

Actions mises en œuvre au titre des articles 3 et 5 du 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

En application de l'article 3 du 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, « (...) les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération sont publiés au plus tard le 30 septembre sur le site internet de chaque employeur.

»

La Résidence les Belles Eaux identifie à ce titre les actions suivantes pour la période 2025-2029 :

- Mettre en œuvre les lignes directrices de gestion 2022-2026 qui présentent notamment les modalités de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour les fonctionnaires et les contractuels :

o Avec la définition de critères clairs et objectifs pour l'avancement de grade et le changement de corps des fonctionnaires

- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale (acquisition d'un logiciel de remplacement, télétravail, aménagement d'horaires...)

- Veiller à ce que chaque agent ait un cycle de travail

- Préciser les règles du droit à la connexion et à la déconnexion, en lien avec le principe de continuité de service

- Définir et partager les règles de mobilité au sein de l'établissement

- Développer l'apprentissage notamment dans les filières où le recrutement est en tension

- Veiller à la neutralité des offres d'emploi et des procédures de recrutements

Un référent égalité professionnelle garant de l'exécution du plan d'action 2025 – 2029 a été désigné.

- Affirmer le rôle du référent « VSST » afin de traiter rapidement et de manière harmonisée les situations qui relèvent des « violences au travail »
- mettre en place une procédure de signalement et d'accompagnement des victimes
- Sensibiliser et former le personnel aux différentes discriminations (handicap, racisme, homophobie, sexisme...)

Ces actions sont complétées d'un soutien à la mobilité des professionnels, d'un accompagnement de chaque agent à l'évolution professionnelle (par le biais de formation), ainsi que l'accompagnement des agents vers un retour à l'emploi en cas d'absences longues.

Suivi et Évaluation

- **Indicateurs de Suivi** : Définir des indicateurs pour mesurer l'avancement vers l'égalité professionnelle (taux de promotion, écarts de salaire, etc.) afin de réaliser un diagnostic interne pour présentation au CSE
- **Rapport Annuel** : Rédiger un rapport annuel sur l'état de l'égalité professionnelle et le partager avec l'ensemble du personnel.

Conclusion

L'égalité professionnelle est un enjeu majeur pour le bien-être des personnels et la qualité des soins offerts aux résidents. En mettant en œuvre ce plan d'action, l'EHPAD peut non seulement améliorer ses pratiques internes, mais également servir de modèle pour d'autres établissements.