'absence de données chiffrées intégrant ces facteurs, il n'est pas possible à ce jour de comparer la situation des femmes et des hommes à situation strictement égale. A ce stade, aucune conclusion ne peut en être tirée.

Le développement d'indicateurs spécifiques d'analyse et de suivi des écarts de rémunération n'a pas été réalisé en raison de l'absence de précisions méthodologiques issues de textes.

C'est chose faite désormais. Viennent de paraître au JO du 23 octobre 2024 :

- Le décret n°2024-948 du 21 octobre 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPH ;
- Le décret n°2024-949 du 21 octobre 2024 fixant les modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1^{er} du décret n°2024-948.

Situation initiale :

LES ACTIONS

	Action	Objectifs	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
Mesurer	Développer des indicateurs spécifiques d'analyse et de suivi des écarts de rémunération	Identifier, et comprendre les éventuels écarts de rémunération Disposer des données nécessaires pour mettre en œuvre des mesures ciblées	Nouveaux indicateurs construits Mesures spécifiques élaborées en réponse à ces indicateurs	Fin 2025 - construction des nouveaux indicateurs de suivi réalisée 2026 - 2027 : mesure sur ces nouveaux indicateurs	DRH
Sensibiliser	Communiquer sur les conclusions de ces études devant les instances, et dans les réunions de cadres	Sensibiliser l'encadrement et les agents sur l'impact potentiel des inégalités entre les femmes et les hommes sur les rémunérations	Nombre de présentations par an	A partir de 2026-2027 suite à la construction de nouveaux indicateurs	DRH

Situation actuelle :

	Action	Objectifs	Indicateurs	Etat d'avancement	Actions mises en place	Propositions d'actions
Mesurer	Développer des indicateurs spécifiques d'analyse et de suivi des écarts de rémunération	<p>Identifier, et comprendre les éventuels écarts de rémunération</p> <p>Disposer des données nécessaires pour mettre en œuvre des mesures ciblées</p>	<p>Nouveaux indicateurs construits</p> <p>Mesures spécifiques élaborées en réponse à ces indicateurs</p>	REALISE	Indicateurs RSU et index H/F	Mise à jour annuelle obligatoire
Sensibiliser	Communiquer sur les conclusions de ces études devant les instances, et dans les réunions de cadres	Sensibiliser l'encadrement et les agents sur l'impact potentiel des inégalités entre les femmes et les hommes sur les rémunérations	Nombre de présentations par an	REALISE	<p>1 présentation de l'index H/F, du PAEP et du RSU en CSE en décembre</p> <p>1 présentation du PAEP en F3SCT en décembre</p>	<p>Diffusion des résultats sur notre site internet</p> <p>Diffusion d'une note d'information sur l'intranet</p> <p>Communication sur les résultats lors de la réunion d'encadrement</p> <p>Informé le CSE chaque année de l'index H/F</p>

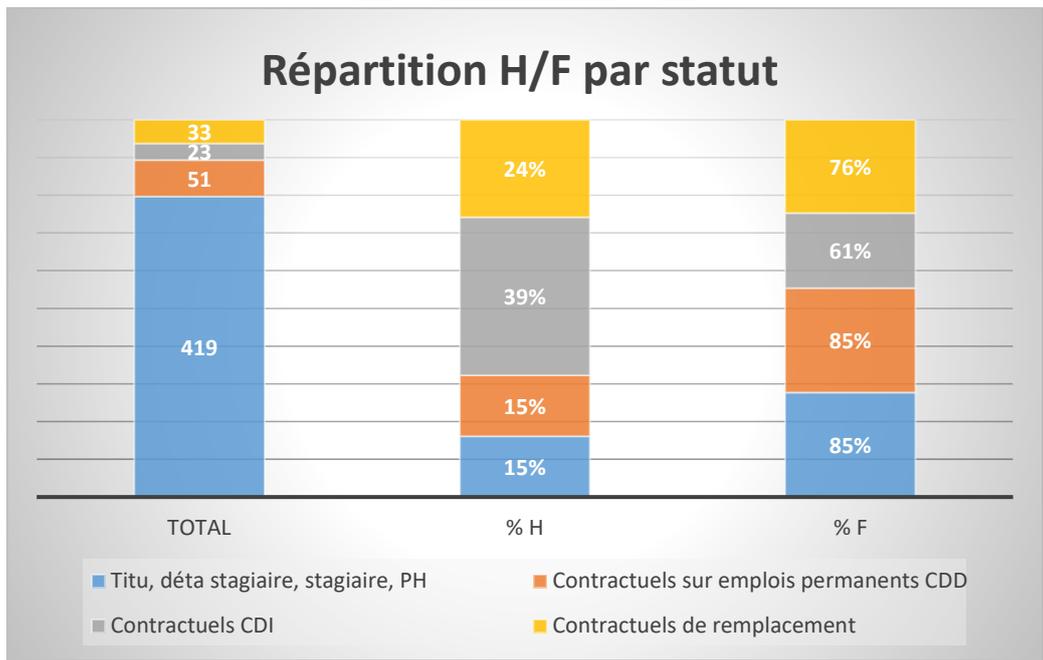
AXE 2

**GARANTIR L'EGALITE D'ACCES
ET LA PROGRESSION
DES CARRIERES**

LE DIAGNOSTIC

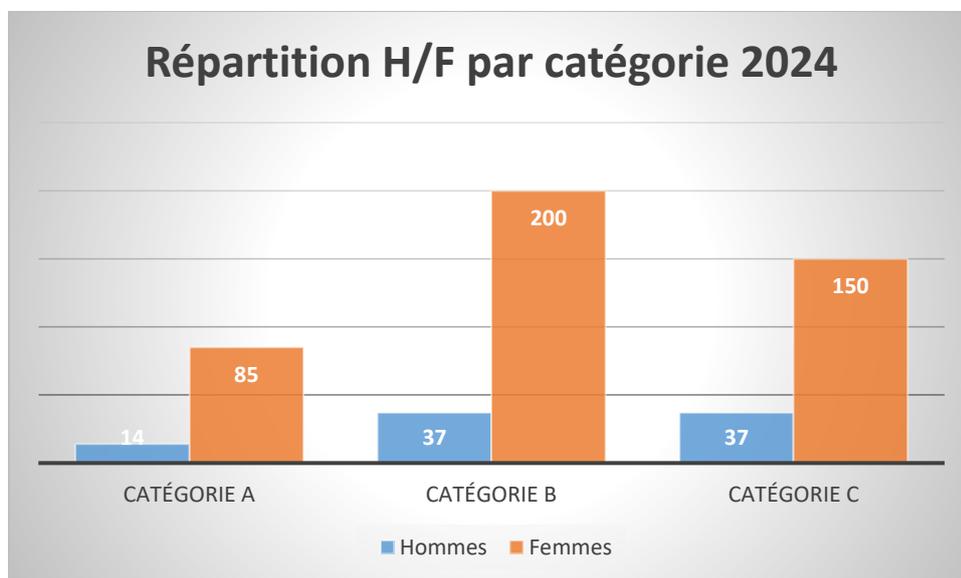
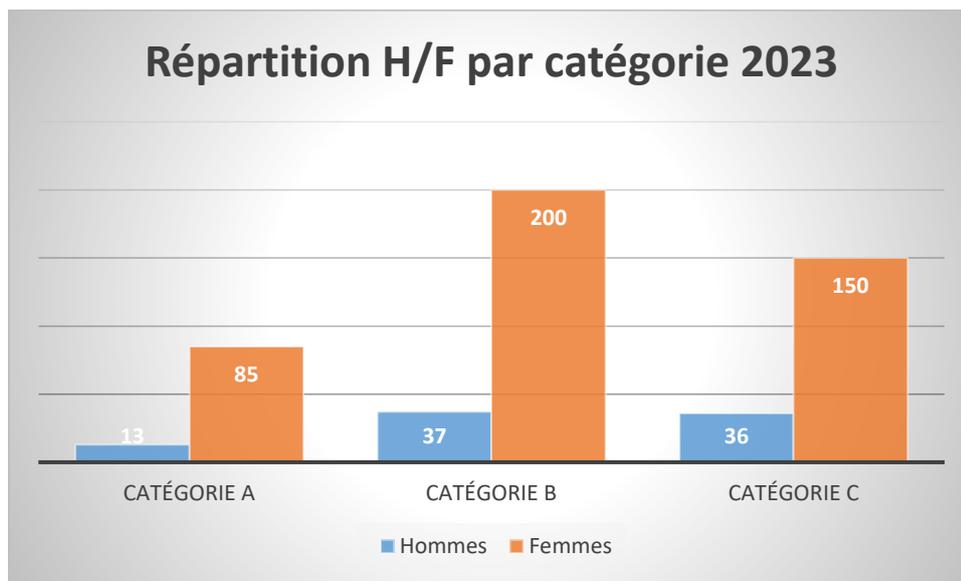
Constat 1 : un effectif majoritairement féminin

Pour le personnel non médical et médical, la répartition des femmes est assez homogène pour l'ensemble des statuts au regard de l'ensemble des effectifs. Ces données sont une photographie de la situation au 31 Octobre 2024.



Constat 2 : Un phénomène accentué dans certaines catégories

Les femmes sont les plus présentes parmi les agents de catégorie B (200 femmes) tandis qu'elles sont 85 femmes parmi les agents de catégorie A et 150 parmi les agents de catégorie C. Ces chiffres représentent la situation, après passage des aides-soignants en catégorie B.



Les emplois **d'agent de bio-nettoyage**, correspondent à **50% du personnel de catégorie C**, sont répartis à hauteur de **96% de femmes pour 4% d'hommes**.

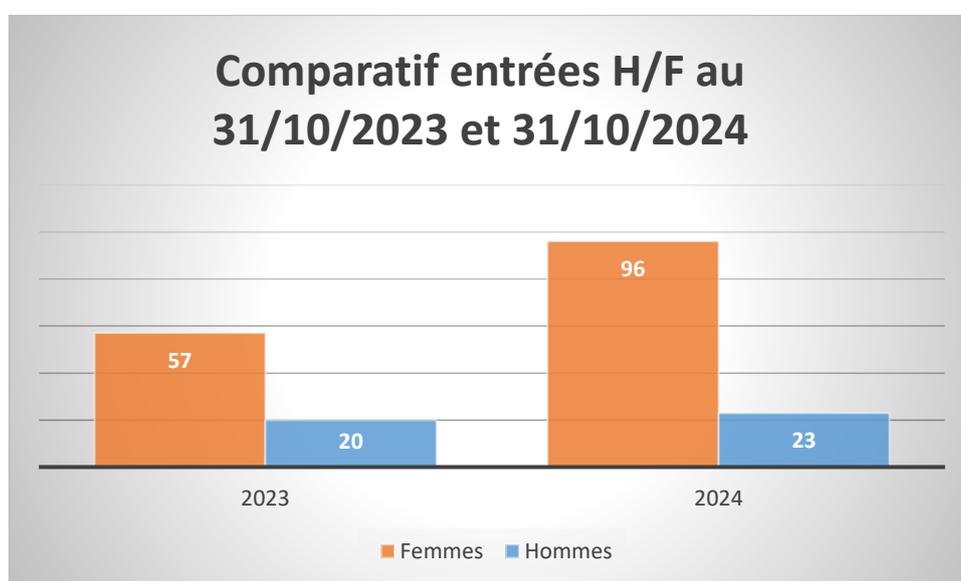
Les emplois **d'aides-soignants**, correspondent à **80% du personnel de catégorie B**, sont répartis à hauteur de **87% de femmes pour 13% d'hommes**.

Cette analyse ciblée par emploi peut également être réalisée sur **certains corps**, et voire **même par service**. De cette manière, il est possible de constater que :

- Certains **corps** sont représentés aux HPC **de manière entièrement masculine**, comme pour les masseurs-kinésithérapeute et de **manière entièrement féminine**, comme pour les ergothérapeutes, les adjoints administratifs et les adjoints des cadres.
- Certains services sont composés uniquement d'agents de sexe masculin, comme l'**atelier** alors que d'autres ne sont composées que d'agents de sexe féminin comme le **bureau des entrées** et la **pharmacie**.

Constat 3 : Des recrutements fortement féminisés

L'analyse du graphique ci-dessous permet de mettre en évidence les évolutions d'entrée du personnel sur les deux dernières années :



On compte 89 entrées en 2023 (dont 74,15% de femmes) contre 119 entrées (dont 00,00% de femmes)

Il peut être constaté que les recrutements restent majoritairement féminisés avec 128 femmes contre 58 hommes recrutés en 2024. Ces entrées majoritairement féminines s'expliquent par des viviers de postulants très féminisés.

Situation initiale :

LES ACTIONS

	Objectifs	Action	Indicateurs	Calendrier	Pilotage de l'action
Prévenir	Promouvoir la mixité des métiers	Faire le portrait d'un ASH homme et d'une ASH femme (et/ou IDE)	Nombre et nature des portraits réalisés	1x/an à partir de 2025	Service communication / Direction des ressources humaines
	Lutter contre les stéréotypes de genre tout en promouvant les métiers de l'hôpital	Mener une campagne de communication mettant à l'honneur la mixité des métiers , dans le cadre de rencontres scolaires	Contenu réalisé	2025	Service communication / Direction des ressources humaines
Prévenir et traiter	Assurer une meilleure représentation équilibrée entre les genres	Constituer les jurys de concours en respectant un ratio d'au moins 40% de femmes ou d'hommes (dans la mesure du possible)	Nombre de jurys concernés	2025	DRH
	Promouvoir l'avancement la promotion équitable	Neutraliser l'impact de la non-évaluation (cas congés maternité par exemple)	Contenu réalisé	2025	DRH et responsable du Pôle Carrières

Situation actuelle :

	Objectifs	Action	Indicateurs	Etat d'avancement	Actions mises en place	Proposition d'actions
Prévenir	Promouvoir la mixité des métiers	Faire le portrait d'un ASH homme et d'une ASH femme (et/ou IDE)	Nombre et nature des portraits réalisés	A REALISER en 2026		Maintenir l'action initiale
	Lutter contre les stéréotypes de genre tout en promouvant les métiers de l'hôpital	Mener une campagne de communication mettant à l'honneur la mixité des métiers , dans le cadre de rencontres scolaires	Contenu réalisé	A REALISER en 2026		<p>Réunion de la cellule des référents pour définir les professionnels à rencontrer et élaborer le questionnaire</p> <p>Organiser les rencontres avec les professionnels concernés</p> <p>Rédiger et diffuser les portraits sur l'intranet et sur les réseaux</p> <p>Contacteur les écoles du secteur</p> <p>Participer à un forum d'orientation (ex : Nuit des Métiers)</p>

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AUX HPC

Prévenir et traiter	Assurer une meilleure représentation équilibrée entre les genres	Constituer les jurys de concours en respectant un ratio d'au moins 40% de femmes ou d'hommes (dans la mesure du possible)	Nombre de jurys concernés	REALISE	Dernier concours organisé en Mars 2025 de cadre de santé avec un jury comprenant 3 hommes et 2 femmes	A maintenir pour les futurs concours
	Promouvoir l'avancement la promotion équitable	Neutraliser l'impact de la non-évaluation (cas congés maternité par exemple)	Contenu réalisé	REALISE en 2025	Le critère concernant l'entretien professionnel est rendu favorable en cas de maternité	A maintenir

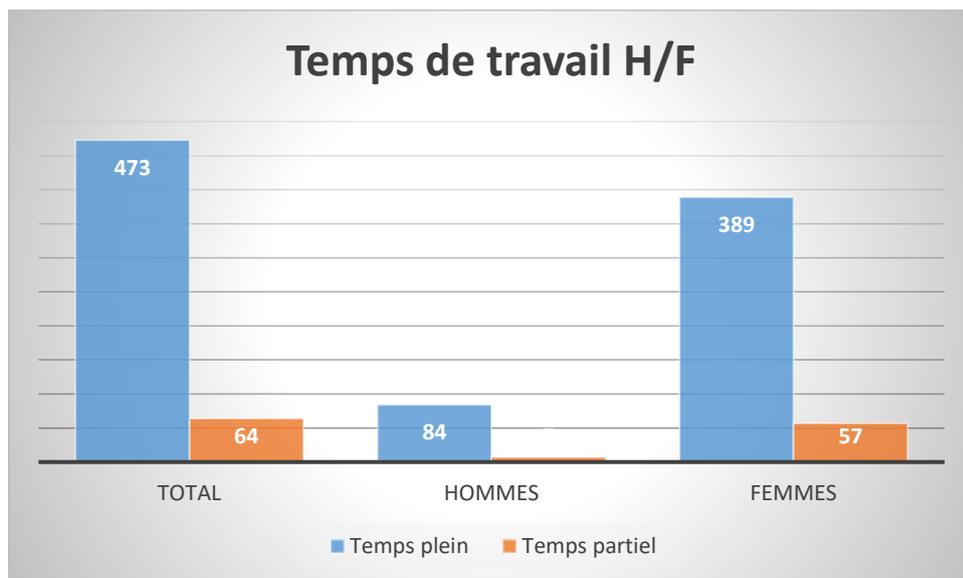
AXE 3

**FAVORISER L'ARTICULATION
ENTRE ACTIVITE
PROFESSIONNELLE
ET VIE PERSONNELLE ET
FAMILIALE**

LE DIAGNOSTIC

Constat 1 : l’usage, les bénéficiaires et la quotité de temps partiel diffèrent selon le genre

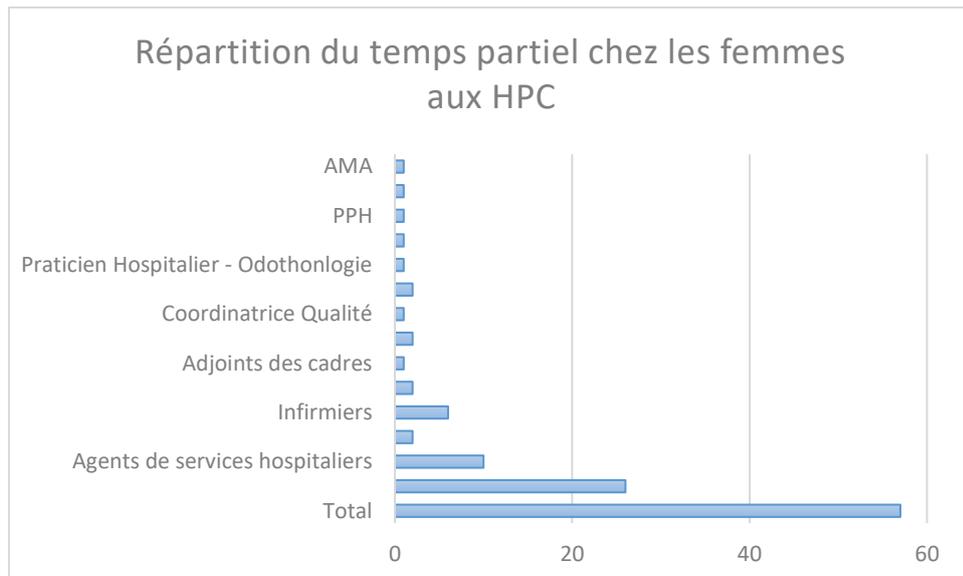
Respectivement, **87% des femmes et 92% des hommes travaillent à temps plein.**



Toutefois, cette homogénéité apparente est le reflet de situations assez différentes.

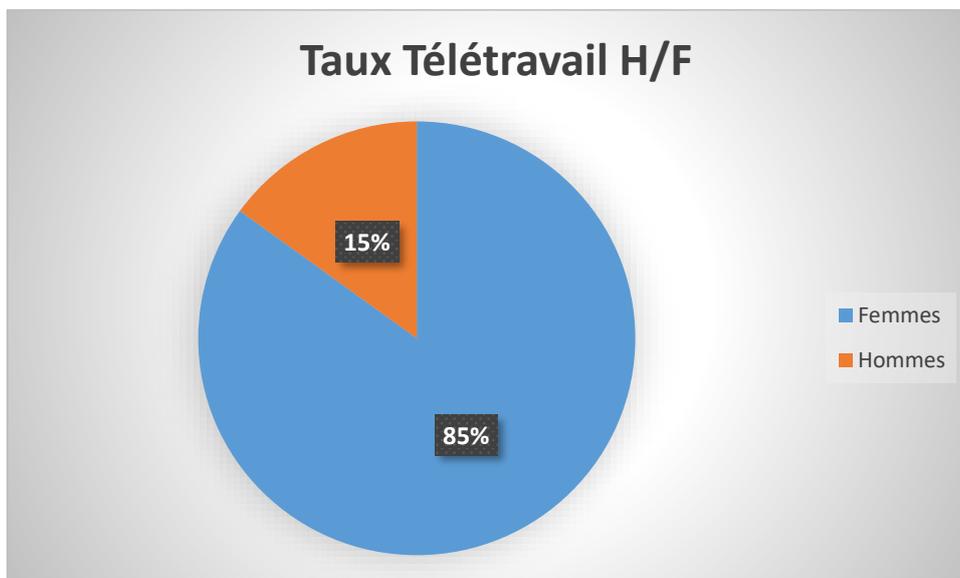
Tout d’abord, seuls quatre métiers sont concernés par le temps partiel chez le personnel masculin. Il s’agit des métiers de masseur-kinésithérapeute qui ont à côté une profession libérale.

A titre comparatif, **chez le personnel féminin, une diversité de métiers exerce à temps partiel.** La profession **d’aide-soignant** représente **45%** des temps partiels.



Constat 2 : le télétravail reste une forme d'organisation de travail minoritaire

Ce taux s'explique par la part d'emploi prépondérant non éligible au télétravail. La proportion de femmes en télétravail y est largement majoritaire puisque celles-ci occupent les postes éligibles à cette forme d'organisation de travail.



Constat 3 : concilier activité professionnelle et vie personnelle

Pour 2024 aux HPC, **92% des absences liées à la garde d'enfant malade ou sans solution de garde** sont assumées par des femmes.

7 grossesses ont été déclarées en 2023 ainsi que 7 grossesses en 2024. On dénombre, en 2024, trois agents en congés parental et un agent en congé de présence parentale. Toutes sont des femmes.

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AUX HPC

Sur l'année 2023, deux agents ont bénéficié d'un congé paternité et deux agents en 2024. Sous réserve des nécessités de service, l'établissement autorise les absences au cours de la grossesse ou en cas de procréation médicalement assistée.

Situation initiale :

LES ACTIONS

	Objectifs	Action	Indicateurs	Calendrier	Pilotage de l'action
Prévenir	<p>Faciliter la conciliation entre vie familiale et professionnelle des parents (pas seulement des jeunes parents)</p> <p>Informier / Favoriser la prise de congés familiaux des agents, notamment masculins</p> <p>Dissiper les craintes et garantir une bonne information les conséquences sur la carrière</p>	<p>Communiquer sur le recours partagé au congé parental, aux congés familiaux, et au temps partiel; ainsi que sur leur impact sur le déroulement de carrière</p> <p>Prévoir des cafés RH sur ces sujets et mettre les supports correspondants sur l'intranet</p>	<p>Contenus réalisés</p>	<p>2025 :</p>	<p>Service communication et direction des ressources humaines</p>
Agir	<p>Garantir aux agents le droit à la déconnexion</p> <p>Préserver la vie privée des agents</p>	<p>Poursuivre l'usage d'Hublo pour les demandes de remplacement pourvues par les agents de l'établissement</p> <p>Ne pas appeler les agents en repos (sauf circonstances particulières)</p>	<p>Maintien du dispositif existant</p>	<p>2025</p>	<p>DRH</p>
Agir	<p>Mieux concilier la maternité et le maintien d'une activité professionnelle</p>	<p>Mettre en place un temps d'accueil de l'agent avec l'encadrement suite à la reprise de son activité professionnelle à l'issue du congé de maternité</p>	<p>Déploiement du dispositif</p>	<p>2025</p>	<p>DRH</p>

Situation actuelle :

	Objectifs	Action	Indicateurs	Etat d'avancements	Actions mises en place	Proposition d'actions
Prévenir	<p>Faciliter la conciliation entre vie familiale et professionnelle des parents (pas seulement des jeunes parents)</p> <p>Informier / Favoriser la prise de congés familiaux des agents, notamment masculins</p> <p>Dissiper les craintes et garantir une bonne information les conséquences sur la carrière</p>	<p>Communiquer sur le recours partagé au congé parental, aux congés familiaux, et au temps partiel; ainsi que sur leur impact sur le déroulement de carrière</p> <p>Prévoir des cafés RH sur ces sujets et mettre les supports correspondants sur l'intranet</p>	Contenus réalisés	A REALISER en 2026		<p>Organiser un café RH courant de l'année 2026</p> <p>Diffuser sur l'intranet et à l'ensemble des boites mails de l'établissement</p>
Agir	<p>Garantir aux agents le droit à la déconnexion</p> <p>Préserver la vie privée des agents</p>	<p>Poursuivre l'usage d'Hublo pour les demandes de remplacement pourvues par les agents de l'établissement</p> <p>Ne pas appeler les agents en repos (sauf circonstances particulières)</p>	Maintien du dispositif existant	REALISE	Utilisation d'HUBLO maintenue	Réaliser un rappel à ce sujet en réunion d'encadrement
Agir	Mieux concilier la maternité et le maintien d'une activité professionnelle	Mettre en place un temps d'accueil de l'agent avec l'encadrement suite à la reprise de son activité professionnelle à l'issue du congé de maternité	Déploiement du dispositif	A REALISER en 2026		<p>Formaliser un document d'entretien</p> <p>Réaliser une réunion d'encadrement</p> <p>Réaliser les entretiens</p>

AXE 4

**PREVENIR ET LUTTER CONTRE
LES DISCRIMINATIONS,
LES ACTES DE VIOLENCE,
DE HARCELEMENT,
ET AGISSEMENTS SEXISTES**

LE DIAGNOSTIC

En 2020, Les HPC ont déployé un nouveau logiciel de déclaration des évènements indésirables, le logiciel Ageval. Celui-ci intègre la possibilité pour les agents de signaler tout évènement dont ils ont pu être potentiellement victimes ou témoins, en ce qui concerne notamment les actes de violence, de harcèlement, d'agissements sexistes ou de discrimination.

Afin de renforcer son action, les HPC ont élaboré, une nouvelle fiche de signalement, de recueil, de traitement et de suivi dédiée uniquement à ce type d'évènement au sein du logiciel Ageval.

Situation initiale :

	Objectifs	Action	Indicateurs	Calendrier	Pilotage de l'action
Prévenir et traiter	Lutter et sanctionner les actes de violence, de harcèlement et de discriminations	Communiquer davantage sur l'existence de la procédure de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations Mentionner l'existence de cette procédure dans le livret d'accueil	Modalités de la communication : (notamment par l'envoi d'un mail nominatif aux agents inscrits sur AGEVAL) Modification du livret d'accueil	2025	DRH et Service Qualité
	Recenser, évaluer et traiter ces situations	Informers les agents de l'existence de la procédure par le biais d'une communication multicanale	Nombre d'actions traitées	2025	Service Qualité
	Sensibiliser les agents à reconnaître et caractériser ces situations afin de les prévenir et les signaler	Mener une campagne de communication visuelle sur les situations d'agissement sexiste, de discrimination basées sur le genre, de harcèlement et de violence sexuelle Faire connaître les référents 1H/1F Présenter devant les instances les statistiques des signalements en distinguant les genres et Informer des suites données	Déploiement de la campagne 1 x par an	2025 2025	DRH et Service communication DRH

Situation actuelle :

Objectifs	Action	Indicateurs	Etat d'avancement	Actions mises en place	Proposition d'actions
<p>Lutter et sanctionner les actes de violence, de harcèlement et de discriminations</p> <p>Recenser, évaluer et traiter ces situations</p>	<p>Communiquer davantage sur l'existence de la procédure de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations</p> <p>Mentionner l'existence de cette procédure dans le livret d'accueil</p> <p>Informers les agents de l'existence de la procédure par le biais d'une communication multicanale</p>	<p>Modalités de la communication : (notamment par l'envoi d'un mail nominatif aux agents inscrits sur AGEVAL)</p> <p>Modification du livret d'accueil</p> <p>Nombre d'actions traitées</p>	<p>REALISE</p>	<p>Diffusion de la procédure sur l'intranet et ajout du document sur la GED</p> <p>Présentation aux réunions d'encadrement, F3SCT</p> <p>Diffusion d'une note d'information de désignation des nouveaux référents et de leurs rôles</p>	<p>Rappel annuelle et mise à jour en cas de changement</p>

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AUX HPC

Objectifs	Action	Indicateurs	Etat d'avancement	Actions mises en place	Proposition d'actions
Sensibiliser les agents à reconnaître et caractériser ces situations afin de les prévenir et les signaler	<p>Mener une campagne de communication visuelle sur les situations d'agissement sexiste, de discrimination basées sur le genre, de harcèlement et de violence sexuelle</p> <p>Faire connaître les référents 1H/1F</p>	Déploiement de la campagne	REALISE PARTIELLEMENT	Communication sur les référents en interne	<p>Réaliser une communication visuelle sur les situations d'agissement sexiste, de discrimination sur les réseaux sociaux et sur l'intranet via des vidéos ou des affiches gouvernementales</p>
	<p>Présenter devant les instances les statistiques des signalements en distinguant les genres et Informer des suites données</p>	1 x par an	A REALISER		<p>Réaliser un tableau de bord commun entre tous les référents</p> <p>Présenter en instance</p> <p>Elaborer un plan d'actions</p>

AXE 5 :

**COMMUNIQUER SUR LE DISPOSITIF ET
LA POLITIQUE DE L'ETABLISSEMENT
EN MATIERE D'EGALITE
PROFESSIONNELLE**

LE DIAGNOSTIC

Les résultats de l'enquête ANFH sur l'égalité professionnelle, qui s'est déroulée aux HPC du 21 mai au 16 juin 2024, ont mis en évidence que 62% des répondants ne connaissent pas la politique de l'établissement en matière d'égalité professionnelle. Par ailleurs, 72% disent vouloir en savoir plus sur le sujet et 53% sont prêt à contribuer à cette politique.

Ces résultats montrent également la nécessité de communiquer davantage sur l'existence des interlocuteurs internes à l'établissement susceptibles de recueillir la parole des personnes qui vivent ou sont témoins d'une situation de discrimination, harcèlement et/ou violence (Référénts Egalité professionnelle).

Situation initiale :

LES ACTIONS

	Objectifs	Action	Indicateurs	Calendrier	Pilotage de l'action
Prévenir et traiter	Faire connaître davantage la politique de l'établissement en matière d'égalité professionnelle	Communiquer en interne sur la mise en œuvre du plan d'action.	Nombre et nature des actions	2025	Service communication et DRH
	Communiquer sur l'identité des différents interlocuteurs possibles (notamment les Référents Egalité professionnelle)	Informers les agents de l'existence d'interlocuteurs privilégiés (chef de service, dispositif interne accompagnement psychologique), référent(s) Egalité professionnelle et représentants du personnel	Identification des personnes et modalités de la communication	2025	Service communication et DRH

Situation actuelle :

	Objectifs	Action	Indicateurs	Etat d'avancement	Actions mises en place	Proposition d'actions
Prévenir et traiter	Faire connaître davantage la politique de l'établissement en matière d'égalité professionnelle	Communiquer en interne sur la mise en œuvre du plan d'action.	Nombre et nature des actions	A REALISER en 2026		Diffuser le plan d'actions aux agents via l'intranet Réaliser des revues bi annuelles en instance et en réunion d'encadrement et au sein de la cellule des référents
	Communiquer sur l'identité des différents interlocuteurs possibles (notamment les Référents Egalité professionnelle)	Informers les agents de l'existence d'interlocuteurs privilégiés (chef de service, dispositif interne accompagnement psychologique), référent(s) Egalité professionnelle et représentants du personnel	Identification des personnes et modalités de la communication	REALISE PARTIELLEMENT	Diffusion d'une note d'information de désignation des nouveaux référents et de leurs rôles et de leurs coordonnées	Poursuivre et mettre à jour la liste des référents Communiquer auprès des nouveaux arrivants