

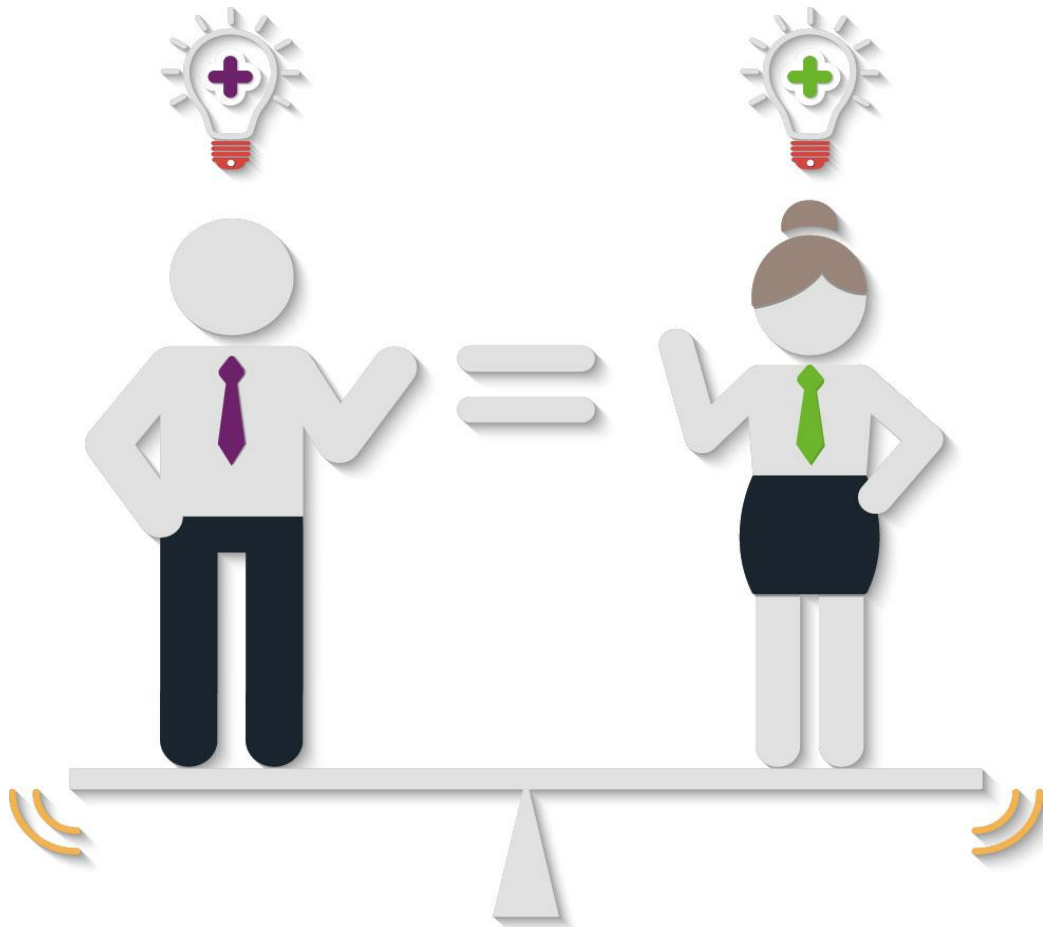
INSEREZ VOTRE
LOGO ICI



RAPPORT DE SITUATION COMPAREE

NOM ETABLISSEMENT

exercice N



Appui à la démarche
04 91 17 71 30
provence@anfhp.fr




Karine NEGRE - Consultante RH
06.79.40.04.27
knegre@iorga.com

Sommaire

Diagnostic Egalité Professionnelle (effectif présent au 31/12/N-1)

- Fiche d'identité de l'établissement
- Rappel des enjeux
- Organisation de la démarche
- Objectif de l'intervention
- Présentation de l'outil

I Analyse de l'effectif par genre

- Répartition de l'effectif physique et des ETPR (Equivalent Temps Plein Rémunéré)
- Répartition des ETPR du PNM et du PM par statut
- Répartition des ETPR du PNM par catégorie et filière
-  Focus sur les effectifs des infirmier-e-s et praticien-ne-s hospitaliers (en effectifs physiques)
- Age moyen par Genre

II Analyse de l'effectif du Personnel Non Médical selon le temps de travail, par genre

- Répartition de l'effectif physique du PNM temps partiel, temps plein, par statut et catégorie
- Le taux de femmes et d'hommes parmi les agent-e-s à temps partiel au sein du PNM

III Analyse des recrutements et départs par genre

- Turnover


IV Analyse des positionnements et des promotions par genre

- Proportion de femmes et d'hommes infirmier-e-s aux postes d'encadrement
- Promotion des chefs et cheffes de pôle Praticien-ne-s Hospitalier-e-s

V Analyse des études promotionnelles par genre

- Etudes promotionnelles

VI Analyse de la rémunération par genre

- Rémunérations moyennes brutes, primes et indemnités comprises
-  Rémunérations moyennes brutes, primes et indemnités comprises, du PNM par statut et catégorie
- Focus carrières infirmières / infirmiers

VII Analyse des conditions de travail par genre

- Le nombre d'Accidents de Travail
- Le nombre de Maladies Professionnelles (et maladies reconnues imputables au service)

VIII Analyse des congés et absences par genre

- Absentéisme pour motif médical

IX Analyse de l'organisation du travail et Equilibre vie privée/vie professionnelle par genre

- Le nombre de congés parentaux par genre
- Le nombre de jours enfant malade
- Facilités d'accès à la Crèche

RAISON SOCIALE

ADRESSE POSTALE 1

ADRESSE POSTALE 2

CODE POSTAL

VILLE

TELEPHONE

autre

SITE WEB

FINESS

TYPE D'ETABLISSEMENT

CONTACT ETABLISSEMENT

NOM DU CONTACT

FONCTION DU CONTACT

COORDONNEES DU CONTACT

Autres coordonnées

EFFECTIF

EFFECTIF TOTAL (PM et PNM hors contrats aidés) au 31/12/N-1

L'égalité professionnelle est plus que jamais au cœur des préoccupations des pouvoirs publics, de la société civile et des entreprises qui, via une réglementation qui s'étoffe et se précise au fil des années, se doivent de la concrétiser dans la relation de travail qu'elles entretiennent avec leurs agent-e-s et salarié-e-s.

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

Ce principe a notamment été rappelé par la "loi Roudy", du 13 juillet 1983, qui réaffirme l'égalité entre les femmes et les hommes dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation) ; loi portant sur les droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis. Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique.

En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

Un « Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » a été signé le 8 mars 2013. Le Gouvernement et les signataires de ce protocole, ont la volonté de progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans le secteur public.

L'enjeu est à la fois de réaffirmer l'exemplarité des employeurs publics et de faire de l'égalité professionnelle un levier réel de transformation de la fonction publique dans les années à venir.

Quatre axes de travail ont été dégagés au cours de la concertation. Ils constituent l'architecture du dit protocole d'accord :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agent-e-s sur leur lieu de travail.

Dans son 1er axe, le protocole prévoit de « Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un Rapport de Situation Comparée de l'égalité professionnelle, et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Le Gouvernement s'est engagé à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions dans les trois versants de la fonction publique. Un bilan sera élaboré chaque année sur la réalisation effective de ces mesures et sera présenté devant le conseil commun de la fonction publique à l'occasion de l'examen du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle. Un comité de suivi composé des signataires du protocole de l'accord examinera au moins une fois par an la mise en œuvre des mesures prévues par le présent protocole, et le respect de leur calendrier.

Par ailleurs il est rappelé que le thème de l'égalité professionnelle fait partie intégrante du critère 3D : Qualité de Vie au Travail (chapitre 1 : Management de l'établissement) du manuel de certification V2014 de la HAS.

Organisation de la démarche

Cette démarche est accompagnée par les délégations régionales PACA et L.R. de l'ANFH, et le cabinet Itaque IORGA Group, accompagnateur des professionnels de la FPH.

Elle s'établira en 3 étapes :

1. Un autodiagnostic quantitatif sur la base de vos données sociales : le Rapport de Situation Comparée (RSC), objet du présent outil financé par l'ANFH et co-construit avec les organisations syndicales.
2. Un diagnostic qualitatif puis la construction d'un plan d'actions qui, sur la base du RSC, permettront de promouvoir et d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement. Votre délégation ANFH peut vous aider à bénéficier d'un accompagnement pour réaliser cette étape.
3. Un Kit de communication permettant la promotion de la démarche globale auprès de tous les agent-e-s de l'établissement pour faciliter le passage à l'action. Ce kit est fourni par les délégations ANFH PACA et LR.

Objectif de l'intervention

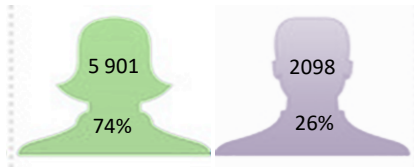
Favoriser l'émergence d'une réflexion de Gestion des Ressources Humaines sous l'angle de la diversité par rapport aux genres (effectif, pyramide des âges, promotion, rémunération, formation, articulation vie privée vie professionnelle, ...) et en cohérence avec les autres actions menées au niveau de l'établissement.

Présentation de l'outil

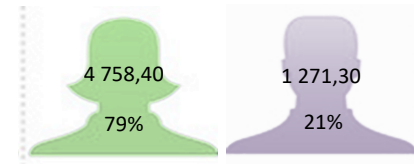
L'objet de cet outil est de proposer aux établissements adhérents de l'ANFH PACA et Languedoc Roussillon un AUTODIAGNOSTIC EGALITE PROFESSIONNELLE Femmes / Hommes, en mettant à leur disposition la structure et les modalités de calcul des indicateurs nécessaires à l'élaboration du Rapport de Situation Comparée.

Répartition de l'effectif physique et des ETPR (Equivalent Temps Plein Rémunéré)

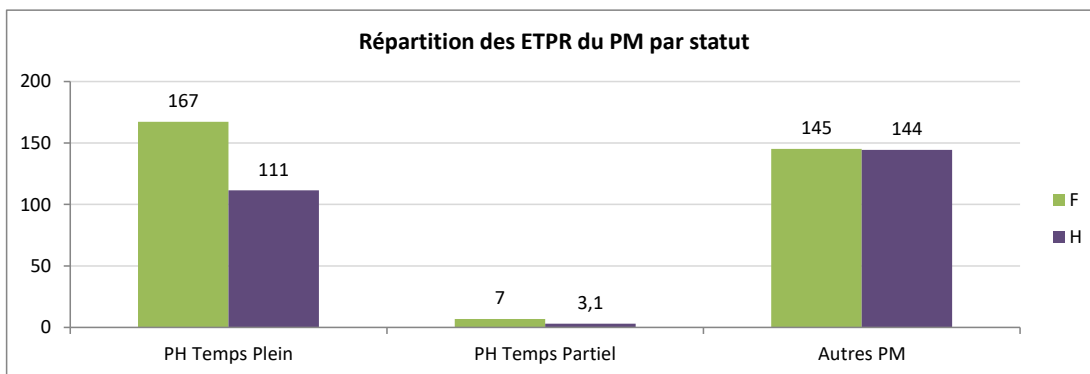
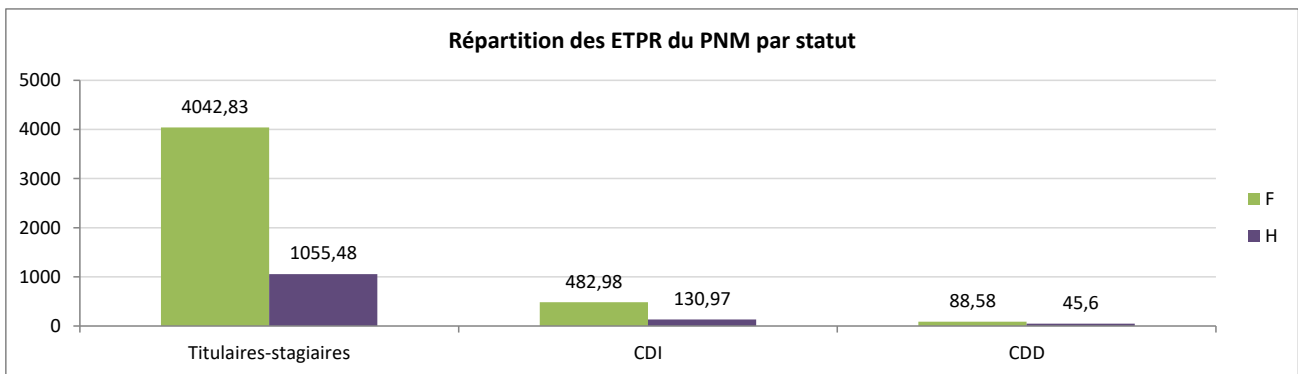
Répartition de l'effectif physique par genre:



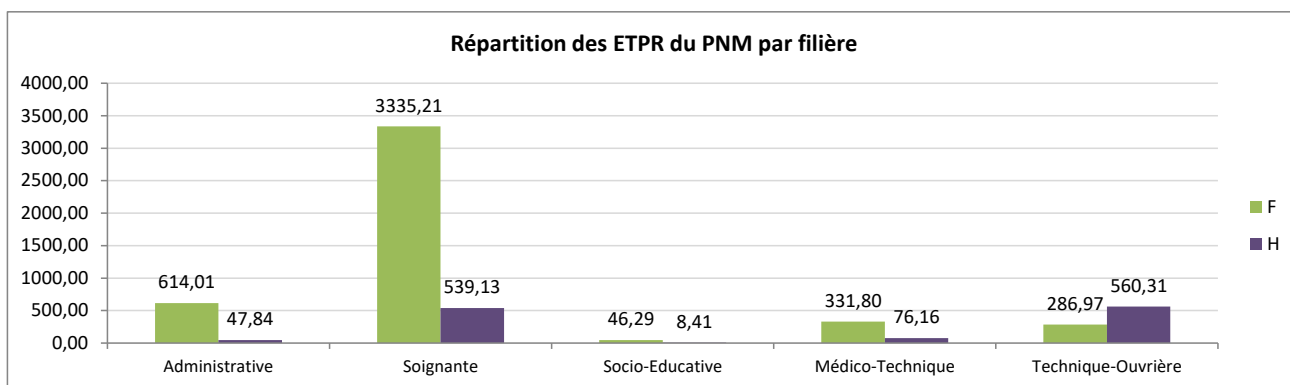
Répartition des ETPR par genre (PNM) :



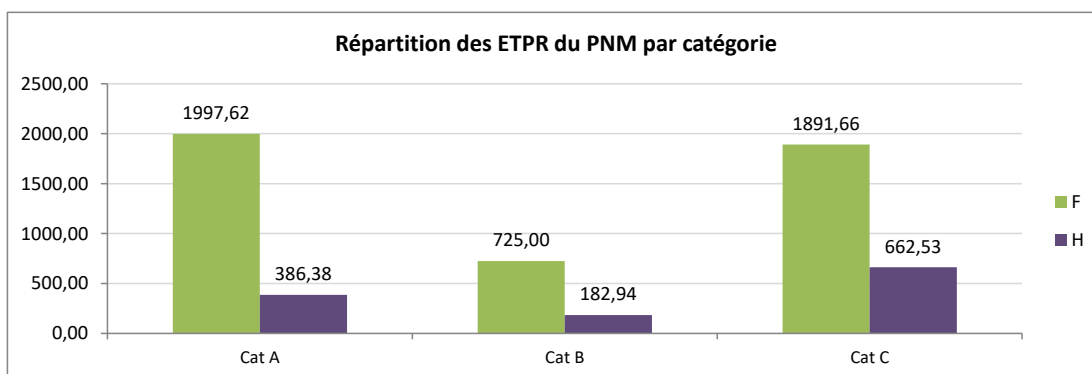
Répartition des ETPR du PNM et du PM par statut



Répartition des ETPR du PNM par catégorie et filière



N.B. Par défaut le personnel de rééducation est comptabilisé dans la filière soin.



Focus sur les effectifs des infirmier-e-s et praticien-ne-s hospitalier-e-s (en effectifs physiques)



Répartition des infirmier-ères
(tous grades cumulés)



F	H
82%	18%

Répartition des cadres de santé
paramédicaux infirmiers



F	H
88%	13%

Répartition des cadres supérieurs de santé
paramédicaux infirmiers



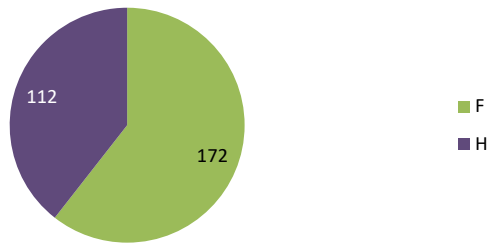
F	H
84%	16%

Répartition des PH Chef-fe-s de pôle
(tous grades cumulés)



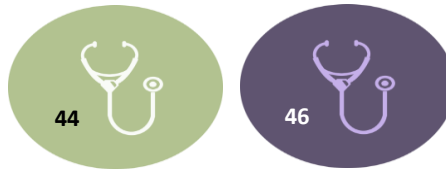
F 0%
H 100%

Répartition des PH temps plein

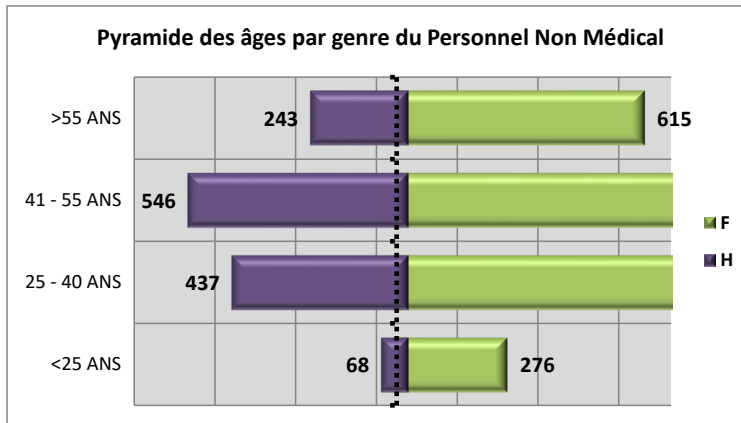


Age moyen par genre

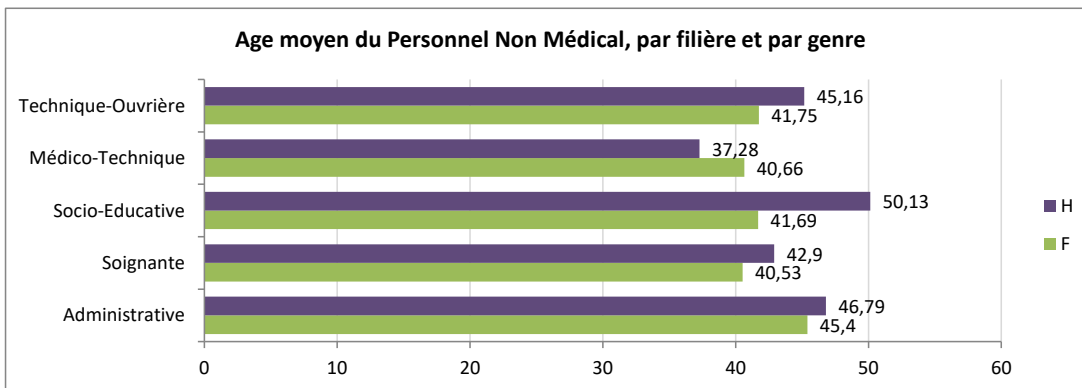
Age moyen du Personnel Médical



Pyramide des âges par genre du Personnel Non Médical

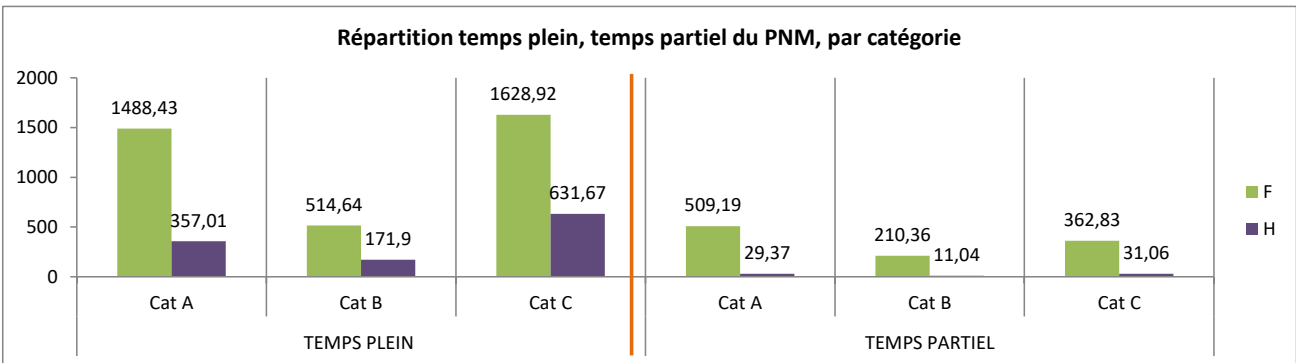
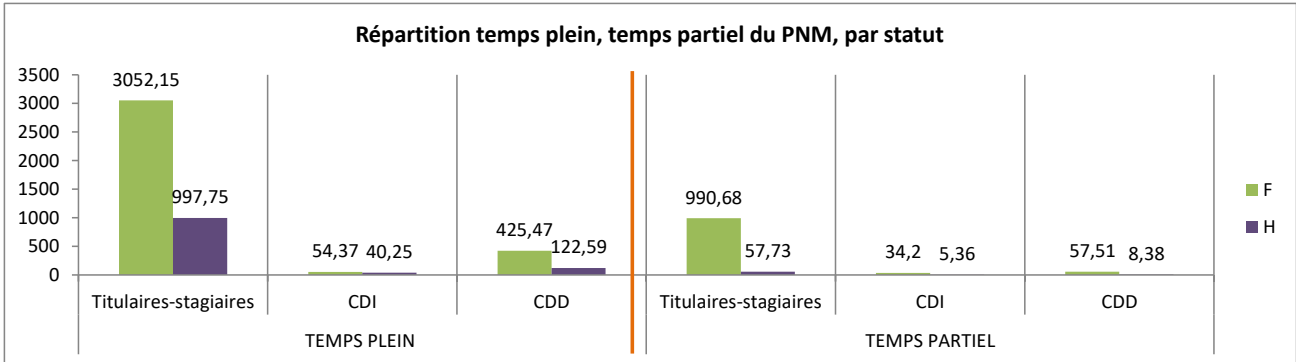
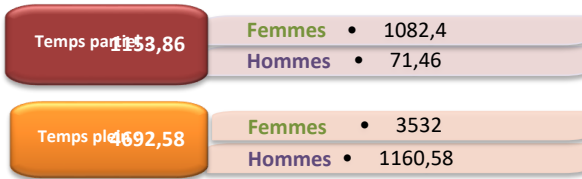


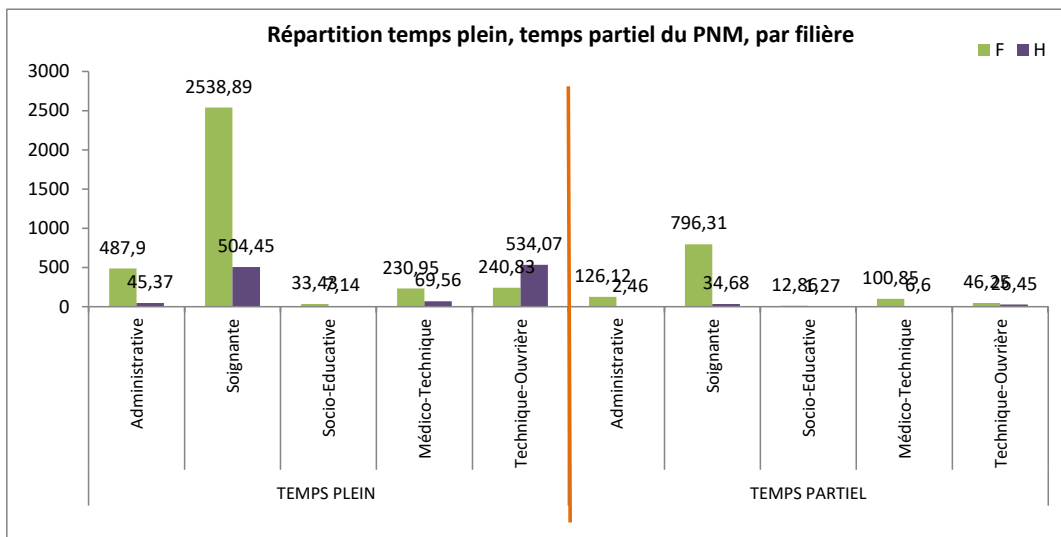
Age moyen du Personnel Non Médical, par filière et par genre



Répartition de l'effectif physique du PNM temps partiel, temps plein, par statut et catégorie

Répartition temps partiel, temps plein du PNM





Le taux de femmes et d'hommes parmi les agent-e-s à temps partiel au sein du PNM



III Analyse des recrutements et départs par genre

Turnover

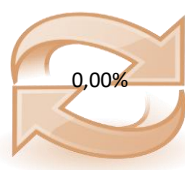
Taux de Turnover du PM par genre



Taux de Turnover du PNM par genre



Turnover de l'effectif



IV Analyse des positionnements et des promotions par genre

Proportion de femmes et d'hommes infirmier-e-s aux postes d'encadrement

Proportion de femmes cadres de santé paramédicaux infirmiers (sur la population des infirmières féminines)



Proportion de femmes cadres supérieurs de santé paramédicaux infirmiers (sur la population des infirmières féminines)



Proportion d'hommes cadres de santé paramédicaux infirmiers (sur la population des infirmiers masculins)



Proportion d'hommes cadres supérieurs de santé paramédicaux infirmiers (sur la population des infirmiers masculins)



Promotion des chefs et cheffes de pôle Praticien-ne-s Hospitalier-e-s

Proportion de femmes cheffes de pôle Praticiennes Hospitalières (sur la population des PH temps plein)



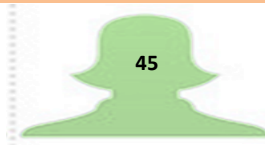
Proportion d'hommes chefs de pôle Praticiens Hospitaliers (sur la population masculine des PH temps plein)



V Analyse des études promotionnelles par genre

Etudes promotionnelles

Nombre de départs en études promotionnelles par genre



VI Analyse de la rémunération par genre

Rémunérations moyennes brutes, primes et indemnités comprises

Rémunération moyenne brute, primes et indemnités comprises



#DIV/0!

Rémunération moyenne brute, primes et indemnités comprises, par genre



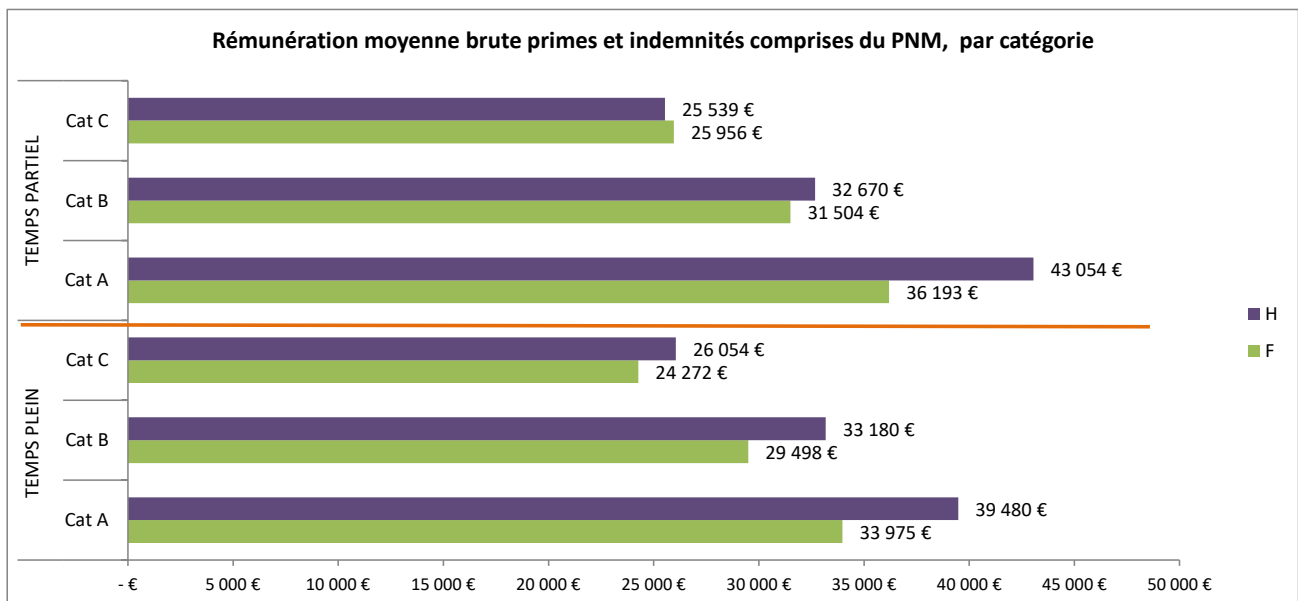
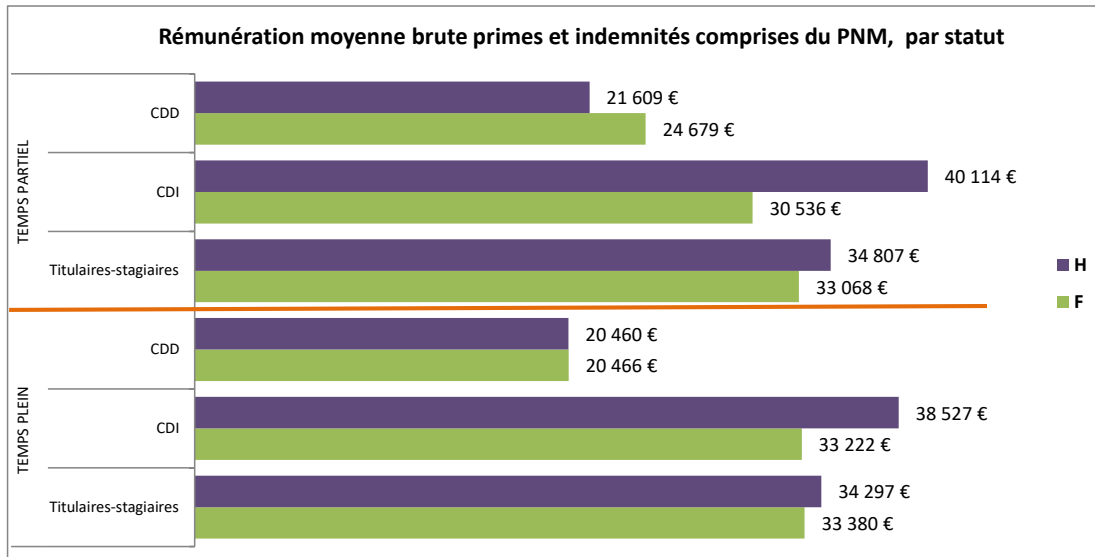
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale du PNM

F	H
0%	0%

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale du PM

F	H
0%	0%

Rémunérations moyennes brutes, primes et indemnités comprises, du PNM par statut et catégorie



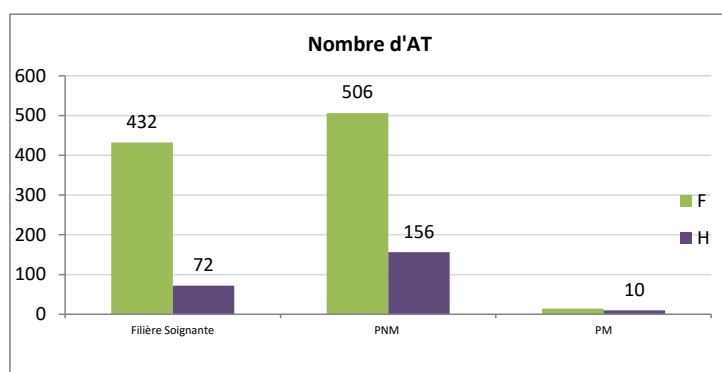


focus carrières infirmières / infirmiers

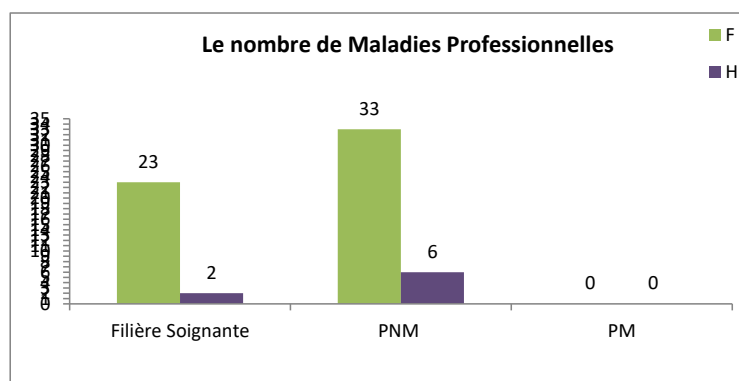
Grade	Indice moyen de rémunération	
	F	H
Cadres de santé paramédicaux Infirmiers	8	8
Cadres supérieurs de santé paramédicaux Infirmiers	6	7

VII Analyse des conditions de travail par genre

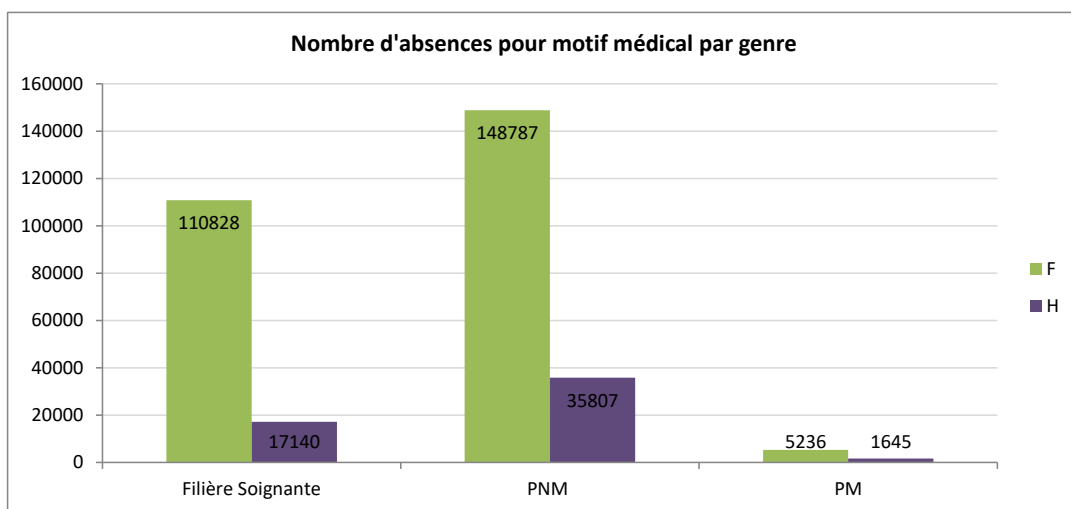
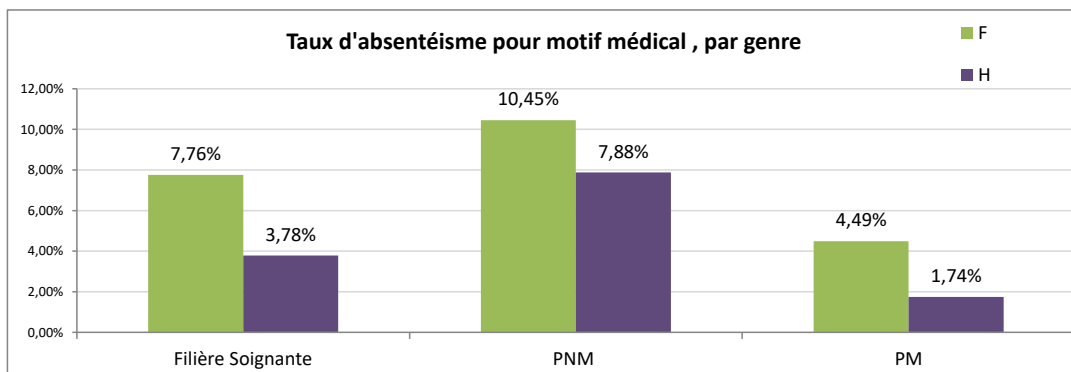
Le nombre d'Accidents de Travail



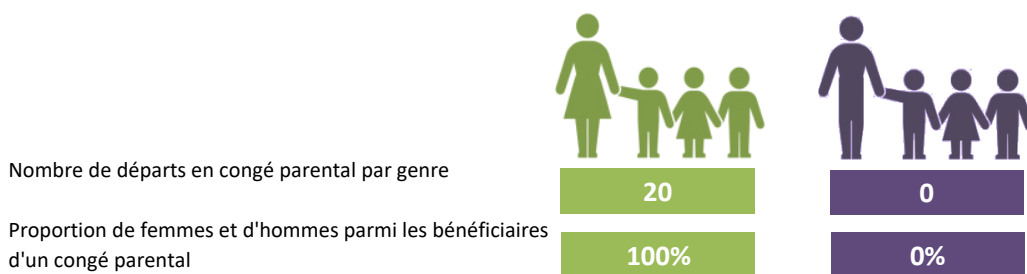
Le nombre de Maladies Professionnelles (et maladies reconnues imputables au service)



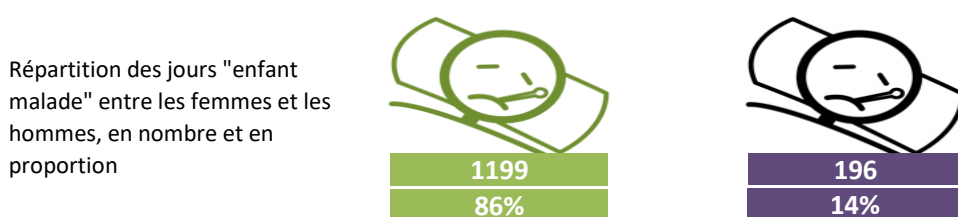
Absentéisme pour motif médical



Le nombre de congés parentaux par genre



Le nombre de jours enfant malade



Facilités d'accès à la crèche

Nombre de places



60 Pl.

Nombre de places offertes



92 Pl.

Nombre de demandes insatisfaites



55 refus



Conseil & formation

Stratégie, organisation et développement des ressources humaines



ITAQUE



CONSULTANTS



DOMAINES D'EXPERTISE



TÉMOIGNAGES CLIENTS

ITAQUE, le Conseil en Organisation et RH d'iORGA Group *"Quand Compétence rime avec Performance !"*

Itaque, cabinet conseil spécialisé en RH, management et organisation du travail créée en 1992 a rejoint en 2011, iORGA Group, une référence nationale dans le monde des SSII et un spécialiste de la transformation numérique www.iorga.com

Itaque, nom commercial de l'activité *Change Management* du groupe, s'appuie sur une équipe de 12 consultants implantés à **Avignon, Paris, Lyon, Nantes et Clermont-Ferrand**.



[RDV sur www.anfh.fr](http://www.anfh.fr) pour en savoir plus "les clés de l'égalité".

ITAQUE iORGA Group - 60 Chemin de Fontanille - BP 91502, 84916 AVIGNON Cedex 9

Tel : 04 90 32 37 84 E-mail : cmarie@iorga.fr www.iorga-itaque.com

Antenne SUD 60 Chemin de Fontanille - BP 91502 84916 AVIGNON Cedex 9

Antenne EST 10 place Charles Beraudier 69428 LYON Cedex 03

Antenne OUEST Espace Performance 2B, avenue du Prfesseur Jean Rouxel 44470 CARQUEFOU

Antenne CENTRE 19 rue du Montant 63540 ROMAGNAT

Antenne NORD 30 rue Victor Hugo 92300 LEVALLOIS-PERRET