



Plan d'actions

Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique,
- 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 fonction publique hospitalière,
- 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 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière,
- Lignes directrices de gestion de l'ITEP de la Roussille 2021-2025 et notamment l'objectif n° 3 de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines,
- Rapport social unique de l'ITEP de la Roussille au titre de l'année 2023,
- Plan d'actions QVCT 2025-2026 de l'ITEP de la Roussille.

INTRODUCTION

L'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique a été signé le 30 novembre 2018. Il s'articule autour de 5 grands axes :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité,
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles,
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière,
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle,
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L'ITEP

L'index de l'égalité professionnelle pour l'année 2023 révèle un taux de **97 %**.

ACTIONS IDENTIFIÉES

1. Une rémunération équitable

De par son fonctionnement, la fonction publique hospitalière permet une équité entre les professionnels. Basée sur une grille indiciaire, la rémunération de base est calculée en fonction de l'ancienneté.

Concernant les primes et indemnités, elles sont réglementaires et octroyées en fonction du grade des agents.

Lors de la distribution de la prime de service, une attention est portée aux agents exclus des mesures liées au Ségur de la santé.

2. Le déroulement de carrière

Les agents avancent d'échelon selon une durée unique. Les modalités de changement de corps ou de grade sont explicitées dans les statuts et lignes directrices de gestion de l'ITEP de la Roussille (volets titulaires et contractuels).

Des entretiens de carrière sont réalisés à la demande des agents ou bien à la demande de l'établissement dans des cas spécifiques.

Une attention particulière est apportée aux parcours professionnels des agents (femmes ou hommes). L'établissement veille à ce que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir ne pénalisent pas les agents concernés par une absence liée à un congé, par un temps partiel ou par un temps non complet.

L'établissement organise régulièrement des concours pour favoriser l'intégration des professionnels contractuels.

3. La formation

L'ITEP de la Roussille met l'accent sur la formation professionnelle. L'établissement accompagne tous les agents dans leur projet de formation et d'évolution professionnelle.

Les choix des agents sont multiples : dispositifs individuels de formation (bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, congé de formation professionnelle) ou formation continue.

Chaque projet est étudié individuellement pour permettre à tous les agents d'évoluer dans leur carrière.

Ces actions sont visibles dans le plan annuel de formation et dans le rapport social unique de l'établissement (bilan de formation, suivi des entretiens de carrière).

4. L'organisation du temps de travail : un levier pour concilier vie personnelle et professionnelle

L'ITEP de la Roussille propose tout type d'organisation de temps de travail. Des postes de travail en horaires de journée, d'autres en horaires décalés, ou encore des postes de nuit.

Chaque année, les agents ont l'opportunité de se positionner sur différents postes de travail pour répondre au mieux à leurs attentes professionnelles et personnelles.

La campagne dite de « mobilité » est repérée dans l'échéancier des temps forts de l'établissement. C'est à cette occasion que les souhaits de travail à temps partiel (hors temps partiel de droit) sont exprimés par les agents à la direction.

Le guide du temps de travail de l'ITEP de la Roussille est régulièrement actualisé pour prendre en compte tous les congés familiaux ou autorisations spéciale d'absence associés.

Dans la mesure du possible, les agents en congé maternité ou paternité sont remplacés afin de permettre une poursuite de l'activité dans des conditions adéquates pour les agents concernés et les équipes.

5. Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexistes

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination.

Conformément au décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, l'ITEP de la Roussille s'engage à signaler tout agissement violent, discriminant ou sexiste au sein de son établissement. Chaque professionnel(le) est engagé(e) dans cette démarche.

Une procédure devra être rédigée en concertation avec les représentants du personnel dans le cadre du Comité social d'établissement.

Un bilan est réalisé dans le rapport social unique de l'établissement.

CONCLUSION

L'ITEP de la Roussille est très impliqué dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'ensemble des documents institutionnels est rédigé dans le respect de ce principe : projet d'établissement, projets de service, lignes directrices de gestion, plan d'actions QVCT, règlement intérieur, livret d'accueil notamment.

Un référent égalité a été nommé au 1^{er} janvier 2025 en la personne de Madame Maude Rousseau, Responsable des services administratifs de l'ITEP de la Roussille. Cette dernière est également référente handicap.

Un travail en concertation avec les représentants du personnel est en cours autour d'une sensibilisation de l'ensemble des professionnels.