



Le 28/02/2025

EHPAD BOUIC MANOURY et AF LE BOULTZ

Bilan de l'exercice 2024

En qualité de référent des établissements Bouic Manoury et AF Le Boultz en matière d'égalité professionnelle j'ai transmis le 29 janvier 2025 à l'ARS Normandie Attractivité Métier leur index pour 2023, à savoir :

- 84/100 après proratisation sur Bouic Manoury d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- 89/100 après proratisation sur AF Le Boultz d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Il faut noter que les index sont supérieurs à 75% niveau en deçà duquel une progression serait attendue de la part des établissements par la mise en œuvre d'actions correctives.

Sur la question de la mise en œuvre du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle dans les établissements celle-ci est complexe quand l'égalité professionnelle n'est pas un sujet puisque les Ehpads attirent davantage de femme que d'homme. L'égalité n'est plus genrée mais bien professionnelle.

Axe 1 *Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

Les lignes directrices de gestion tiennent compte de l'égalité professionnelle dans les critères qu'elles définissent en matière de recrutement, d'avancement, de formation...

En matière de recrutement, la direction commune applique les mêmes critères, les mêmes formulaires sans avoir formalisé un guide du recrutement étant donné qu'il est parfois difficile d'avoir des candidatures : on ne peut pas se permettre d'être trop sélectif. Tout candidat a sa chance.

A partir de février 2025, les gestionnaires RH vont se pencher sur la mise en place d'une complémentaire santé de part l'obligation qui est faite aux établissements de la fonction publique hospitalière. Il a été demandé au GCS HACOM groupement d'achats dont les deux Ehpads sont adhérents d'étudier la possibilité de lancer une consultation pour tous ses adhérents.

Axe 2 *Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.*

Chaque agent qui revient dans l'établissement est reçu par la direction pour faire le point de sa situation ; c'est formalisé dans le référentiel de gestion du temps de travail et dans les habitudes.

Faute de temps, la formalisation du processus dans un guide complet à l'usage des professionnels est reportée à 2025-2026. Néanmoins, les ressources « sachante » de l'administration à l'encadrement soignant / non soignant sont en capacité de répondre aux questions que se posent les professionnelles. Les représentants du personnel ont également cette mission.

Toutes traces de genre dans les fiches de poste, les appels à candidature sont gommées.

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

Les actions sont effectives.

Axe 4 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Zéro signalement de harcèlement moral ou sexuel ni agissements sexistes en 2024 sur les 2 établissements.

En ma qualité de référente égalité je n'ai pas élaboré de plan de communication de « lutte contre les comportements sexistes au travail, pour l'égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes genrés » ; les professionnels ne sont pas demandeurs. En revanche les établissements ont mené une campagne d'information par voie d'affichage sur les attitudes à respecter en milieu professionnel pour réduire les risques psychosociaux.

Axe 5 Action transversales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

A Bouic Manoury, le site internet hébergeur est celui de la commune. Peu de marge de manœuvre de ce côté-là.

AAF Le Boulz, le site a été créé avec une page dédiée et verrouillée pour les professionnels. Cette page n'est pas encore exploitée car date de fin 2024.

Demande de création d'une adresse e-mail dédiée a été faite.

La réalisation du plan d'actions est en cours étape par étape.

La référente « égalité professionnelle »

Lydia RAMASSAMY