

**Direction des Ressources Humaines
Direction des Affaires Médicales**

Réf : DRH//DH/XB-SR-FC/MM-CD/2021-09

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

Transmission à l'ARS le 15/03/2021

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. Il 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 s'applique à tous les agents de l'établissement, 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.

Le Directeur Général en est le garant et responsable de son application. Il s'engage, ainsi que la Présidence de la Commission Médicale d'Etablissement à le faire respecter et à prendre toute disposition permettant d'en faciliter l'application.

Chaque agent, et plus encore lorsqu'il est en position d'encadrement, est également responsable, à son niveau, de son application notamment lorsqu'il s'agit de traiter, signaler ou prévenir des discriminations 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. 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.

Il prévoit actuellement 22 actions réparties comme suit :

Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	1
Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	0
Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	9
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	7
Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	5
TOTAL GENERAL	22

Ci-après détaillées :

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

Action n°1.1 : 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.

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

En cours de définition avec les représentants des organisations syndicales, dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion.

Par ailleurs, 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.

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.

Action n°3.2 : Favoriser le télétravail 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.*

Action n°3.3 : Attribuer systématiquement un cycle de travail pour chaque agent.

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

Action n°3.4 : S'engager à transmettre les plannings à 8 semaines.

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

Action n°3.5 : Mettre en place un aménagement horaire 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.*

Action n°3.6 : 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.*

Action n°3.7 : Accompagner les familles monoparentales.

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

Action n°3.8 : Réduire l'absentéisme lié à la parentalité.

Indicateur(s) : *Taux d'absentéisme lié à la maternité et au congé paternité.*

Action n°3.9 : Ne pas prendre en compte l'absence pour maternité dans les éléments d'évaluation professionnelle annuelle.

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

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.*

Action n°4.2 : Veiller à la mixité des jurys de concours et d'examens professionnels.

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

Action n°4.3 : 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.*

Action n°4.4 : Mettre en valeur les métiers dits « stéréotypés », à travers les agents qui les exercent.

Indicateur(s) : *Nombre d'articles parus.*

Action n°4.5 : Mettre en avant les reconversions professionnelles réussies.

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

Action n°4.6 : Favoriser 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.

Action n°4.7 : Garantir l'égal accès à la formation.

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

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 : Avoir une communication interne non stéréotypée.

Indicateur(s) : Supports d'informations publiés.

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

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

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.

Action n°5.4 : Informer sur la possibilité de soutien psychologique après agression via le psychologue du travail.

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

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.