

Direction des Ressources Humaines
Direction des Affaires Médicales

Réf : DRH//DH/XB-SR-FC/MM-CD/2 2021_09

**PLAN D'ACTION RELATIF A
L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES
2021 - 2023**

Transmission à l'ARS le 12/07/2021

SOMMAIRE

1. Préambule.....	3
2. Champ d'application	3
3. Durée d'application et modalités d'approbation et de renouvellement du plan	4
4. Définition et enjeux	4
5. Axes de travail	6

1. Préambule

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'une durée de 3 ans.

La loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019 rend applicable cet accord dans la fonction publique hospitalière (article 80) et le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre de ce plan d'action.

Le CHU de Clermont-Ferrand, dans la continuité des principes fondamentaux du service public, au titre desquels figurent notamment l'égalité de traitement, s'inscrit pleinement dans l'application de l'esprit des deux textes susvisés. L'institution s'engage par là-même à mettre en œuvre et garantir les principes régalien d'égal accès aux emplois publics, d'égalité de traitement des agents publics (notamment en matière de rémunération), de non-discrimination et d'intégration.

En ce sens, le plan d'action pourra reprendre des axes du projet social de l'établissement, des préceptes inscrits dans le règlement intérieur et des chartes de bonnes pratiques internes déjà existantes ou à venir. Ce plan d'action se veut réaliste et pragmatique.

2. Champ d'application

Le présent plan d'action se déploie sur tout l'établissement. Il s'applique à tous les agents du CHU, fonctionnaires et contractuels, médicaux et non médicaux.

Il tend également à s'appliquer à l'ensemble des étudiants des écoles du CHU, notamment lorsque ces derniers sont présents dans les locaux de l'établissement, en cours ou lors des terrains de stage exercés au sein de l'établissement.

Tous les professionnels de l'établissement, sous l'égide de la Gouvernance du CHU, sont les garants du déploiement du plan d'action. La Direction Générale veille à la mise en œuvre de ce plan.

Chaque agent, et plus encore lorsqu'il est en position d'encadrement, est ainsi responsable, à son niveau, de son application notamment lorsqu'il s'agit de prévenir, signaler ou traiter des situations de discriminations identifiées au sein de l'établissement.

3. Durée d'application et modalités d'approbation et de renouvellement du plan

D'une durée de 3 ans, le présent plan peut être amendé en cours de période et renouvelé à l'issue de la période initiale.

Pour ce faire, la consultation des instances représentatives des personnels et des indicateurs de l'établissement sera un préalable.

Par conséquent, le Comité Technique d'Etablissement (*à compter de 2023, le Comité Social d'Etablissement*) est régulièrement tenu informé (au moins une fois par an) de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Il est également consulté sur son contenu et ses modalités d'application et de suivi, et ce, au même titre que la Commission Médicale d'Etablissement.

Le présent plan sera accessible à l'ensemble des agents de l'établissement, par la voie numérique notamment (*GED*).

4. Définition et enjeux

Le CHU de Clermont-Ferrand est constitué au 31/12/2019 par une majorité de personnels féminins, de façon hétérogène selon les secteurs. Cette composition est conforme à celle de la fonction publique hospitalière.

A ce titre, la répartition suivante montre certaines disparités flagrantes dans les filières métiers. A l'inverse, d'autres filières semblent plus équilibrées comme la filière médicale, même si cette dernière recouvre également des disparités lorsque l'on affine les données par statut :

	Hommes	Femmes
Personnels médicaux	48.16 %	51.84 %
<i>Dont HU Titulaires</i>	72,15%	27,85%
<i>Dont HU Temporaires</i>	44,30%	55,70%
<i>Dont PH Temps Plein</i>	39,99%	60,01%
<i>Dont PH Temps Partiel</i>	31,06%	68,94%
<i>Dont Praticiens Contractuels</i>	38,20%	61,80%
<i>Dont Assistants Spécialistes</i>	45,80%	54,20%
<i>Dont Praticiens Attachés</i>	40,46%	59,54%
<i>Dont Praticiens Attachés Associés</i>	64,56%	35,44%
Internes	48.76 %	51.24 %
Personnels non médicaux	20.42 %	79.58 %
<i>Dont Administratifs</i>	6.73 %	93.26 %
<i>Dont Soignants & Educatifs</i>	13.70 %	86.30 %
<i>Dont Techniques</i>	64.16 %	35.84 %
<i>Dont Médico-Techniques</i>	18.20 %	81.80 %

Ne pouvant agir au niveau national sur la composition de certaines filières professionnelles, le CHU 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
Personnels médicaux		
<i>PH Temps plein (11.97% à temps partiel)</i>	2.94%	97.06%
Personnels non médicaux (à temps partiel)	6%	94%
<i>Dont Administratifs</i>	2%	98%
<i>Dont Soignants</i>	4%	96%
<i>Dont Socio-éducatifs</i>	9%	91%
<i>Dont Techniques</i>	36%	64%
<i>Dont Médico-Techniques</i>	6%	94%

Coté médical, on note un équilibre proportionné des plages réalisés au regard du nombre de personnel concerné : les hommes et les femmes réalisent un volume de temps de travail additionnel proportionnel au nombre d'agents concernés par l'exécution des plages.

	Hommes		Femmes	
	Nb de plages	Nb d'agents	Nb de plages	Nb d'agents
Personnels médicaux (= temps de travail additionnel)	45.85%	46.15%	54.15%	53.85%

5. Axes de travail

Afin de mettre en avant des politiques internes existantes, et d'accentuer la prise en compte des principes d'égalité entre agents publics, le CHU s'engage dans le plan d'action.

Ce dernier se veut évolutif. Sa programmation et son contenu pourront être amendés en fonction du projet d'établissement et des propositions issues des groupes de travail et des négociations syndicales.

Compte-tenu du souhait de l'établissement de mettre en place un plan qui se veut évolutif, un groupe de travail pluri-professionnel a été mobilisé entre les mois de mars et mai 2021. Ce groupe, composé de vingt professionnels, a défini les mesures proposées et a assuré la représentation de l'ensemble des professionnels de l'hôpital dans la démarche.

Le plan d'action 2021 - 2023 prévoit 40 actions réparties comme suit :

Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	4
Evaluer, prévenir et, le cas échéant, réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	1
Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	18
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	10
Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	7
TOTAL GENERAL	40

Ci-après détaillées :

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

Action n°1.1 : Désigner au moins un référent égalité professionnelle par site et par direction fonctionnelle, garant de l'exécution du plan d'action 2021-2023.

Indicateur(s) : Référent identifié.

Date de mise en œuvre : 2021-2022.

Action n°1.2 : Réaliser un état des lieux à l'échelle du CHU considérant toutes les dimensions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Indicateur(s) : Questionnaire diffusé, taux de réponse au questionnaire.

Date de mise en œuvre : 2023.

Action n°1.3 : Veiller au respect de la proportionnalité des instances, y compris dans les comités médicaux et non médicaux où la parité n'est pas prévue par la réglementation.

Indicateur(s) : Tableau de suivi femmes / hommes des membres des différentes instances et comités.

Date de mise en œuvre : 2023.

Action n°1.4 : Intégrer la notion femme / homme dans les indicateurs RH au maximum des possibilités.

Indicateur(s) : Au fur et à mesure de la validation des nouveaux outils du contrôle de gestion sociale de la DRH.

Date de mise en œuvre : 2021 – 2022.

Axe n°2: Evaluer, prévenir et le cas échéant, réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

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

Action n°2.1 : S'assurer de l'absence d'écarts de rémunération femmes – hommes non légitimes (notamment sur les modalités de recrutement des professionnels contractuels).

Indicateur(s) : Cartographie des salaires par poste occupé, proportionnalité F / H.

Date de mise en œuvre : 2023.

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

Action n°3.1 : Favoriser et accompagner la promotion et la mobilité professionnelles.

Indicateur(s) : 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 : 2022.

Action n°3.2 : Proposer le télétravail, dans le contexte de la nécessité de service, pour permettre de faciliter la conciliation vie professionnelle / vie personnelle.

Indicateur(s) : 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 : 2021.

Action n°3.3 : Rédiger une nouvelle version de la charte du télétravail, en adéquation avec les nouveaux textes réglementaires et afin d'encadrer le dispositif pour éviter tout débordement.

Indicateur(s) : Rédaction d'une nouvelle charte.

Date de mise en œuvre : 2021.

Action n°3.4 : Veiller à ce que chaque agent ait un cycle de travail.

Indicateur(s) : Nombre de cycles attribués, nombre d'agents auxquels sont attribués des cycles.

Date de mise en œuvre : 2021.

Action n°3.5 : Construire et transmettre les plannings à 8 semaines.

Indicateur(s) : Déploiement du logiciel métier de gestion du temps de travail.

Date de mise en œuvre : 2022.

Action n°3.6 : Mettre en œuvre des services permettant de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (conciergerie, dépôt de pain, paniers bio, ...).

Indicateur(s) : Nombre de partenariats établis.

Date de mise en œuvre : 2023.

Action n°3.7 : Aménager les horaires pour les parents souhaitant accompagner leurs enfants à l'école le jour de la rentrée scolaire.

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

Date de mise en œuvre : 2021.

Action n°3.8 : Mener une réflexion sur la création de places d'accueil d'enfants en crèche à destination des personnels des sites Estaing et Louise Michel.

Indicateur(s) : Nombre de nouvelles places créées.

Date de mise en œuvre : 2022.

Action n°3.9 : Poursuivre et développer le travail d'adaptation des critères de priorisation pour l'accès à la crèche, en tenant compte des difficultés sociales et financières des familles ainsi que des particularités des rythmes professionnels des parents.

Indicateur(s) : Communication sur les critères de priorisation.

Date de mise en œuvre : 2022.

Action n°3.10 : Créer une mise en relation des étudiants hospitaliers vers les personnels de l'hôpital pour des services de baby-sitting et d'aide aux devoirs.

Indicateur(s) : Nombre de mises en relation.

Date de mise en œuvre : 2022 – 2023.

Action n°3.11 : 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(s) : Nombre d'agents participants.

Date de mise en œuvre : 2022.

Action n°3.12 : Accompagner les familles monoparentales.

Indicateur(s) : Rapport d'activité de l'EAJE.

Date de mise en œuvre : 2022.

Action n°3.13 : Etudier la mise en œuvre des moyens matériels d'aide au maintien dans l'emploi (places de parking dédiées à compter de la 20^{ème} semaine d'aménorrhée, matériels ergonomiques, étudier les possibilités d'identifier des locaux et réfrigérateurs dédiés à l'allaitement).

Indicateur(s) : Matériels (type et montant) installés, nombre de places de parking créées, locaux aménagés.

Date de mise en œuvre : 2024. Premières actions à entreprendre néanmoins lors du déploiement du Plan d'action 2021 – 2023 (expérimentation des salles d'allaitement).

Action n°3.14 : Elaborer des outils de communication dédiés à la femme enceinte et aux encadrants (formation grossesse et travail, élaboration d'un livret de grossesse).

Indicateur(s) : Réalisation de statistiques en lien avec le congé maternité, nombre d'agents formés, nombre de livrets distribués.

Date de mise en œuvre : 2023.

Action n°3.15 : Anticiper le remplacement de l'absentéisme lié à la parentalité par le biais d'expérimentations de remplacement « 1 pour 1 ».

Indicateur(s) : Taux d'absentéisme lié à la maternité et au congé parental, nombre de mensualités de remplacement.

Date de mise en œuvre : 2022.

Action n°3.16 : Systématiser la réalisation d'entretiens de ré-accueil après une absence longue.

Indicateur(s) : Nombre d'entretiens de ré-accueil réalisés.

Date de mise en œuvre : 2022.

Action n°3.17 : Ne pas prendre en compte l'absence pour maternité dans les éléments d'évaluation professionnelle annuelle.

Indicateur(s) : Nombre de recours déposés en CAP.

Date de mise en œuvre : 2021.

Action n°3.18 : Préciser les règles du droit à la connexion et à la déconnexion, en lien avec le principe de continuité de service.

Indicateur(s) : rédaction d'une charte, mention du droit à la déconnexion dans le règlement intérieur.

Date de mise en œuvre : 2022.

Axe n°4: Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Action n°4.1 : Préciser la mention « F/H » pour chaque offre d'emploi et parution de poste (interne et externe).

Indicateur(s) : Offres de poste parues.

Date de mise en œuvre : 2021.

Action n°4.2 : Permettre et organiser, dans la mesure du possible au regard de l'organisation du service ou dans une perspective de maturation de projet professionnel, les stages interservices.

Indicateur(s) : Nombre de stages et projets réalisés dans cette perspective.

Date de mise en œuvre : 2023.

Action n°4.3 : Aborder obligatoirement le projet professionnel de chaque agent lors de l'entretien professionnel afin de valoriser la mobilité professionnelle.

Indicateur(s) : Mise en place effective de l'entretien professionnel

Date de mise en œuvre : 2022.

Action n°4.4 : Définir et partager les règles de mobilité au sein de l'établissement.

Indicateur(s) : Respect des règles définies.

Date de mise en œuvre : 2022.

Action n°4.5 : Veiller à la mixité des jurys de concours et d'examens professionnels.

Indicateur(s) : Répartition femmes / hommes par jury de concours.

Date de mise en œuvre : 2021.

Action n°4.6 : Sensibiliser les professionnels chargés du recrutement à la lutte contre les stéréotypes.

Indicateur(s) : 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 : 2021.

Action n°4.7 : Mettre en valeur les métiers dits « stéréotypés », à travers les agents qui les exercent.

Indicateur(s) : Nombre d'articles parus.

Date de mise en œuvre : 2022.

Action n°4.8 : Mettre en avant les reconversions professionnelles réussies.

Indicateur(s) : Nombre de portraits d'agents diffusés.

Date de mise en œuvre : 2022.

Action n°4.9 : Développer l'apprentissage notamment dans les filières où le recrutement est en tension.

Indicateur(s) : Nombre de contrats d'apprentissage femmes / hommes dans les métiers considérés.

Date de mise en œuvre : 2021.

Action n°4.10 : Garantir l'égal accès à la formation.

Indicateur(s) : Nombre d'agents formés femmes / hommes, rapporté au public en cas de formation spécifique.

Date de mise en œuvre : 2021.

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

Action n°5.1 : Développer une communication interne sortant des stéréotypes de genre.

Indicateur(s) : Supports d'informations publiés.

Date de mise en œuvre : 2021.

Action n°5.2 : Sensibiliser et former le personnel aux différentes discriminations (handicap, racisme, homophobie, sexisme...).

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

Date de mise en œuvre : 2022

Action n°5.3 : Créer et mettre en œuvre un dispositif de signalement des différentes formes de harcèlement.

Indicateur(s) : Nombre de signalements réalisés et traités.

Date de mise en œuvre : 2021.

Action n°5.4 : Informer sur la possibilité de soutien psychologique après agression via le psychologue du travail ou, le cas échéant via un psychologue clinicien.

Indicateur(s) : Nombre de personnes suivies et accompagnées.

Date de mise en œuvre : 2021.

Action n°5.5 : Formaliser l'existence du dispositif de protection fonctionnelle et d'accompagnement de l'employeur en cas d'agression.

Indicateur(s) : Nombre de personnes suivies et accompagnées, mesures mises en œuvre.

Date de mise en œuvre : 2021.

Action n°5.6 : Sensibiliser et former les personnels médicaux et non médicaux sur le thème des agissements sexistes, du harcèlement et des violences sexuelles dans la fonction publique.

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

Date de mise en œuvre : 2022.

Action n°5.7 : Organiser un dispositif de médiation pour tous les professionnels, médicaux et non médicaux.

Indicateur(s) : Mise en place du dispositif.

Date de mise en œuvre : 2023.