



Plan d'action pour l'égalité professionnelle et dispositif de signalement GHT Jura

Rappel des textes :

- ✓ Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- ✓ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- ✓ Décret n°2020-258 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Le présent document vise à présenter le plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du GHT Jura (comprenant les Hôpitaux du Jura et le CH du Pays du Revermont). Ce plan est d'une durée de trois ans maximum.

Notre méthodologie de travail

Un groupe de travail « égalité professionnelle femme/hommes » a été constitué afin de permettre une réflexion collective et pluriprofessionnelle au sein du GHT Jura. Il est constitué de 11 agents affectés sur les différentes entités du groupe constituant le GHT. Ce groupe a vocation à s'étoffer au fur et à mesure de l'exécution du plan d'action. En outre, un comité de suivi sera installé à la fin du premier semestre 2022.



Les axes du plan d'action

AXE 1

Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Mesure 1

Lancer une campagne de communication et de sensibilisation à l'aide d'un flyer transmis aux agents de l'établissement afin de comprendre les effets sur la carrière et la rémunération d'un congé parental (homme ou femme), le congé pour assistance auprès d'un proche malade ou handicapé. D'autres types de congés pourront également être abordés.

Indicateurs de suivi retenus :

- Nombre de « flyers » distribués au sein de l'établissement
- Typologie des « flyers » élaborés

Calendrier :

- 2^{ème} semestre 2022

Mesure 2

Intégrer de manière systématique les principes relatifs à l'égalité professionnelle dans les lignes directrices de gestion RH.

Indicateurs de suivi retenus :

- Bilan des LDG

Calendrier :

- 1^{er} semestre 2022

AXE 2

Garantir un égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois dans la fonction publique et favoriser la mixité des métiers, des parcours professionnels ainsi que le déroulement de carrière



Mesure 1

Constituer un binôme femme/ homme afin d'assurer auprès des étudiants et apprenants (IFSI, IFAS, Lycéens) la promotion des métiers de la fonction publique hospitalière.

Indicateurs de suivi retenus :

- Nombre de réunion assurée par le binôme femme/homme
- Variété des structures et établissements dans lesquelles sont organisées les réunions (collèges, lycées, IFSI et IFAS, Université)

Mesure 2

Favoriser et garantir un processus de recrutement exemplaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Indicateurs de suivi retenus :

- Nombre de membres de jurys formés
- Proportion femmes / hommes au sein des jurys

Calendrier :

- 2^{ème} semestre 2022 et 1^{er} semestre 2023

Mesure 3

Développer un axe dans le plan de formation du GHT visant à favoriser l'égalité professionnelle et favoriser l'accès à la formation.

Indicateurs de suivi retenus :

- Nombre d'agents formés/ sensibilisés par année

Calendrier :

- 2022 et 2023
- Mise en routine sur 2024



AXE 3

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Mesure 1

Déployer une politique institutionnelle de priorisation de prise de congés pour les familles monoparentales ou avec des enfants en situation de handicap.

Indicateurs de suivi retenus :

- Publication d'une note de service explicitant la politique institutionnelle selon un calendrier déterminé

Calendrier :

- 2022 et 2023
- Mise en routine sur 2024

Mesure 2

Construire une politique institutionnelle d'organisation des réunions rendant compatible vie professionnelle et vie privée.

Indicateurs de suivi retenus :

- Nombre de réunions sur un créneau horaire spécifique permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale

Calendrier :

- 2022 et 2023 après réalisation d'un état des lieux des pratiques sur l'établissement

Mesure 3

Prévoir la possibilité pour les personnels d'encadrement d'organiser une journée de télétravail afin que celui-ci puisse se consacrer à certaines missions (réalisation de plannings, gestion de projets...).

Indicateurs de suivi retenus :

- Nombre de journée de télétravail accordée dans les services et directions

Calendrier :

- 2022 et 2023 après rédaction d'une méthodologie organisationnelle à destination des personnels d'encadrement



AXE 4

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Mesure 1 :

Prévoir la mise en place d'un « comité discrimination » qui serait le point d'entrée pour les agents qui seraient victimes de discrimination ou violences sexuelle et sexiste. Une communication sur cette action est prévue en amont sur la définition des violences sexuelles et sexistes. Enfin, une procédure spécifique déterminera les modalités de saisine du comité. Une adresse mail de signalement sera créée.

Indicateurs de suivi retenus :

- Installation effective du comité discrimination
- Nombre d'actions de communication réalisées
- Rédaction effective de la procédure et diffusion auprès de la communauté hospitalière
- % d'agents qui connaissent l'existence du « comité discrimination »
- Nombre de saisine du comité discrimination

Calendrier :

- 2^{ème} semestre 2022 et 1^{er} semestre 2023