



PROTOCOLE D'ACCORD EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES/HOMMES



Entre le Directeur du centre hospitalier Robert BISSON

Et

La Confédération Générale du Travail (CGT)
La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
Force Ouvrière (FO)
L'Union Syndicale Solidaires (SUD)
L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA)

I. Enjeux

Le CHL promeut les actions en faveur de l'égalité femme / homme.

Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique entre les femmes et les hommes constitue l'un des cinq objectifs de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 et un véritable enjeu de politique RH.

Le statut général des fonctionnaires pose le principe de non-discrimination et de protection des agents publics contre les violences physiques et verbales dont ils pourraient être victimes, ainsi que contre les situations de harcèlement sexuel ou moral (loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Depuis le 1^{er} mai 2020, chaque administration doit mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes (*Décret n°2020-256 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*).

L'élaboration de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans la politique générale des ressources humaines de l'établissement. Il est en lien avec le projet social et contribue notamment à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

L'établissement s'appuie sur un référent égalité pour incarner et mettre en œuvre le plan d'action (conformément à l'axe 1.5 du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018).

Par ailleurs, l'établissement porte attention aux personnes en transition d'un sexe à l'autre.

Le plan d'action définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés à l'article 6 septies de la loi n°83-634. Il s'articule autour de 4 axes obligatoires :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

II. Les axes du plan d'action

Le plan d'action précise :

- Les mesures auxquelles s'engage l'établissement,
- Les objectifs à atteindre,
- Les indicateurs de suivi ;
- Le calendrier de mise en œuvre.

AXE 1. ÉVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

I. Etat des lieux, diagnostic

Éléments de diagnostic	Evaluation
Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont-ils constatés ?	
Si des écarts de rémunération existent, quelles fonctions concernent-ils ?	
Des outils de traitement des écarts de rémunération sont conçus ?	

II. Mesures à mettre en place

Mesures auxquelles s'engage l'établissement	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Développement d'indicateurs spécifiques et leur suivi dans le temps dans certains secteurs/services ou certains métiers/corps	Comprendre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes Evaluer ces écarts de rémunération Mettre en place des mesures ciblées suite aux données récupérées afin de réduire ces écarts	- Rémunération nette mensuelle moyenne par catégorie F/H pour les fonctionnaires et les agents contractuels ; - Effectifs moyens de l'établissement par catégorie F/H pour les fonctionnaires stagiaires, les fonctionnaires titulaires, les agents en CDD et en CDI ; - Répartition des F/H par filière, par catégorie, par corps ; - % de F/H réalisant des heures supplémentaires, complémentaires par filière ou par catégorie ; - Ecart de primes octroyées par corps, grades, emplois ;	Objectif de réalisation fixé en 2023
Créer un programme d'accompagnement des agents femmes vers les emplois à responsabilité	Favoriser l'accès aux emplois à responsabilité indépendamment du sexe	- Part des femmes et des hommes cadres par filière ; - Rémunération des femmes et des hommes sur les mêmes emplois à responsabilité ;	Objectif de réalisation fixé en 2023

		- Diffusion du programme au sein de l'établissement ; - Nombre d'agents y participant ;	
--	--	--	--

AXE 2. GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS DE L'ETABLISSEMENT

I. Etat des lieux, diagnostic

Eléments de diagnostic	Evaluation
Des mesures visant à favoriser la mixité des métiers sont prises	
Des mesures visant à accompagner les agents dans leur parcours sont prises ?	
L'établissement formalise ses processus de recrutement et met en œuvre des méthodes d'entretien garantissant un choix non discriminant ?	
Des formations sur l'égalité F/H, la lutte contre les stéréotypes sont inscrites au plan de formation ?	

II. Mesures à mettre en place

Mesures auxquelles s'engage l'établissement	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Mettre en place une campagne de communication de portraits d'agents aux métiers atypiques, masculinisés, féminisés pour favoriser la mixité des métiers	Sensibiliser les agents et rendre attractifs certains métiers connotés atypiques, féminins ou masculins Diminuer la féminisation et la masculinisation de certaines fonctions	- % de corps, emplois, métiers féminisés ou masculinisés ; - Diffusion de la campagne au sein de l'établissement, sur les réseaux sociaux ; - Utiliser des termes asexués, quand ils existent, pour la dénomination des métiers et faire apparaître les deux genres lorsque ce n'est pas possible.	Objectif de réalisation fixé en 2024
Former les services de ressources humaines et les encadrants à recruter sans stéréotype	Réduire les stéréotypes liés à l'exercice des fonctions Favoriser la mixité des métiers	- Part d'encadrants F ou H recrutant des agents du même sexe ; - Formation/Information des acteurs du recrutement à la non-discrimination liée au genre - Faire un essai de candidatures non genrées (anonymisées)	Objectif de réalisation fixé en 2022

S'assurer du respect de la mixité des jurys	Obtenir 100% de mixité des jurys de concours	- Nombre de jurys de concours respectant la mixité	Objectif de réalisation fixé en 2022
Assurer de la parité parmi les instances dirigeantes de l'établissement	Faire progresser la parité lors des renouvellements d'instances ou de nomination	- % de femme et % d'homme élu ou nommé	Objectif de réalisation fixé en 2023

AXE 3. FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

I. Etat des lieux, diagnostic

Eléments de diagnostic	Evaluation
L'établissement dispose d'une politique en la matière ?	
Des mesures favorisant l'articulation des temps de vie sont prises ?	
Des mesures visant à soutenir la parentalité ont été prises ?	

II. Mesures à mettre en place

Mesures auxquelles s'engage l'établissement	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Mettre en place un guide de conciliation des temps de vie	Dissiper les craintes des agents quant à l'articulation de leur temps de vie personnel et professionnel Accompagner les agents quant à la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle	- Part des femmes et des hommes en présentiel et en télétravail par filière ;	Objectif de réalisation fixé en 2023

AXE 4. PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

I. Etat des lieux, diagnostic

Eléments de diagnostic	Evaluation
------------------------	------------

La prévention des violences est un axe de travail ?	
Des plans visant à lutter contre les discriminations, les actes de violences, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel et moral sont élaborés ?	
Un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement et des discriminations, existe ?	

II. Mesures à mettre en place

Mesures auxquelles s'engage l'établissement	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Mettre en place des actions de sensibilisation ayant pour objectif de définir le sexisme, ses manifestations et ses effets	S'opposer au sexisme	- Nombre de F/H ayant subis des agissements sexistes ; - Nombre de F/H victimes de violence ; - Nombre de F/H victimes de harcèlement moral ou sexuel	Objectif de réalisation fixé en 2022
Désignation de référent harcèlement	Aider à signaler prévenir et assister les agents victimes de violences ou de harcèlement	- Nombre de F/H ayant signalé un acte de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d'agissements sexistes ; - Nombre de F/H ayant bénéficié d'un accompagnement en cas de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d'agissements sexistes ; - % de suites données aux actes de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d'agissements sexistes ;	Objectif de réalisation fixé en 2022
Sensibiliser le personnel à la manière d'entendre la parole et accompagner les victimes.	Créer des conditions pour que des victimes, lorsqu'elles le souhaitent, puissent parler des violences subies.	- Nombre de personnel formé	Objectif de réalisation fixé en 2023

III. Désignation d'un référent Egalité

La référente ou référent Egalité participe au déploiement des objectifs prévus par le présent accord et fait vivre au quotidien la politique d'égalité professionnelle au plus près des agents de l'établissement.

Elles/ils disposent d'une compétence de principe pour accompagner l'établissement dans le respect et la mise en œuvre des dispositions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes telles que prévues par le présent accord et la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

La mutualisation de cette fonction avec les établissements de la direction commune est ainsi envisageable.

Elle/Il est désigné après publication ouverte sur la base d'une fiche de poste.

La référente ou référent Egalité qui peut occuper d'autres missions dans l'établissement, a vocation à dialoguer avec l'ensemble des agents de l'établissement. Elle/Il est choisi(e) pour son attachement et son intérêt en matière d'égalité, ainsi que pour sa capacité à interagir avec l'ensemble des niveaux hiérarchiques.

La référente ou référent Egalité dispose d'une lettre de mission délivrée par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement précisant ses missions, son positionnement, ses moyens et le temps dont elle/il dispose et, le cas échéant, l'articulation avec ses autres fonctions.

La référente ou référent Egalité est notamment chargés des quatre missions suivantes :

- La participation au diagnostic de l'état de la politique d'égalité professionnelle et au suivi de la mise en œuvre des actions menées par l'établissement.
- L'information des agents à la politique d'égalité professionnelle menée par l'établissement : La référente ou référent Egalité assure, par les moyens de communication les plus adaptés (événements, publications, lettre de veille, etc.), l'information des agents sur la politique d'égalité professionnelle et les actions menées par l'établissement, le Ministère des solidarités et de la santé. Elle/il peut ainsi participer, initier et animer des événements en particulier lors des journées internationales liées aux droits des femmes (8 mars et 25 novembre).
- La réalisation d'actions de sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle : La référente ou référent Egalité participe à la sensibilisation des agents, à la déconstruction des stéréotypes de genre, à la prévention des discriminations liées au sexe et à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement sexuel et moral, et les agissements sexistes. Elle/il peut également intervenir lors d'actions de formation proposées aux professionnels. La référente ou référent Egalité, avec le concours du service en charge de la formation, effectue un suivi annuel des formations portant sur l'égalité professionnelle proposées aux agents.
- Le conseil des agents et des services s'agissant des sujets liés à l'égalité professionnelle : mission de conseil en matière de prévention et de traitement des actes de violences sexuelles, du harcèlement sexuel et moral, des agissements sexistes, et des discriminations liées au sexe, ou dans la mise en œuvre de toute procédure ou dispositif en faveur de l'égalité professionnelle. La référente ou le référent Egalité dispose d'un accès privilégié au service de santé au travail de l'établissement. Lorsque la référente ou le référent a à connaître des discriminations, notamment liées au genre, elle/il oriente les victimes vers le dispositif de signalement, les services de ressources humaines ou d'action sociale compétents.

Afin de mener à bien sa mission, la référente ou référent Egalité bénéficie, dans l'année suivant sa désignation, d'un parcours de formation portant sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement sexuel et moral, et les agissements sexistes.

Les instances de dialogue social telles que le comité technique d'établissement et le comité social d'établissement, seront informés de la nomination et du rôle de la référente ou du référent Egalité.

Les services compétents et notamment la Direction du Personnel et des Affaires Médicales assurent un appui adapté à la référente ou au référent Egalité et permettent à l'ensemble des agents de l'établissement d'être informés de son existence, de ses missions et des moyens pour la ou le solliciter.

Fait à Lisieux, le 31 mai 2022.

Le Directeur BOUGANT Nicolas



Pour la CGT

Pour la CFDT

pour la secrétaire 

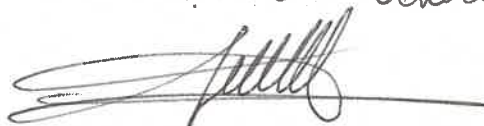
Pour FO

Pour le secrétaire Pierre Francis 

Pour SUD

Pour L'UNSA

LERALLE Isabelle Secrétaire Générale



Annexe 1 Dispositif de signalement et actions de prévention

I. Actions de traitement prioritaires

Le dispositif du centre hospitalier Robert Bisson prévoit, pour ce qui concerne les actes de violence entre agents :

1. Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements à travers les Fiches d'Événement Indésirables (FEI) ou par l'exercice du droit d'alerte d'un représentant du personnel. Le dispositif de signalement permet de garantir la confidentialité des informations communiquées par les agents, victimes ou témoins de ces actes.
2. Après avoir pris connaissance et apprécié les faits, un écrit, est sollicité pour décrire les faits de manière objective;
3. L'auteur du signalement est informé soit d'un classement sans suite, soit d'une médiation, soit de l'ouverture d'une enquête administrative, sans préjudice des saisines par l'agent lui-même de l'Inspection du travail, d'une juridiction civile ou pénale ;
4. Un dispositif de soutien est mis en place. L'agent s'estimant victime est orienté vers les services et professionnels compétents chargés de de les accompagner et de les soutenir (SST, psychologue, ...) ou vers les services compétents pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée (service RH, service juridique, direction, ...);
5. En cas de risque immédiat, des mesures conservatoires peuvent être prises: changement d'affectation de l'auteur-e ou de la victime des faits ou mise à pied du premier.
6. Convocation et/ou information du CHSCT le cas échéant ;
7. Si la gravité des faits le nécessite, des mesures pour protéger la victime et sanctionner l'auteur-e des faits sont mises en œuvre.
8. Par ailleurs un signalement au procureur au titre de l'article 40 est effectué

9. S'il s'agit d'une simple tension ou d'un conflit mineur, si possible, des mesures de séparation des personnes (changement d'horaires ou de poste de l'un-e ou l'autre) ou de médiation sont mise en œuvre ou de rappel à l'ordre est effectué
10. Si l'accusation se révèle mensongère des sanctions disciplinaires peuvent être prises à l'encontre de son auteur-e.

Pour les violences des usagers envers les agents, la DPAM intervient à la demande de la direction compétente pour tout ce qui concerne l'accompagnement statutaire, l'orientation vers le service de santé au travail ou l'accès à un soutien des agents.

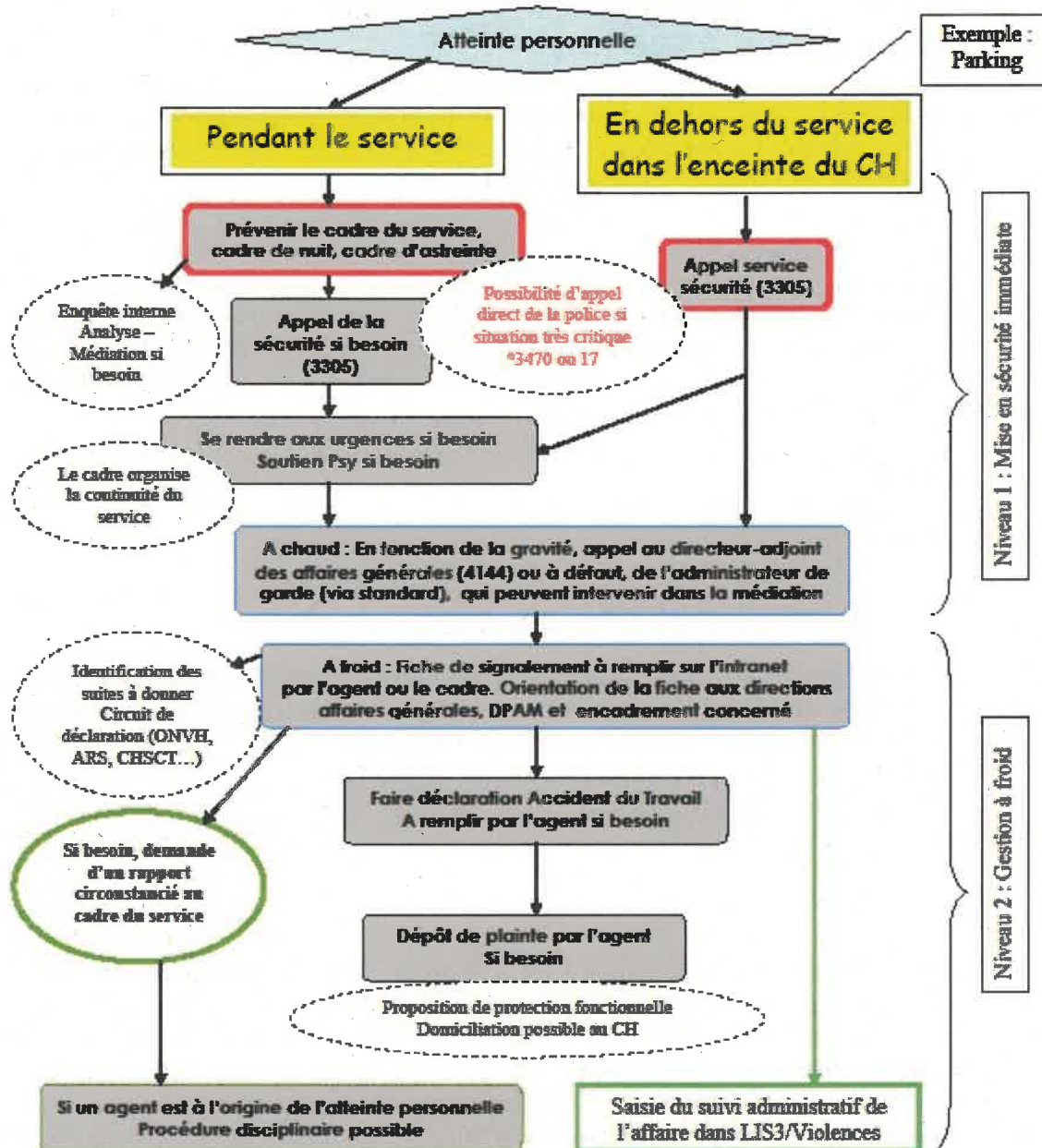
II. Actions de prévention prioritaires

1. En fin de processus, le cas signalé peut être discuté en réunion de service, avec, le cas échéant, les représentants du personnel.
2. Le CHSCT peut préconiser des mesures préventives pour éviter que la situation se reproduise
3. Des sessions de formation et de sensibilisation à destination des cadres et des équipes seront organisées,
4. Des référents harcèlement-violence seront désignés et formés parmi le personnel,

Des supports de communication expliquant les différentes formes de violence et les procédures de déclaration seront créés et diffusés.

Document en travail

Vous venez d'être victime d'une atteinte physique / morale
(violence, agression, insultes, menaces...)



Annexe 2 : Les différents types de violence

III. Définitions

Il est entendu par acte de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, tout acte entrant dans le cadre des définitions suivantes :

1. Les différents types de violences

Les violences se caractérisent par un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens. Il convient de distinguer les violences verbales et les violences physiques.

a. Les violences verbales :

Les violences verbales sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les propos tenus sur le ton de l'humour mais qui blessent ou stigmatisent peuvent aussi être vécus par les agents qui se sentent mis en cause comme des violences verbales. Rentrent notamment dans le cadre des violences verbales :

- les menaces
- les injures et les diffamations
- les outrages

b. Les violences physiques :

Les violences physiques englobent les violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu. Il peut s'agir de coups et blessures qui impliquent un contact direct entre l'agresseur et sa victime. Elles se traduisent principalement par une ou des blessures aux conséquences multiples : préjudice esthétique, souffrance, handicap irréversible, voire perte de la vie. Sont par ailleurs aussi des violences physiques, les gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique.

c. Les violences sexuelles :

Les violences sexuelles se définissent comme étant tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigés à l'encontre d'un individu et sans son consentement. Elles comprennent également les actes visant à un trafic de nature sexuelle ou dirigés contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition. Ces violences peuvent être commises dans tout contexte et ne peuvent être atténuées par la relation qu'entretient l'agresseur avec sa victime.

Elles prennent diverses formes : les propos sexistes, les invitations trop insistantes, les attouchements et les caresses de nature sexuels, le harcèlement sexuel (cf. *infra*), l'exhibitionnisme, le chantage, les menaces, l'utilisation de la force qui peut se manifester par un baiser volé et aller jusqu'au viol. Le viol se distingue des autres agressions sexuelles en ce qu'il suppose un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise.

2. Le harcèlement

Le harcèlement se caractérise par le fait d'imposer à une personne une conduite abusive qui peut porter atteinte à ses droits, à sa dignité, ou altérer son état de santé ou compromettre son avenir professionnel. Il convient de distinguer deux types de harcèlement : le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

a. Le harcèlement moral :

Le harcèlement moral au travail peut être défini comme un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent, et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel. Le harcèlement moral peut se manifester par des gestes, des paroles ou une simple attitude. Ainsi, une personne est victime de harcèlement moral lorsqu'elle est confrontée à des situations humiliantes de façon répétée, dans l'exercice de ses fonctions.

Le harcèlement moral dans le cadre professionnel se joue dans les relations interpersonnelles de travail, soit entre hiérarchie (employeur, encadrement) et subordonnés dans les deux sens, soit entre collègues (harcèlement transversal). Le harcèlement peut être individuel ou institutionnel.

Différentes situations sont récurrentes :

- relation de pouvoir entre l'agent et sa victime
- isolement qui vise à la séparation de l'agent de son collectif de travail
- persécutions qui visent la surveillance permanente des faits et gestes de l'agent
- attaque du geste de travail qui vise la perte du sens du travail
- harcèlement punitif qui met les personnes en situation de justification constante

Il peut prendre différentes formes :

- incivilités à caractère vexatoire, refus de dialoguer et de répondre aux demandes, remarques insidieuses, sarcastiques, injurieuses, propos blessants, dénigrement et volonté de ridiculiser
- reproches sans motif valable, critiques continuelles du travail effectué, sanctions injustifiées basées sur des faits inexistantes ou véniels
- retrait des missions, privation de travail, fixation d'objectifs irréalisables, attribution d'un travail inutile, d'un travail en non-adéquation avec les compétences et/ou les capacités de l'agent, évitement des contacts, isolement
- modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions essentielles du poste de travail, modification excessive des missions ou du poste de travail, etc.

b. Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut se manifester par des propos ou gestes à connotation sexuelle, par une attitude particulièrement insistante malgré des refus répétés ou encore par des propositions de nature sexuelle. Dans son arrêt du 15 janvier 2014 « SA La Poste », le Conseil d'État a estimé qu'une attitude déplacée visant à obtenir des faveurs sexuelles était constitutive de harcèlement sexuel.

3. Les agissements sexistes

Les agissements sexistes sont définis par la loi comme étant « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »

Le rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le sexisme dans le monde du travail relève sept manifestations du sexisme ordinaire dans le monde du travail :

- les remarques et les blagues sexistes qui visent à dissimuler le sexisme sous le masque de l'humour ;
- les incivilités peuvent être la marque de comportements sexistes si elles sont adressées uniquement aux individus d'un même sexe ;
- l'obligation de se conformer aux stéréotypes de sexe, cette forme de sexisme peut se manifester par des injonctions ou de simples remarques des collègues de travail qui incitent l'individu à montrer qu'il maîtrise les codes sociaux de son sexe ;

- les interpellations familiales qui visent à placer l'individu qui en est l'objet dans une forme de paternalisme infantilisant ;
- la séduction qui sexualise les rapports à autrui et ramène l'individu séduit au statut d'individu objet
- la valorisation des spécificités complémentaires d'un sexe par rapport à l'autre, ce type de sexisme consiste à attribuer à un sexe un registre de compétences uniques et empêcher l'accès à d'autres fonctions ou activités ;
- les considérations sexistes sur la maternité et les « charges familiales », ces remarques culpabilisent les agents qui assument des charges quant à leur capacité de travail.