

PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

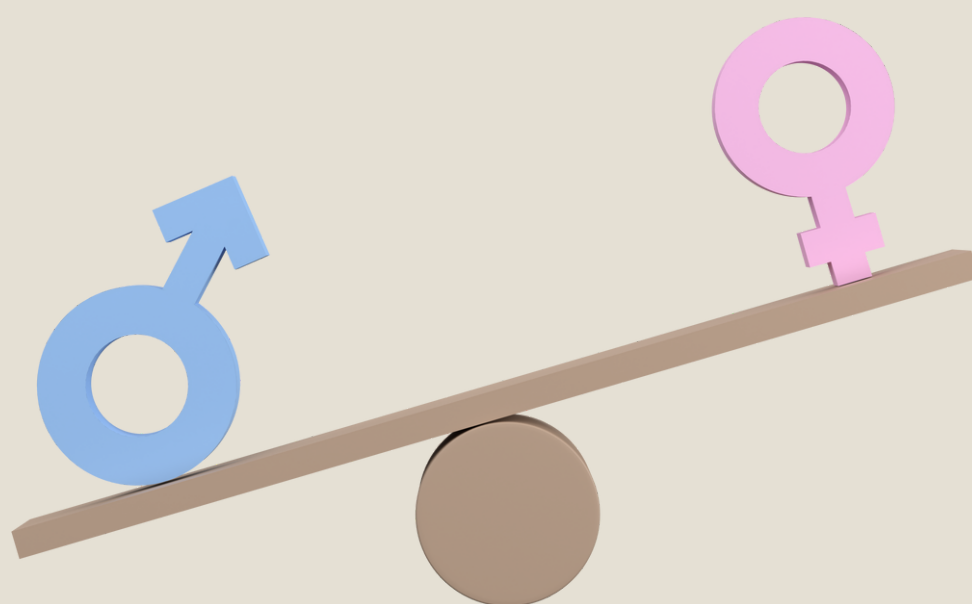


**Maison d'Enfants à Caractère
Social de Luzancy**

2024

Le statut de fonctionnaire a vocation à garantir la stricte égalité de traitement des agentes et des agents et ce, à toutes les étapes de leur carrière. Cependant, plusieurs indicateurs montrent la persistance d'inégalités de genre au sein des trois versants de la fonction publique

Bien que les femmes soient majoritaires au sein des effectifs de l'ensemble de la fonction publique (63 % ; contre 46 % dans le secteur privé, fin d'année 2021), des différences avec leurs homologues masculins persistent dans leur situation ainsi que dans leur parcours professionnel.



C'est pourquoi, le gouvernement a mis en place des stratégies afin de lutter contre ces inégalités.

A ce titre, il est important de rappeler le rôle des Accords du 30 Novembre 2018 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la fonction publique.

Forts de 30 actions, ces accords donnent, entre autres, des outils aux employeurs afin qu'ils deviennent acteurs de cette égalité. Ces accords ont permis d'établir, une série de documents visant à accompagner les employeurs et les agents vers cette transition.

Parmi lesquels :

- La Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes
- Le référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Enfin, la loi dite de transformation publique rend obligatoire la rédaction d'un plan d'action annuel en faveur de l'égalité professionnelle, et renforce ainsi la politique volontariste du Gouvernement dans ce domaine.



Ce plan va présenter, pour une durée de 3 ans, du 1er trimestre 2024 au 1er trimestre 2027, les mesures destinées à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes autour de 4 axes :

- 1 Evaluer, prévenir, et le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes ;
- 2 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la Fonction Publique ;
- 3 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- 4 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Autour de ces 4 axes, nous avons déterminé 4 thèmes, un thème pour chaque axe :

- ✱ Embauche et rémunération
- ✱ Accès aux formations, études promotionnelles et avancement de grade
- ✱ Vie professionnelle – vie personnelle
- ✱ Conditions de santé et de sécurité au travail

Ce plan fera l'objet d'une consultation, d'une présentation et d'un suivi annuel devant le comité social de l'établissement et d'une transmission à l'Agence Régionale de Santé. Ce plan sera également mis à disposition de l'ensemble des agents de l'établissement.

Principaux textes de référence :



- Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.
- Décret 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.
- Articles L132-1 et suivants du Code général de la fonction publique

- Note d'information N°DGOS/RH3/2021/197 du 10 septembre 2021 portant sur les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière.

Axe 1 – Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1- Etat des lieux

L'établissement compte 91 agents en activité en 2022, avec 70 femmes et 21 hommes.

Il est possible d'observer une forte féminisation des effectifs à raison de 77% de femmes au sein de l'établissement.

En 2022, 29 % des femmes de l'établissement sont titulaires contre 9 % des hommes de l'établissement. 13% des femmes de l'établissement sont en CDI contre 3% des hommes de l'établissement. De même, que 35% des femmes de l'établissement sont en CDD contre 11% des hommes de l'établissement.



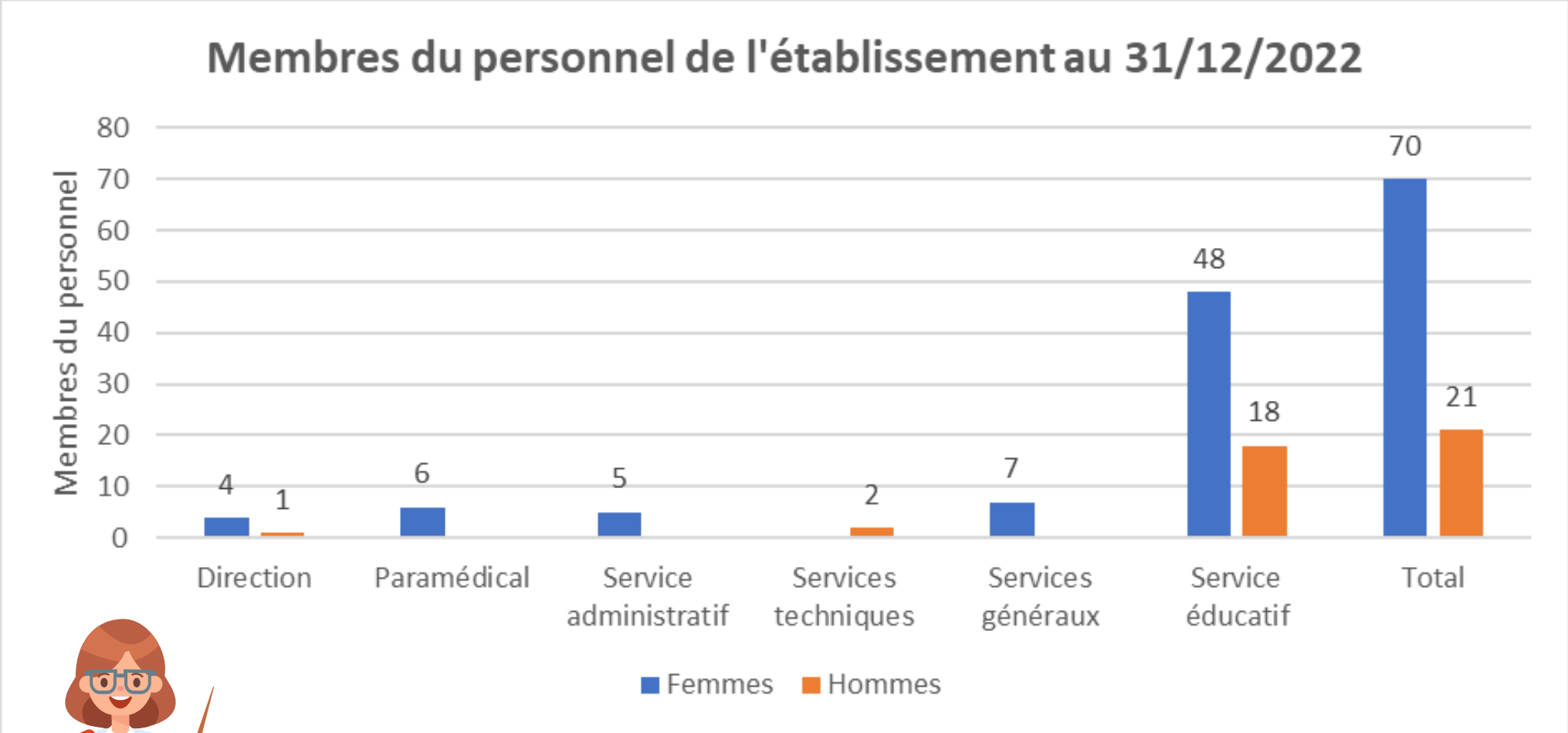
Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Des disparités existent dans certains services de l'établissement :

Le service administratif compte 100 % de femmes, également dans les services généraux ainsi que dans le service paramédical.

A contrario, le service technique comprend 100% d'hommes.

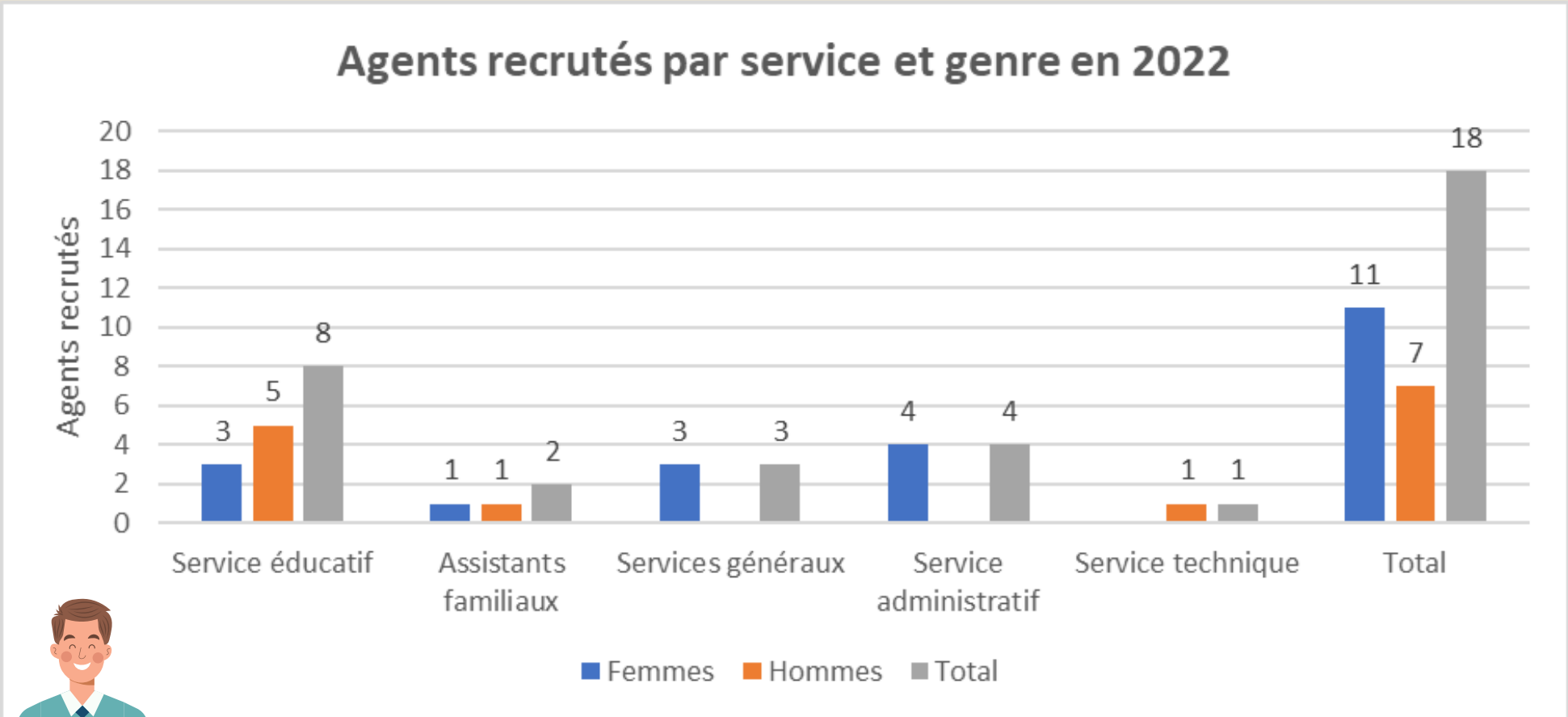
Le service éducatif comprend 71% de femmes et est plus féminisé que dans d'autres établissements. En effet, d'après les résultats d'une étude de la Direction de la Recherche des Etudes de l'Evaluation et des Statistiques (DREES) de septembre 2006, il ressort que les services éducatifs des MECS sont composés en moyenne de 65% de femmes.



a- recrutements



En 2022, 18 agents ont été recrutés dont 11 femmes et 7 hommes. Ils ont été répartis dans 5 services différents : Service Educatif, assistants familiaux, Services Généraux, Service Administratif, Service Technique.



b- Rémunération

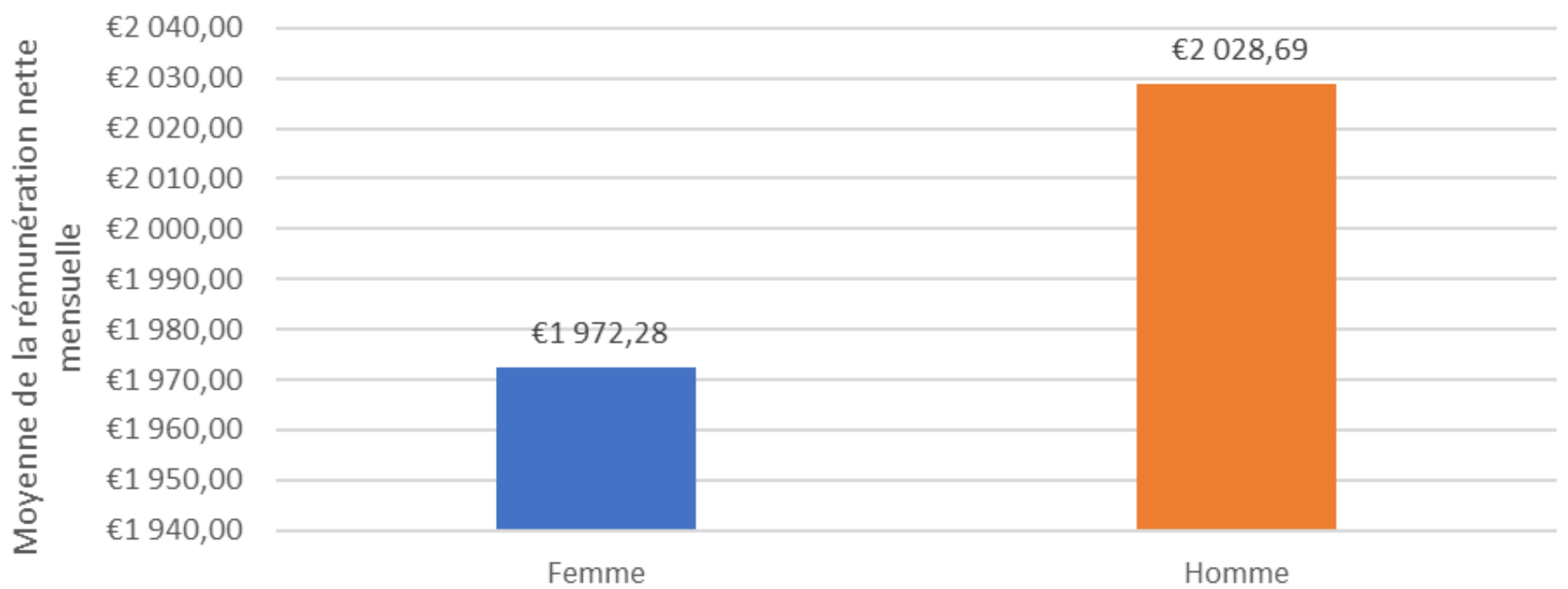


Pour l'établissement, le salaire net mensuel moyen est de 1972,28 euros pour les femmes (hors assistants familiaux et professeurs des écoles) et 2028,69 euros pour les hommes (hors assistants familiaux et professeurs des écoles). Il existe donc un écart de rémunération de 56,41 euros.

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes



Moyenne de la rémunération mensuelle nette des agents en 2022, par genre



2- Mesures déjà en place

a - Recrutements



La MECS, en tant qu'employeur d'agents publics, met en œuvre des actions visant à permettre l'égal accès aux corps, cadres et emplois de la fonction publique.

Concernant les campagnes de recrutement, la MECS publie des offres d'emploi en écriture inclusive afin de limiter les stéréotypes.

Tous les candidats sont reçus en fonction de leurs formations et / ou compétences.

b- Rémunération



La rémunération des fonctionnaires ainsi que des contractuels est définie à partir des dispositions statutaires et réglementaires.

Ainsi, en application de l'article L712-2 du code général de la fonction publique dispose que « Le montant du traitement est fixé en fonction du grade du fonctionnaire et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé ».

Ainsi, un homme et une femme possédant un grade et un échelon identique ont une rémunération identique.

3- Les actions à développer



La MECS a conscience du manque de représentativité au sein de ses effectifs et souhaite se diversifier lors de son recrutement.

C'est pourquoi, plusieurs objectifs et actions à réaliser ont été pensés par le groupe de travail.

Objectifs :

Encourager et valoriser l'accès et la présence de femmes dans des métiers traditionnellement masculins et la présence d'hommes dans des métiers traditionnellement féminins.



Actions à réaliser



- 1 Poursuivre l'écriture inclusive sur les offres d'emplois.
- 2 Créer un site internet de l'établissement pour présenter l'établissement aux candidats et y insérer le présent plan.

Indicateurs de suivi



- 1 Nombre d'offres d'emplois conformes à l'écriture inclusive
- 2 Devis des prestataires : LUANGKHOT et Marion Jolly Studio

Calendrier de mise en conformité



- 1 Dès 2023
- 2 Demande de devis en 2023 et réalisation du site en 2024

Acteur(s) de la réalisation des actions



- 1 RH
- 2 Prestataire extérieur

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

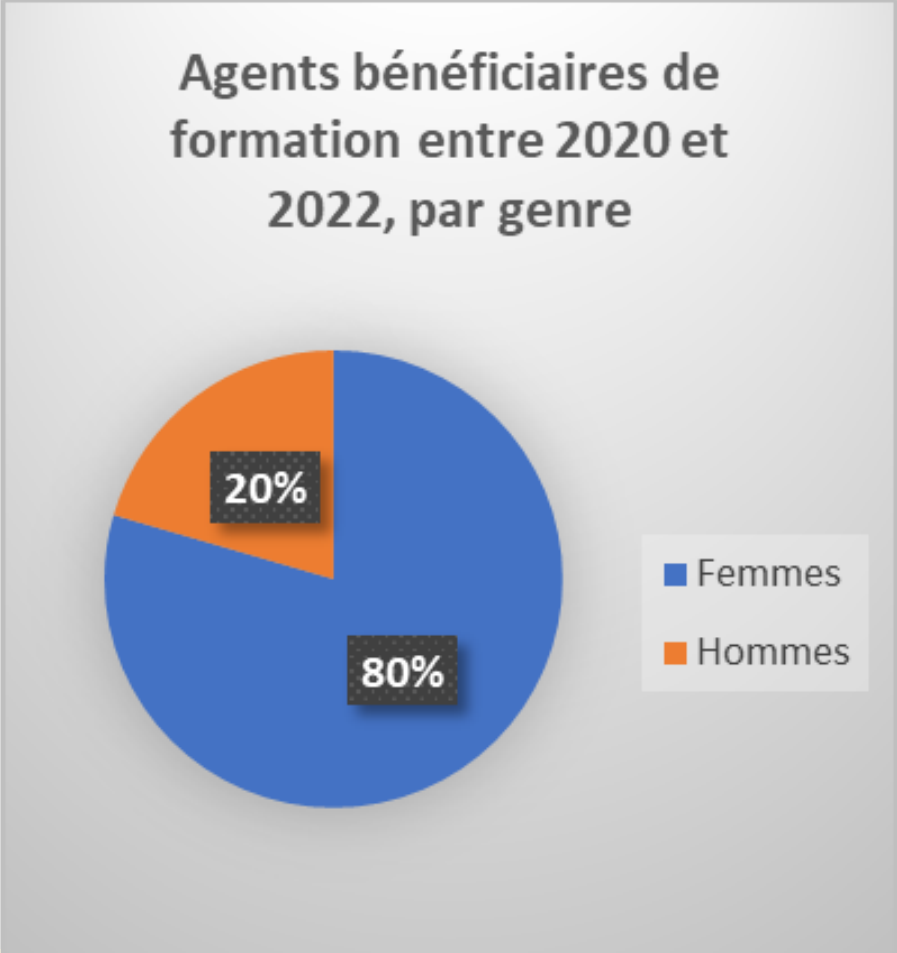
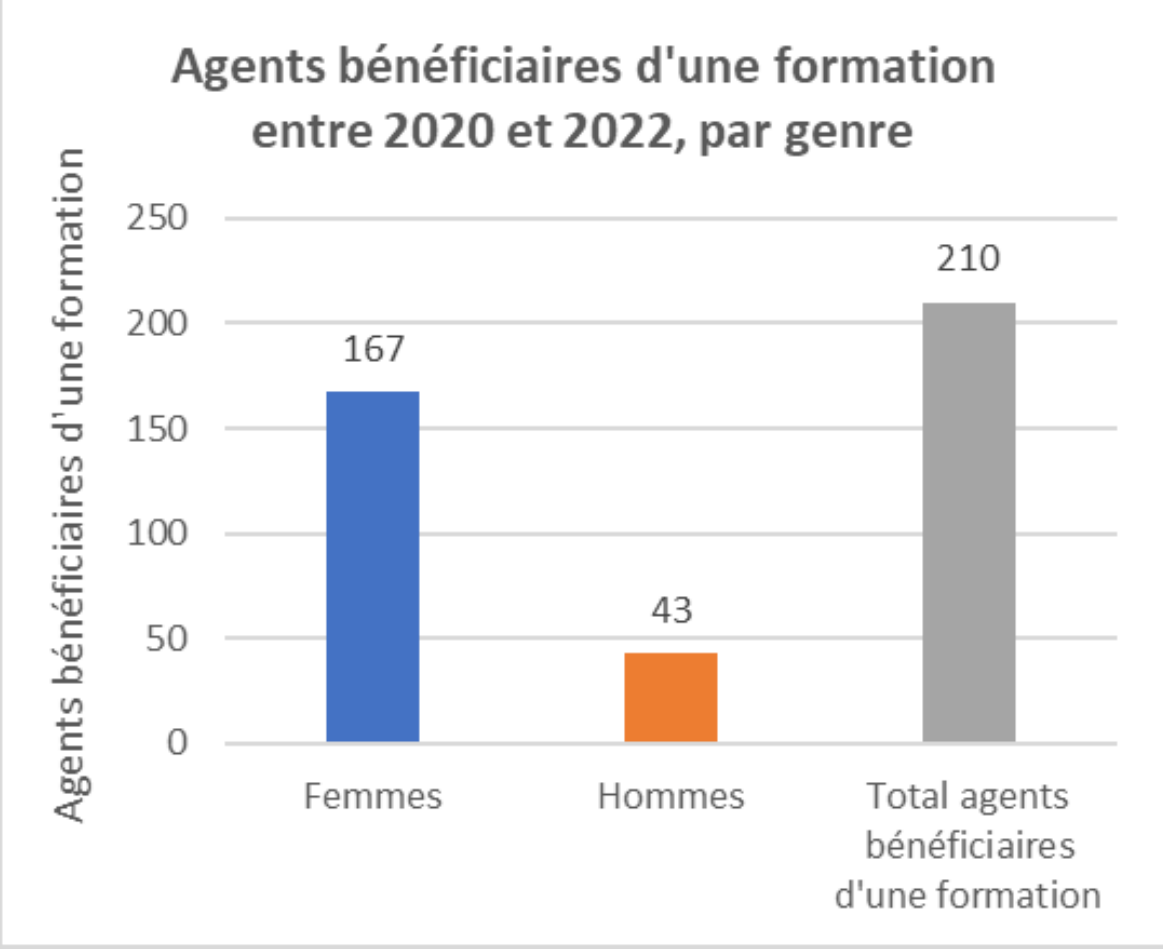
1- Etat des lieux

a- Formations



Entre 2020 et 2022, 51 formations individuelles et en intra ont été réalisées par 210 agents dont 167 femmes et 43 hommes. En 2022, 75% des agents bénéficiaires d'une formation étaient des femmes.

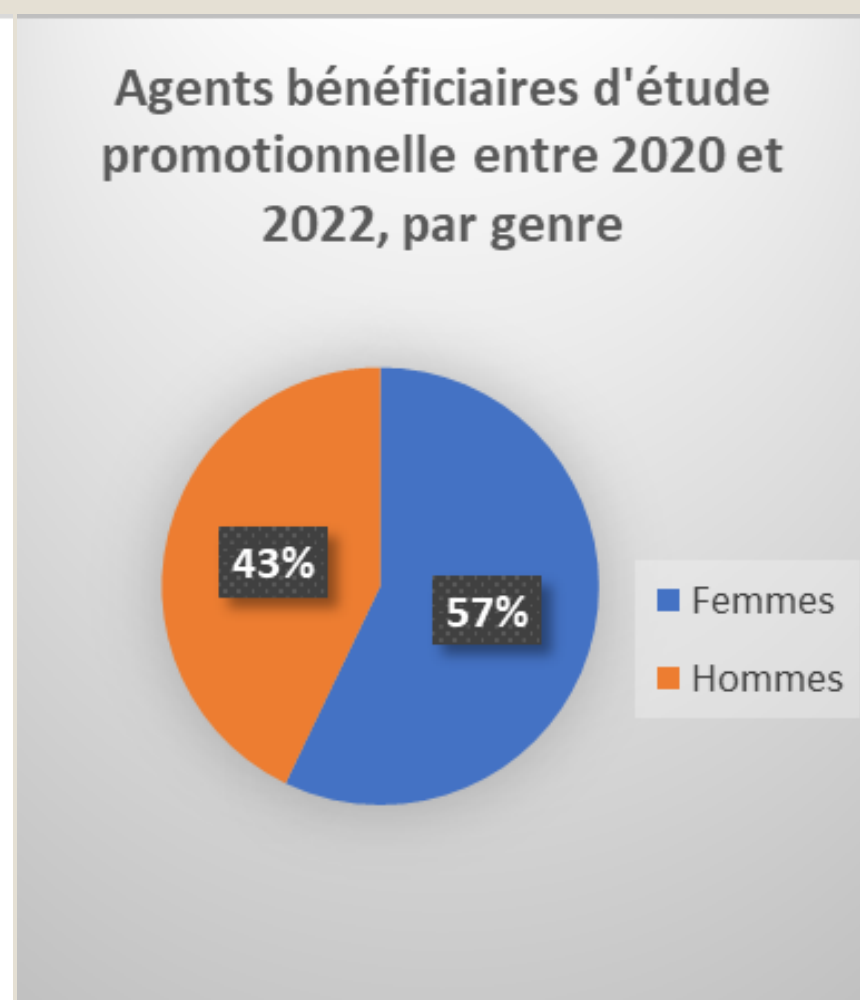
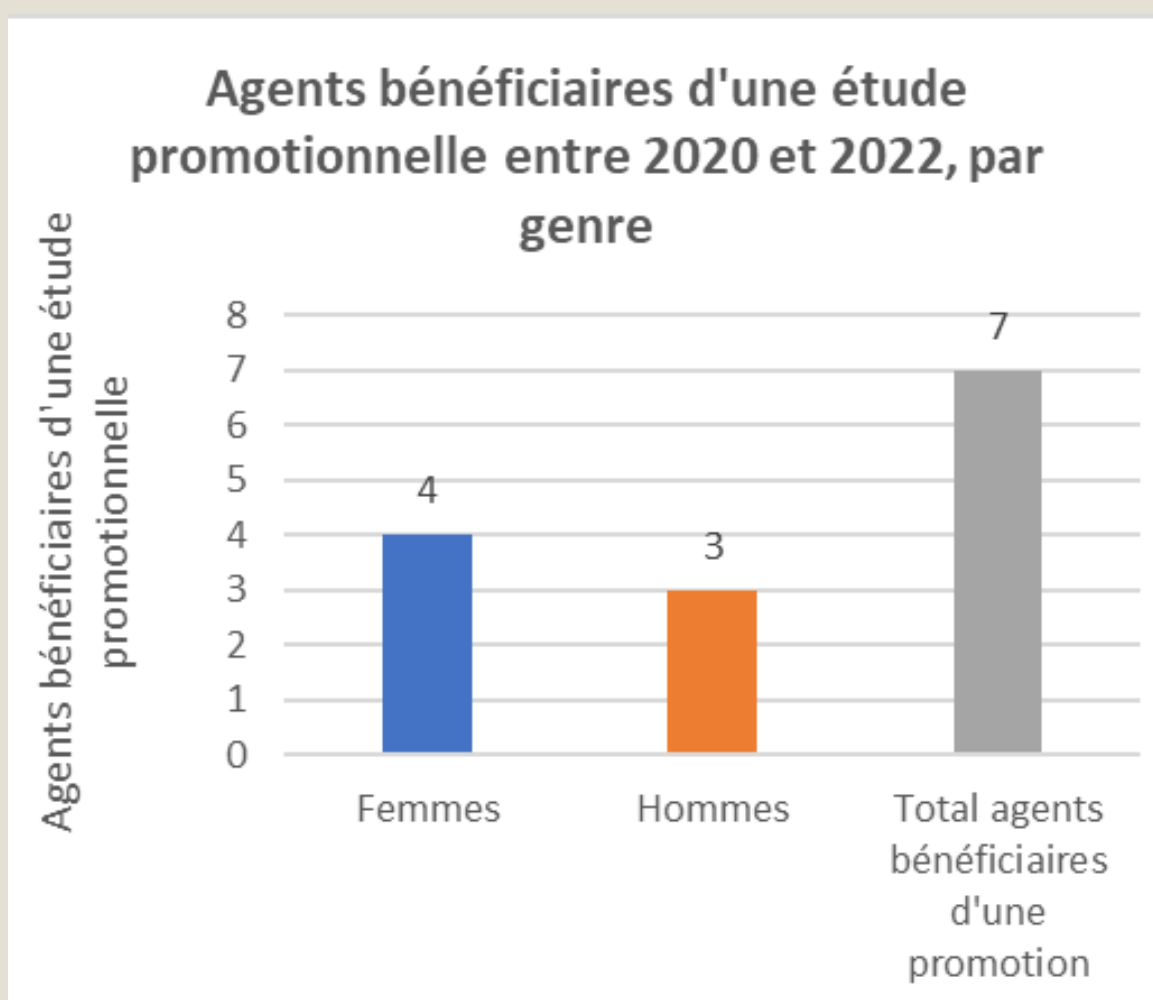
Cette différence s'explique par le fait que l'établissement est majoritairement composé de femmes.



b) Promotion



Entre 2020 et 2022, 7 agents ont bénéficié d'études promotionnelles, dont 4 femmes et 3 hommes. En 2021, 2 agents ont bénéficié d'une étude promotionnelle dont une femme et un homme. En 2022, les agents en cours d'études en 2020 et 2021 le sont toujours et il n'y a pas eu de nouvelle étude promotionnelle.



2- Mesures déjà en place

a) Formations



Concernant les formations, au sein de la MECS, une journée de consultation des vœux est mise en place une fois par an pour assister les agents dans leur choix de formation. Une information générale est diffusée par mail à l'ensemble des agents et des affiches, rappelant la date de consultation des vœux, sont présentes au sein de l'établissement.

b) Promotion



Le souhait d'évolution professionnelle de l'agent est évoqué lors de son évaluation professionnelle annuelle.

Il est question, lors de cet échange privilégié, d'évoquer le souhait de bénéficier d'une formation diplômante ainsi que les concours d'intégration à la fonction publique qui s'offrent à lui.

3- Les actions à développer

La MECS souhaite mettre en place plus de mesures pour faciliter l'accès aux formations et aux promotions.

Objectifs

Garantir l'égal accès à la formation diplômante et aux études promotionnelles aux femmes et hommes de l'établissement

Actions à réaliser



1

Journée de remise des vœux de formations : information par voie d'affichage et par mails.

2

Mise à disposition des catalogues de formation dans une salle dédiée, avant la journée de consultation et transmission des liens de connexion vers les catalogues.

- 3 Mise en place d'entretiens dans le cadre du parcours d'intégration visant à déconstruire la représentation F/H en lien avec l'emploi exercé.

Indicateurs de suivi



- 1 Comparaison N-1 du nombre de formations réalisées afin de favoriser l'accès aux femmes et aux hommes.
- 2 Nombre de formations diplômantes suivies et le nombre de bénéficiaires de formations.
- 3 Nombre de parcours d'intégration

Calendrier de mise en conformité



Toutes ces actions se dérouleront en 2024.

Acteurs de la réalisation des actions



- 1 RH
- 2 RH
- 3 Psychologues et équipe de direction

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

1- Etat des lieux

En 2023, la MECS a élaboré un protocole ainsi qu'un guide de télétravail afin de favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents.

L'établissement est dans la première année de mise en œuvre du télétravail et deux agentes y ont recours.



2- Mesures déjà en place

Comme évoqué ci-dessus, un protocole de télétravail a été rédigé en avril 2023 permettant le télétravail aux agents de l'établissement dont les tâches sont réalisables à distance.

Il est possible d'avoir au recours au télétravail lorsque l'agent est autonome et que les tâches peuvent être réalisées hors des locaux de la MECS de façon régulière et volontaire en utilisant des technologies de l'information et de la communication.

Il existe également, au sein de la MECS, la possibilité d’adapter ses horaires afin de concilier une meilleure articulation entre la vie personnelle et professionnelle au besoin.

3- Actions à développer

Objectifs

Favoriser l’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Actions à réaliser



- 1 Rédaction du protocole de télétravail
- 2 Définir un cadre de travail hors site ponctuel pour le personnel
- 3 Mettre en place une salle d’allaitement au sein de l’établissement
- 4 Adresser un courrier personnalisé aux agents les informant de leurs droits à congé parental, adoption...
- 5 Mettre en place un questionnaire sur les risques psychosociaux
- 6 Réactualiser le règlement Intérieur en spécifiant les droits à congé parental, adoption...

Indicateurs de suivi



- 1 Présentation et approbation pendant les instances / Nombre de jours télétravaillés en tenant compte de la proportion femmes - hommes
- 2 Nombre de jours hors site femmes-hommes / code ELAP PLANNING
- 4 Nombre de courriers adressés aux agents femmes-hommes en tenant compte de la proportionnalité
- 5 Nombre de questionnaires retournés et résultats
- 6 Approbations en instances

Calendrier de mise en conformité



- | | | | |
|---|------|---|------|
| 1 | 2023 | 4 | 2024 |
| 2 | 2024 | 5 | 2024 |
| 3 | 2024 | 6 | 2025 |

Acteur(s) de la réalisation des actions



- 1 RH + direction + représentants du personnel
- 2 Direction + CSE
- 3 CSE
- 4 RH + direction
- 5 RH + RP + Chargée de mission
- 6 RH + RP + Direction



Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

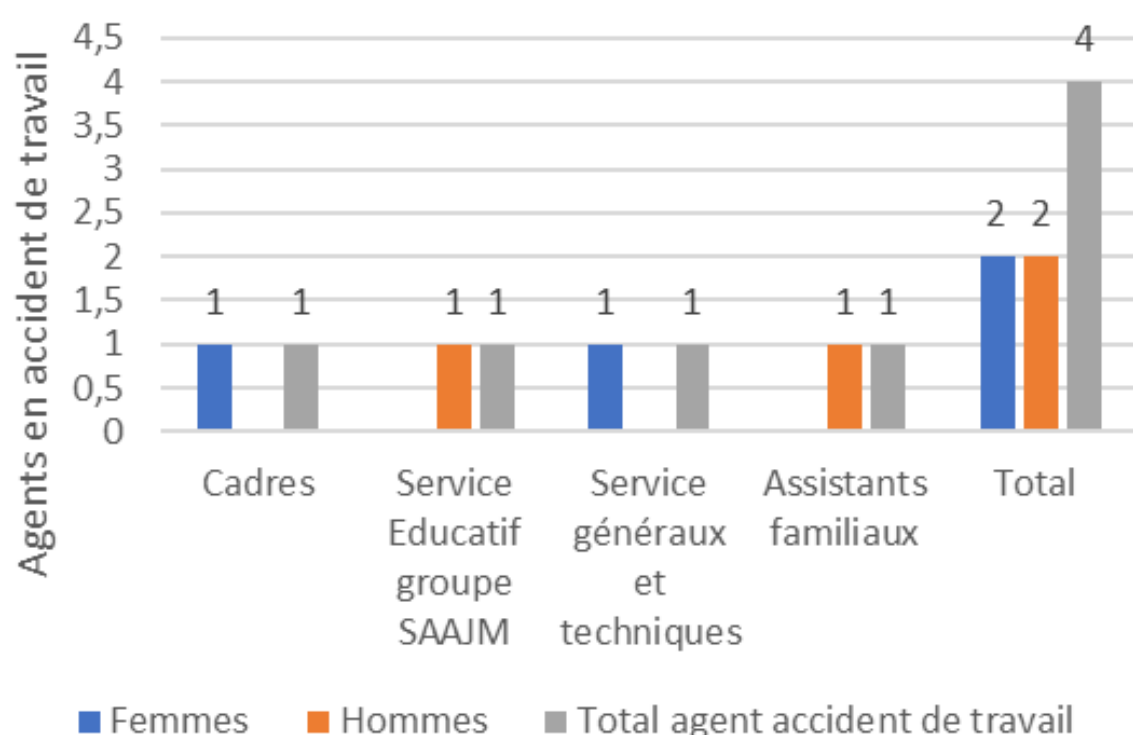


1- Etat des lieux

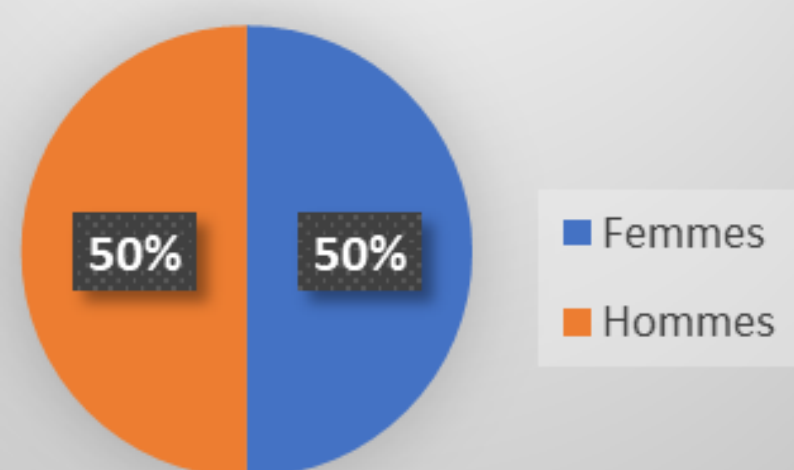
En 2022, au sein de la MECS, 4 agents ont eu un accident du travail dont 2 femmes et 2 hommes. Ces agents faisaient partis des services généraux, éducatifs, et de la direction.

La MECS, étant soucieuse de la santé et de la sécurité de ses agents, a mis en place des formations pour faciliter le bien-être au travail, notamment en formant les agents sur les bonnes postures à avoir ainsi que sur la gestion du stress.

Agents en accident de travail en 2022, par service et par genre



Agents en accident de travail en 2022, par service et par genre



Outre les formations en guise de prévention d'accident, la MECS a mis en place en 2015 une fiche de signalement des événements indésirables permettant aux agents de décrire l'évènement indésirable qu'ils ont subi. Ce dispositif permet de traiter les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, qui relèvent des risques psychosociaux.

2- Actions à développer

La MECS est un établissement fortement féminisé. Des enfants de tout âge et de tout genre y sont présents, ce qui peut engendrer des difficultés aux agents de sexe différents.

C'est pourquoi, la MECS est soucieuse du bien-être des agents et prévoit les actions suivantes

Objectifs

- 1 Prévenir les actes de violences, de discrimination et des risques liés aux conditions de travail.



- 2 Création d'un outil ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteinte volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menace ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien, de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Actions à réaliser



- 1 Nomination d'un référent égalité F/H qui communiquera aux agents sur le dispositif de signalement.
- 2 Mise en place d'un questionnaire sur les risques psychosociaux
- 3 Formation geste et posture, école du stress
- 4 La référente sensibilisera le personnel contre la discrimination et le sexisme par des affiches, formations e-learning et les réseaux sociaux.
- 5 Créer un outil pour sensibiliser sur les violences.
- 6 Créer un outil permettant de faire le bilan des actions réalisées.
- 7 Mettre en place des dispositifs de signalement

Indicateurs de suivi



- 1 Lettre de mission / formation
- 2 Nombre de questionnaires retournés et résultats
- 3 Nombre de participants aux formations
- 4 Nombre d'interventions en réunion de service /
Nombre de communications (affiches, mails...)
- 6 Nombre de questionnaires réalisés

Calendrier de mise en conformité



- 1 Nomination de la référente égalité en 2023 et
formation en 2024 par l'ANFH
- 2 2024
- 3 2025
- 4 2026
- 5 2026
- 6 2026
- 7 2026

Acteur(s) de la réalisation des actions



- 1 Direction et référentes égalité
- 2 RP + Chargée de mission + RH
- 3 Agents de l'établissement + Prestataire extérieur
- 4 Référentes égalité
- 5 Groupe de travail : Prévention de la sexualité
- 6 Référentes égalité + équipe de direction
- 7 Groupe de travail composé de : Chargé de mission + CSE + éducateurs + référente



Conclusion



Le présent plan d'action est mis en œuvre pour une durée de trois ans. Chaque année, un état des lieux d'avancement des mesures à réaliser sera effectué et présenté au Comité Social de l'Etablissement.

En 2027, le plan fera l'objet d'une évaluation et d'un renouvellement.

Afin de favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle, le présent plan sera consultable sur le site internet, et dans l'attente, sur le réseau de la Maison d'Enfants.



Axe 1 – Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectif : Encourager et valoriser l'accès et la présence de femmes dans des métiers traditionnellement masculins et la présence d'hommes dans des métiers traditionnellement féminins.

Action à Réaliser	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en oeuvre	Acteurs de la réalisation des actions
Action 1 : Poursuivre l'écriture inclusive sur les offres d'emplois	Nombre d'offres d'emplois conformes à l'écriture inclusive	2023	RH
Actions 2 : Créer un site internet de l'établissement sur lequel figurera le plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Demande de devis prestataires : Marion JOLLY STUDIO LUANGKHOT	demande de devis en 2023 Réalisation du site internet en 2024	Prestataire extérieur : LUANGKHOT



Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Objectif : Garantir l'égal accès à la formation diplômante et aux études promotionnelles aux femmes et hommes de l'établissement

Action à Réaliser	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en oeuvre	Acteurs de la réalisation des actions
Action 1 : Journée de remise des vœux de formations : information par voie d'affichage et par mails	Comparaison N-1 du nombre de formations réalisées afin de favoriser l'accès aux femmes et aux hommes.	2024	RH
Action 2 : Mise à disposition de catalogues de formations dans une salle dédiée, avant la journée de consultation et transmission des liens de connexion vers les catalogues	Nombre de formations diplômantes suivies et le nombre de bénéficiaires de formations.	2024	RH
Action 3: Mise en place d'entretiens dans le cadre du parcours d'intégration visant à déconstruire la représentation F/H en lien avec l'emploi exercé	Nombre de parcours d'intégration	2024	Psychologues + équipe de direction

Axe 3 : Favoriser l’articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Objectif : Favoriser l’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Action à Réaliser	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en oeuvre	Acteurs de la réalisation des actions
Action 1 : Rédaction du protocole de télétravail	Présentation et approbation pendant les instances Nombre de jours télétravaillés en tenant compte de la proportion femmes / hommes	2023	RH + Direction + RP
Action 2 : Définir un cadre de travail hors site ponctuel pour le personnel	Nombre de jours hors site femmes/hommes Code ELAP	2024	Direction + CSE
Action 3 : Mettre en place une salle d’allaitement au sein de l’établissement		2024	RP
Action 4 : Adresser un courrier personnalisé aux agents les informant de leurs droits à congé parental, adoption..	Nombre de courriers adressés aux agents F/H en tenant compte de la proportionnalité	2024	RH + Direction
Action 5 : Mettre en place un questionnaire sur les risques psychosociaux	Nombre de questionnaires retournés et résultats	2024	RP + RH + Chargée de mission
Action 6 : Réactualiser le règlement intérieur en spécifiant les droits à congé parental, adoption...	Approbation en instance	2025	RH + RP + Direction

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes

Objectif : Prévenir les actes de violences, de discrimination et des risques liés aux conditions de travail

Action à Réaliser	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en oeuvre	Acteurs de la réalisation des actions
Action 1 : Nomination d'un référent égalité F/H qui communiquera aux agents sur le dispositif de signalement	Lettre de mission Formation	2023 et formation en 2024 par l'ANFH	Direction et référente égalité
Action 2 : Mise en place d'un questionnaire sur les risques psychosociaux	Nombre de questionnaires retournés et résultats	2024	RP + Chargée de mission + RH
Action 3 : Formation geste et posture, école du stress	Nombre de participants aux formations	2025	Agents de l'établissement + prestataire extérieur
Action 4 : La référente sensibilisera le personnel contre la discrimination et le sexisme par des affiches, formations e-learning et les réseaux sociaux.	Nombre d'intervention en réunion de service Nombre de communication (affiches / mails)	2026	Référent égalité
Action 5 : Créer un outil pour sensibiliser sur les violences		2026	Groupe de travail : prévention de la sexualité
Action 6 : Créer un outil permettant de faire le bilan des actions réalisées	Nombre questionnaires réalisés	2026	Référente égalité + équipe de direction

Objectif : Création d’un outil ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s’estiment victimes d’atteintes volontaires à leur intégrité physique, d’un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d’agissements sexistes, de menace ou de tout autre acte d’intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d’accompagnement, de soutien, de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Action à Réaliser	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en oeuvre	Acteurs de la réalisation des actions
Action 7 : Mettre en place des dispositifs de signalement	Règlement prévoyant les dispositifs de signalement Nombre de fiches de signalements	2026	Groupe de travail composé de : Chargée de mission + CSE + éducateurs + référente

