



# Plan d'action égalité professionnelle entre les Femmes et les


Hommes **2024-2026**

Centre Hospitalier de  
*Domme*

**CONTACT**

**Centre Hospitalier de Domme**

Rue de l'hôpital  
24250 DOMME

 05 53 31 49 49



Centre Hospitalier de Domme



[www.ch-domme.fr](http://www.ch-domme.fr)



## I. DEFINITION ET ENJEU

Le CH de Domme est constitué au 31/12/2023 par une majorité de personnels féminins.

	HOMMES	FEMMES
<b>Personnels médicaux</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>
<b>Personnels non médicaux</b>	<b>20%</b>	<b>80%</b>
<i>Dont Administratifs</i>	0%	5%
<i>Dont Soignants</i>	10%	61%
<i>Dont Educatifs et sociaux</i>	1%	1%
<i>Dont Médico-techniques</i>	0%	3%
Dont Techniques	9%	9%

Ne pouvant agir au niveau national sur la composition de certaines filières professionnelles, le CH de Domme peut néanmoins s'engager à favoriser la mixité lorsqu'il le peut, à compétences métiers égales.

Toutefois, il faut noter que la répartition des temps de travail notamment les temps partiels (tous motifs confondus) au sein du personnel non médical est déséquilibrée au regard des populations considérées :

	HOMMES	FEMMES
<b>Personnels non médicaux à temps partiel</b>	<b>4%</b>	<b>96%</b>
<i>Dont Administratifs</i>	0%	100%
<i>Dont Soignants</i>	6%	94%
<i>Dont Educatifs et sociaux</i>	0%	100%
<i>Dont Médico-techniques</i>	0%	100%
Dont Techniques	0%	100%

Côté médical, on note un équilibre entre les praticiens

	HOMMES	FEMMES
<b>Personnels médicaux à temps partiel</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>

## II. Axes de travail

### Axe 1 : Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Action 1-1 : Désigner au moins un référent égalité professionnelle garant du plan d'action 2024-2026

Indicateur : Référent identifié

Date de mise en œuvre : 2024

Action 1-2 : Intégrer la notion de femme/homme dans les indicateurs RH au maximum des possibilités

Indicateurs : au fur et à mesure de la validation des outils de contrôle de gestion RH

Date de mise en œuvre 2024-2025

### Axe 2 : Evaluer, prévenir et le cas échéant, réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

La fonction publique est relativement épargnée par les disparités de rémunération selon le genre et les responsabilités compte tenu de l'application des grilles indiciaires.

Action 2-1 : Evaluer l'absence d'écart de rémunération femmes-hommes non légitimes (notamment sur les modalités de recrutement des professionnels contractuels)

Indicateur : cartographie des salaires par poste occupé, proportionnalité F/H

Date de mise en œuvre : 2025

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

Action 3-1 : Favoriser et accompagner la promotion et la mobilité professionnelles

Indicateurs : Nombre d'agents femmes / hommes bénéficiant d'études promotionnelles par rapport à la proportionnalité femmes / hommes du corps considéré, montant alloué aux études promotionnelles, nombre de mobilités / adaptations traitées.

Date de mise en œuvre : 2025

Action 3-2 : proposer le télétravail, dans le contexte de nécessité de service, pour permettre de faciliter la conciliation vie professionnelle / vie personnelle

Indicateurs : Pourcentage d'agents femmes / hommes en télétravail, par métier, par rapport à la proportionnalité femmes / hommes du métier, nombre de jours télétravaillés par an.

Date de mise en œuvre : 2025

Action 3-3 : Rédiger la charte du télétravail

Indicateur : Réalisation de la charte

Date de mise en œuvre : 2025

Action 3-4 : Veiller à ce que chaque agent ait un cycle de travail

Indicateurs : nombre de cycles attribués, nombre d'agents auxquels sont attribués des cycles

Date de mise en œuvre : 2024

Action 3-5 : Construire et transmettre les plannings au 15 du mois M-1.

Indicateur : Déploiement du logiciel métier de gestion du temps de travail.

Date de mise en œuvre : 2024

Action 3-6 : Aménager les horaires pour les parents souhaitant accompagner leurs enfants à l'école le jour de la rentrée scolaire

Indicateur : Nombre de parents bénéficiant de l'aménagement d'horaires.

Mise en œuvre : 2024

Action 3-7 : Créer une formation à la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) ou autre par rapport aux spécificités de l'état de grossesse.

Indicateur : Nombre de participants.

Date de mise en œuvre : 2026

Action 3-8 Elaborer des outils de communication dédiés à la femme enceinte et aux encadrants (formation grossesse et travail, élaboration d'un livret de grossesse).

Indicateurs : réalisation de statistiques en lien avec le congé maternité, nombre d'agents formés, nombre de livrets distribués.

Date de mise en œuvre : 2026

Action 3-9 : Systématiser les réalisations d'entretiens de ré-accueil après une absence longue.

Indicateur : nombre d'entretiens de ré-accueil réalisés.

Date de mise en œuvre : 2025

[Axe 4 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.](#)

Action 4-1 : Préciser la mention « F/H » pour chaque offre d'emploi et parution de poste (interne et externe)

Indicateur : offres de postes parues.

Date de mise en œuvre : 2024

Action 4-2 : Veiller à la mixité des jurys de concours et d'examens professionnels.

Indicateur : Répartition femmes / hommes par jury de concours.

Date de mise en œuvre : 2025

Action 4-3 : Sensibiliser les professionnels chargés du recrutement à la lutte contre les stéréotypes.

Indicateurs : Nombre d'agents (in)formés, nombre d'agents recrutés en tant que bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Date de mise en œuvre : 2025

Action 4-9 : Garantir l'égal accès à la formation.

Indicateur : nombre d'agents formés femmes / hommes

Date de mise en œuvre : 2024

Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Action 5-1 : Sensibiliser et former le personnel aux différentes discriminations (handicap, racisme, homophobie, sexisme, ...).

Indicateur : Nombre de formations réalisées, nombre de personnes sensibilisées, par genre.

Date de mise en œuvre : 2025

Action 5-3 : Créer et mettre en œuvre un dispositif de signalement des différentes formes de harcèlement.

Indicateur : Nombre de signalements réalisés et traités.

Date de mise en œuvre : 2024

Action 5-4 informer sur la possibilité de soutien psychologique après agression via les leviers actionnés par les membres de la cellule de signalement.

Indicateur : Nombre de personnes suivies et accompagnées.

Date de mise en œuvre : 2025

Action 5-5 : Organiser un dispositif de médiation pour tous les professionnels, médicaux et non médicaux.

Indicateur : Mise en place du dispositif.

Date de mise en œuvre : 2026