

Plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2023-2025

VISAS

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et son article 80 relatif à l'instauration d'un dispositif de signalement et à la rédaction d'un plan d'action pluriannuel sur l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations, actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes ;

Vu le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;

Vu le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Vu l'instruction N° DGOS/RH3/2021/180 du 5 août 2021 relative à la mise en place d'un.e référent.e Egalité au sein de la fonction publique hospitalière

PREAMBULE

Valeur profondément ancrée dans les services du CHU de Rouen, le respect et la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes font partie intégrante des politiques menées en matière de ressources humaines, de formation et de communication.

En 2022, le CHU s'est engagé dans la structuration d'une politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Celle-ci prend la forme d'un plan d'action pluriannuel dont l'objectif est de sensibiliser l'ensemble du personnel à la promotion de l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

La première étape de cette démarche s'est concrétisée par la nomination de deux référentes égalité professionnelle en avril 2022. Issues du corps médical et du corps de direction, afin d'assurer une complémentarité des profils, elles disposent d'une lettre de mission cosignée par la Directrice Générale et le Président de la Commission médicale d'établissement.

La deuxième étape est l'installation d'un COPIL Egalité professionnelle piloté par les deux référentes. Les parties prenantes intègrent des représentant.es des directions fonctionnelles et services suivants:

- Direction générale du CHU
- Commission médicale d'établissement
- Représentantes de la communauté médicale
- Direction des ressources humaines et des formations
- Direction des affaires médicales
- Direction des soins
- Direction de la communication
- Service de santé au travail

- Représentant.es des organisations syndicales représentatives.

Ce groupe de travail a rédigé le présent plan et est chargé du suivi des différentes actions afférentes.

Il définit, pour une période de 3 ans, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés autour de 4 axes :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Favoriser la mixité des métiers, parcours professionnels et déroulement de carrière ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce plan d'action s'inscrit dans la continuité du projet stratégique du CHU de Rouen et sera annexé aux lignes directrices de gestion. Ce plan a vocation à s'enrichir de toutes propositions et suggestions en faveur de l'égalité femmes hommes au CHU de Rouen et des évolutions à venir.

AXE 1 : EVALUER, PREVENIR ET, LE CAS ECHEANT, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION A ANCIENNETE COMPARABLE

1.1 ETAT DES LIEUX

L'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique. Les femmes et les hommes bénéficient de la même grille de rémunération à toutes les étapes de la carrière. Des écarts de rémunération interviennent néanmoins du fait du déroulement de la carrière des agents (interruptions, temps partiel, avancement dans la carrière) et impactent leur niveau de pension retraite.

Chaque année, au sein du bilan social - *et désormais intégré au rapport social unique* -, un état des lieux comparatif des rémunérations des femmes et homme est réalisé. Il permet de connaître :

- Le niveau de rémunération moyenne (hors indemnités de permanence des soins et temps de travail additionnel) homme/femme par quotité de temps de travail ;
- Le taux d'agents à temps partiel ;
- La part des primes et indemnités dans la rémunération globale par genre ;
- Le montant moyen des primes et indemnités homme/femme par quotité de temps de travail.

L'enjeu est alors l'analyse de ces écarts de rémunérations identifiés par genre.

Pour les agents fonctionnaires :

- Ecartés liés à la quotité de temps de travail ;
- Ecartés liés à la différence de représentation des genres dans chaque corps ;

- Ecartés liés à la composante indemnitaire (dont écartés liés aux heures supplémentaires et rémunération des temps partiels à 80% et 90%) ;
- Ecartés de ratios d'avancement de grade pour les corps ou cadres d'emploi (taux de promotion).

Pour les agents contractuels :

- Ecartés de rémunération entre les personnels contractuels.

Les modalités d'action permettant de prévenir et traiter les écartés de rémunération sont également liées aux mesures visant à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique.

1.2 OBJECTIFS

- Renforcer l'information des agents sur le déroulement de leur carrière ;
- Assurer une vigilance particulière sur les écartés de rémunération entre les genres.

1.3 MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

- Renforcer l'information des professionnel.les sur les éléments relatifs à la carrière : mise en place de flyers dédiés (temps partiel de droit, congé parental et notamment des impacts sur la retraite) pour le personnel non médical et le personnel médical ;
- Actualiser chaque année le diagnostic DRHF / DAM sur l'égalité professionnelle) ;
- Concernant les personnels non médicaux : pérenniser la commission d'étude des demandes de revalorisation de carrière et indemnitaires pour homogénéiser les règles d'avancement et prévenir les écartés de rémunération

1.4 CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

- Rédaction et diffusion des flyers Carrière – juin 2023
- Prochain partage du diagnostic comparatif des rémunérations et analyse des données sociales : Novembre 2023
- Mesures des indicateurs et ajustement du plan si nécessaire : décembre 2023

1.5 INDICATEURS DE SUIVI

- Répartition du salaire moyen brut, primes et indemnités comprises du personnel non médical et du personnel médical par statut et par catégorie ;
- Ecart du salaire moyen par statut et par catégorie professionnelle revenant de congé parental par rapport au salaire moyen des autres agents de la catégorie et statut.

AXE 2 : FAVORISER LA MIXITE DES METIERS, PARCOURS PROFESSIONNELS ET DEROULEMENT DE CARRIERE

2.1 ETAT DES LIEUX

Au sein de la fonction publique hospitalière, les métiers paramédicaux et administratifs se caractérisent par une part importante de femmes. L'égal accès des professionnel.les aux emplois hospitaliers est assuré par une politique de recrutement non discriminatoire.

Concernant la progression des parcours professionnels, lorsque l'accès aux corps, grades et emplois se fait par concours, le jury de sélection est paritaire, avec au moins une personne extérieure à l'établissement pour éviter les discriminations et garantir la pluralité des regards.

Les instances consultatives telles que les Commissions administratives (CAP) et consultatives (CCP) paritaires et les Comités sociaux d'établissement sont organisés de manière paritaire, avec une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

En dehors du concours, l'avancement de grade se traduit dans un tableau d'avancement, selon un ratio promu/promouvables, et des critères liés à l'ancienneté.

A noter que les congés liés à la grossesse et à l'arrivée d'un enfant sont sans impact sur la carrière et la rémunération des agents concernés, y compris sur le régime indemnitaire.

2.2 OBJECTIFS

- Lutter contre les discriminations sexistes au recrutement ;
- Faciliter les parcours féminins dans la prise de responsabilité ;
- Promouvoir la mixité des métiers et des parcours professionnels.

2.3 MODALITES DE MISE EN OEUVRE

- Sensibiliser les équipes du recrutement aux règles de non-discrimination ;
- Diffuser des documents institutionnels avec des termes neutres et non genrés (notes de service, fiches de poste...) ;
- Lancer des actions de communication sur la thématique mixité des métiers/parcours professionnels (rubrique dans le Magazine Ensemble, publication réseaux sociaux) pour inspirer les professionnels et faire évoluer les mentalités – Type portraits agents :
 - o Communication ciblée sur les métiers « genrés »
 - o Communication ciblée sur les femmes occupant des postes à fortes responsabilités (encadrement, missions expertales) sur le CHU
- Travailler sur les freins à la progression professionnelle (accès à la formation, aux études promotionnelles) : identifier les freins pour définir les leviers d'accompagnement

2.4 CALENDRIER

- Sensibilisation des équipes RH : 2^{ème} trimestre 2023
- Plan de communication sur les thématiques Carrière – 2^{ème} trimestre 2023
- Enquête sur les freins à la formation : 2^{ème} trimestre 2023
- Réduction du nombre d'agents sans formation : suivi sur 3 ans à compter de mars 2023
- Mesure des indicateurs et ajustement du plan si nécessaire : décembre 2023.

2.5 INDICATEURS DE SUIVI

- Appréciation du pourcentage de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre par catégorie professionnelle ;
- Nombre de femmes et d'hommes promus à des postes d'encadrement ;
- Proportion de femmes de moins de 40 ans accédant à des postes d'encadrement et % de + de 40 ans.

AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

3.1 ETAT DES LIEUX

Le CHU de Rouen a d'ores et déjà mis en œuvre plusieurs dispositifs visant à favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Des possibilités d'aménagement du temps de travail et d'adaptation de l'organisation de travail y contribuent et sont détaillées dans le Guide de Gestion du Temps de Travail (GTT).

Les temps partiels constituent une possibilité d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, ils doivent néanmoins être compatibles avec le fonctionnement du service.

Le recours au télétravail peut également améliorer cette articulation. Le CHU de Rouen a élaboré une charte du télétravail récapitulant les principes encadrant cette pratique, les droits et devoirs ainsi que les mesures d'accompagnement au télétravail. Un accord local avec les organisations syndicales a été signé le 28 mars 2022.

Afin de faciliter la gestion des remplacements, un accord local relatif à la mise en place d'une Unité Centralisée de Remplacement (UCR) a également été négocié avec les organisations syndicales.

D'autres leviers peuvent également être mobilisés via des appels à projets, comme le Contrat local d'amélioration des conditions de travail (CLACT) pour développer de nouvelles actions en faveur de la conciliation vie personnelle/vie professionnelle.

3.2 OBJECTIFS

- Veiller à l'équilibre des temps de vie pour favoriser articulation vie professionnelle et vie personnelle ;
- Favoriser les actions en faveur du mieux vivre au travail.

3.3 MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

- Développer des actions de soutien à la parentalité permettant de faciliter la prise des congés familiaux. Des brochures ont vocation à être disponibles sur intranet pour informer les personnels sur leurs droits à congés et temps partiel (temps partiel, congé parental, SFT, etc.).
- Structurer l'accompagnement des femmes enceintes par le service de santé au travail
- Favoriser des actions concrètes favorisant les accès des professionnel.les à des colloques, congrès : développer des alternatives de mode d'accueil de l'enfant au sein du CHU de Rouen pour faciliter l'accès à ces manifestations ;
- Le service Carrière et Paie ainsi que le CGOS pourront être sollicités pour informer les personnels et les aider dans leurs démarches visant à améliorer l'articulation de leur vie professionnelle et personnelle.

3.4 CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

- Rédaction des flyers d'information sur la conciliation grossesse/carrière : 2^{ème} trimestre 2023
- Travailler sur les modalités d'accueil ponctuel d'enfants du personnel dans les crèches hospitalières : 2^{ème} trimestre 2023
- Structuration du parcours d'accompagnement des femmes enceintes sur 2023
- Présenter des projets structurés en faveur de l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle dans le cadre des CLACT : à chaque appel à projets
- Mesure des indicateurs et ajustement du plan si nécessaire : décembre 2023.

3.5 INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre d'actions mieux vivre au travail/ nombre de bénéficiaires ;
- Enquête annuelle sur le télétravail dans le cadre du comité de suivi de l'accord local ;

AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

4.1 ETAT DES LIEUX

Le CHU de Rouen est tenu de prendre des mesures pour prévenir et faire cesser tout acte discriminatoire, de harcèlement ou d'agissement sexiste et de protéger la victime, indépendamment de tout dépôt de plainte ou d'engagement de procédure pénale. En fonction des cas, il peut déclencher

une enquête administrative, qui peut être suivie d'une procédure disciplinaire. Les professionnels peuvent solliciter la protection fonctionnelle.

L'établissement a déjà mis en place des mesures d'accompagnement des victimes par le biais de l'ensemble des acteurs du réseau de prévention et d'accompagnement au travail (médecin du travail, psychologue, assistante sociale, ...). Le CASA propose un accompagnement des personnes victimes de violence.

4.2 OBJECTIFS

- Prévenir les actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes au sein de l'établissement ;
- S'assurer que tout.e professionnel.le puisse signaler la survenue d'actes de violence, discriminations, harcèlement ou agissements sexistes ;

4.3 MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

- Mettre en œuvre une campagne de communication sur la lutte contre le sexisme au travail
- Inscrire au plan de formation des actions concernant la lutte contre les discriminations liées au genre et la détection, le traitement
- Mettre en place un circuit de signalement des violences sexistes et sexuelles

4.4 CALENDRIER

- Inscription de l'égalité professionnelle au sein du livret d'accueil ou tout autre support de communication et du règlement intérieur : courant 2023
- Mise en œuvre du plan de communication sur la lutte contre le sexisme au travail : 2^{ème} trimestre 2023
- Mise en œuvre du circuit de signalement des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) : 2^{ème} trimestre 2023
- Sensibiliser et former l'encadrement sur le sexisme au travail (plan de développement des compétences) : projet de déploiement de formation à construire sur 2023

4.5 INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de signalements en lien avec un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au sein de l'établissement.
- Nombre de professionnels formés à la lutte contre les VSST