

# Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle

Depuis l'adoption du projet d'établissement et de son volet projet social et managérial, les évolutions législatives et réglementaires suivantes sont intervenues :

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires
- décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Le présent document intègre les modifications liées à ces différents textes, constitue une annexe au projet social et managérial et arrête le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

La politique RH du CHU de Nantes doit permettre :

- D'évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- De garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique ;
- De Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- De Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

L'égalité de tous devant la loi ainsi que l'égal accès aux responsabilités professionnelles et sociales sont garanties par la Constitution du 4 octobre 1958.

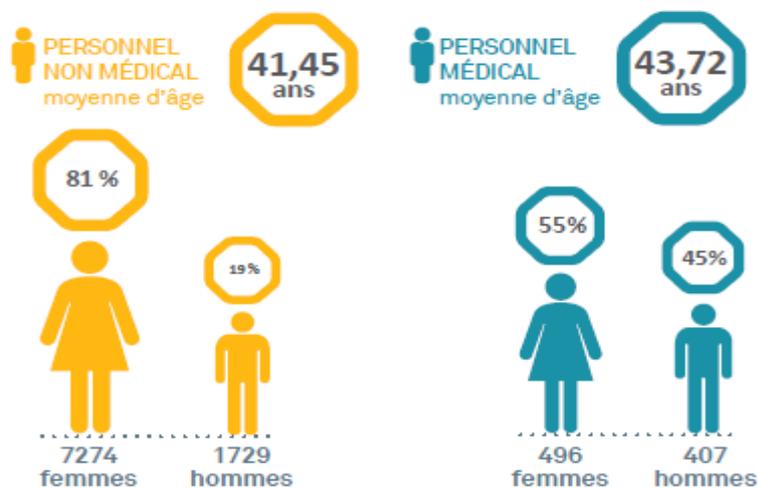
L'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires énonce qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

L'état de grossesse est ajouté à l'article 6 de loi du 13 juillet 1983 qui fixe les critères de discrimination ne permettant aucune distinction entre les professionnels.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle et notamment l'égalité professionnelle femmes-hommes.

## 1. Etat des lieux

Le CHU est marqué par une forte féminisation de ses principaux métiers :



Source : chiffres clés 2019

Pour le personnel non médical :

	cat.	PERMANENTS						NON PERMANENTS			TOTAL		
		Titulaires et stagiaires			CDI			CDD					
		2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Hommes	A	354,43	400,81	423,03	55,36	59,39	64,47	89,37	89,27	86,00	499,16	549,47	573,50
	B	325,71	277,45	263,02	19,08	21,69	22,16	42,82	48,42	49,87	387,61	347,56	335,05
	C	737,00	693,59	670,88	0,42	0,00	1,06	115,70	131,23	148,41	853,12	824,82	820,35
<b>Total hommes</b>		<b>1417,14</b>	<b>1371,85</b>	<b>1356,93</b>	<b>74,86</b>	<b>81,08</b>	<b>87,69</b>	<b>247,89</b>	<b>268,92</b>	<b>284,28</b>	<b>1739,89</b>	<b>1721,85</b>	<b>1728,90</b>
Femmes	A	2055,41	2204,80	2361,80	116,94	126,36	138,84	397,47	458,90	473,88	2569,82	2789,86	2974,52
	B	1530,31	1353,80	1246,30	48,94	53,32	62,07	166,69	163,00	167,21	1745,94	1570,12	1475,58
	C	2399,89	2295,90	2286,24	6,78	6,00	6,06	465,83	511,14	531,27	2872,50	2813,04	2823,57
<b>Total femmes</b>		<b>5985,61</b>	<b>5854,30</b>	<b>5894,34</b>	<b>172,66</b>	<b>185,68</b>	<b>206,97</b>	<b>1029,99</b>	<b>1133,04</b>	<b>1172,36</b>	<b>7188,26</b>	<b>7173,02</b>	<b>7273,67</b>
<b>TOTAL</b>		<b>7402,75</b>	<b>7226,15</b>	<b>7251,27</b>	<b>247,52</b>	<b>266,76</b>	<b>294,66</b>	<b>1277,88</b>	<b>1401,96</b>	<b>1456,64</b>	<b>8928,15</b>	<b>8894,87</b>	<b>9002,57</b>

Effectifs moyens ETPR par genre et par catégorie (source : Bilan social 2019)

Pour le personnel médical :

Statuts médicaux	HOMME				FEMME			
	ETPR moyens			% ETPR 2019/2018	ETPR moyens			% ETPR 2019/2018
	2017	2018	2019		2017	2018	2019	
<b>Personnels hospitalo-univ.</b>	<b>86,81</b>	<b>88,18</b>	<b>87,28</b>	<b>-1,02%</b>	<b>49,33</b>	<b>49,75</b>	<b>49,70</b>	<b>-0,10%</b>
PUPH	43,46	44,19	43,30	-2,01%	11,13	11,17	11,84	6,00%
MCUPH	14,28	14,88	14,71	-1,14%	12,82	12,69	12,63	-0,47%
PHU	0,33	0,67	1,17	74,63%	0,50	0,84	1,17	39,29%
CCA-AHU	28,74	28,44	28,10	-1,20%	24,88	25,05	24,06	-3,95%
<b>Personnels hospitaliers</b>	<b>293,96</b>	<b>300,94</b>	<b>319,52</b>	<b>6,17%</b>	<b>412,88</b>	<b>439,66</b>	<b>446,08</b>	<b>1,46%</b>
PH temps plein	188,59	186,64	192,14	2,95%	224,07	229,03	234,62	2,44%
PH temps partiel	2,35	1,50	1,10	-26,67%	8,90	8,60	7,95	-7,56%
Praticiens contractuels	30,70	36,51	45,69	25,14%	51,68	62,34	64,56	3,56%
Assistants	47,71	52,82	54,71	3,58%	77,78	87,19	91,06	4,44%
Praticiens attachés et assoc	24,61	23,47	25,88	10,27%	50,45	52,50	47,89	-8,78%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>380,77</b>	<b>389,12</b>	<b>406,80</b>	<b>4,54%</b>	<b>462,21</b>	<b>489,41</b>	<b>495,78</b>	<b>1,30%</b>

## **2. Lutter contre les discriminations à toutes les étapes de la carrière**

Le CHU fait application du statut, garantie nécessaire d'un traitement identique pour l'ensemble des professionnels du CHU placés dans la même situation.

- **Recrutement**

1/ Dans la fonction publique, le concours demeure la modalité d'accès aux emplois permanents

2/ Dans ses campagnes de recrutement et de façon générale dans l'ensemble de sa communication interne et externe, à destination des professionnels et du public, le CHU de Nantes veille à n'introduire aucun stéréotype de genre dans les textes et l'iconographie.

3/ Le CHU assure une sensibilisation des membres des jurys de concours et des cadres recruteurs dans une démarche de lutte contre toute discrimination

### **→ Les actions à développer**

- Une attention particulière sera portée à la communication sur les métiers peu mixtes, afin d'encourager et de valoriser l'accès et la présence d'hommes dans des emplois traditionnellement féminins et de femmes dans les métiers traditionnellement masculins.

- une séquence de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes et plus généralement sur la non-discrimination au travail sera insérée dans les journées d'intégration

- **La promotion**

Les statuts particuliers fixent le minimum d'ancienneté exigible pour accéder à l'échelon ou au grade supérieur.

Ainsi le fonctionnaire déroule sa carrière par avancement d'échelon à l'ancienneté, le cas échéant par avancement de grade en fonction d'un taux fixé par arrêté et sur la base de critères tenant compte de l'expérience et de la valeur professionnelle, soit par promotion dans un autre corps.

La durée d'ancienneté est également appliquée quelle que soit la quotité de temps de travail exercée par l'agent. **Ainsi les temps partiels ne sont pas pénalisant dans la procédure d'avancement de grade.**

En vue de réduire les écarts dans le déroulement de la carrière entre les femmes et les hommes, la loi prévoit que les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans **conservent leurs droits à l'avancement**. Le maintien des droits peut avoir lieu pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois. Le décret prévoit également une plus grande modulation (entre deux et six mois) de la durée du congé parental et l'élargissement de la période (jusqu'aux douze ans de l'enfant) pendant laquelle la disponibilité pour élever un enfant est de droit.

Il est à noter que depuis le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes de 2013, les congés de maternité, congés pathologiques et maladies afférents à la grossesse et congé d'adoption n'ont pas d'impact sur le déroulement de carrière et n'affectent pas la rémunération des agents et notamment le versement des primes (prime de service, prime de technicité ou indemnité forfaitaire technique).

- Les formations

Figurent déjà au plan de formation une formation ciblant les violences faites aux femmes (notamment à destination des personnels soignants, pour repérage et prise en charge lors du recours aux soins) ainsi qu'une formation des cadres recruteurs avec un axe sur la non-discrimination (notamment le sexisme)

→ *Les actions à développer*

- Mise en place d'une formation sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes, pour l'ensemble des managers

- La rémunération

		Homme		Femme		Moyenne rémunération	
		Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein
2019	Par catégorie						
	Catégorie A	3 459,30 €	3 305,87 €	3 195,37 €	2 893,40 €	3 207,51 €	2 977,06 €
	Catégorie B	3 246,71 €	2 887,32 €	3 112,81 €	2 749,78 €	3 118,84 €	2 783,37 €
	Catégorie C	2 720,20 €	2 151,25 €	2 473,88 €	2 152,86 €	2 485,30 €	2 152,28 €
	Par filière						
	Administratif	2 802,43 €	3 749,97 €	2 378,24 €	2 325,25 €	2 385,79 €	2 441,72 €
	Médecotechnique	3 414,67 €	2 839,84 €	3 154,82 €	2 665,14 €	3 171,60 €	2 722,86 €
	Educatifs et sociaux	2 707,80 €	2 391,49 €	2 684,09 €	2 425,64 €	2 685,14 €	2 420,65 €
	Soignant	3 236,81 €	2 738,00 €	3 007,35 €	2 603,11 €	3 014,89 €	2 623,17 €
Technique et ouvrier	3 082,24 €	2 500,81 €	2 935,91 €	2 521,73 €	2 969,63 €	2 508,78 €	

La rémunération des fonctionnaires est définie à partir de dispositions statutaires et réglementaires

Ainsi en application de l'article 20 loi du 13 juillet 1983, le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé. Le traitement de base d'un agent dépend de son indice majoré, indice déterminé en fonction d'un grade et d'une ancienneté. Ainsi un homme et une femme possédant un grade et un échelon identique ont une rémunération identique. De la même manière, les primes sont largement déterminées par le statut et la nature des fonctions exercées. Dans de telles conditions, les écarts constatés sont imputables à la structure de l'emploi.

Le jour de carence en cas de congé maladie introduit pour les agents publics par la loi de finances pour 2018 ne s'applique plus aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur.

- La retraite

La retraite est calculée en fonction de l'indice détenu les six derniers mois de la carrière de l'agent ainsi qu'au regard de la durée de cotisation et de l'âge de l'agent .

→ *Les actions à développer*

- Diffuser une meilleure information sur les règles applicables et les effets en termes de carrières des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

### **3. Prévenir toutes les violences faites aux professionnels sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et moral**

Les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes relèvent des risques psychosociaux (RPS) auxquels tout professionnel peut être confronté sur son lieu de travail. Ces actes ont été identifiés et répertoriés dans la littérature scientifique par le Collège d'expertise des risques psychosociaux qui a classé les RPS en 7 familles de risques. Aussi, les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes sont définis dans la famille 5 intitulée « Rapports sociaux au travail » dans la catégorie « Violences entre professionnels ».

De plus, d'après le rapport de 2011 relatif à la modernisation de la politique des ressources humaines dans les établissements de santé rédigé par Danielle Toupillier, Directrice Générale du CNG des PH et personnels de direction de la FPH et Michel Yahiel, Inspecteur Général des Affaires Sociales, notamment dans une perspective de lutter contre les RPS, il est préconisé de donner du sens aux missions des professionnels. Cela passe par des choses telles que l'association du personnel, le positionnement des cadres, la clarification des rôles. En outre, le rapport recommande de faire le pari de l'autonomie.

Face à ces risques et dans sa politique de lutte contre les faits de violences et de harcèlement, le CHU de Nantes tient à rappeler la confiance qu'il accorde à ses professionnels. Ceux-ci peuvent être fiers du travail réalisé et de la pérennité de celui-ci, lequel fait la marque et la fierté du CHU de Nantes. C'est pourquoi l'établissement tient à réaffirmer qu'il valorise et encourage l'autonomisation des professionnels dans le but de les responsabiliser. Cette démarche constitue un véritable levier de prévention pour l'établissement et se construit en accord avec l'encadrement et en lien avec les objectifs du service.

Par ailleurs, dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, le CHU de Nantes a élaboré trois outils d'accompagnement pour les cas de violences internes (entre professionnels) et externes (par un patient ou visiteur):

1. **Un plan de prévention des RPS** à destination des Directions et de l'encadrement en accès libre sur l'intranet. Ce plan, construit à partir des travaux du Collège d'expertise des risques psychosociaux, identifie « les violences entre professionnels » dans le point 5.3 et propose des actions de prévention et d'accompagnement :
  - *bannir la violence sous toutes ses formes et favoriser une culture du respect (mettre en garde les professionnels sur les poursuites encourues)*
  - *analyser les situations de violences internes pour les comprendre et identifier les actions à mettre en œuvre (favoriser les temps de médiation et de debriefing au sein de l'équipe)*
2. **Un système d'alerte matérialisé sous la forme d'un livret d'information** en accès libre sur l'intranet répertoriant l'ensemble des ressources internes et externes à contacter et à disposition de tous les professionnels du CHU (référence GED :7420-DI-213).
3. **Une procédure de conduite à tenir** en cas d'agression physique ou verbale au travail par un patient ou un visiteur (référence GED : 7420-PR-012).

Basé sur le principe du volontariat de la réversibilité, l'équivalence des droits et obligations des travailleurs ainsi que l'inscription du dispositif dans l'organisation du service (avec accord de l'encadrement), le télétravail fait l'objet d'un suivi rigoureux : autorisation du PRH, formation obligatoire des télétravailleurs, accompagnement des managers dont les équipes et/ou des professionnels sont en télétravail, renouvellement annuel des autorisations avec bilan présenté en instances (CTE et CHSCT puis CSE).

#### 4. Mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle

Il s'agit d'accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

- Quelques données sur les prestations sociales

PRESTATIONS	2017		2018		2019	
	Nbre d'agents bénéficiaires	Montant en €	Nbre d'agents bénéficiaires	Montant en €	Nbre d'agents bénéficiaires	Montant en €
Naissance adoption	402	67 073,00 €	354	55 409,00 €	344	54 775,00 €
Crèches garderies	517	99 415,83 €	684	144 433,59 €	855	144 968,85 €
Vacances enfant	788	80 408,48 €	798	84 741,38 €	833	35 981,95 €
Vacances famille	1 306	172 888,55 €	1 362	195 473,50 €	1 480	179 520,87 €
Enfant handicapé	88	43 311,31 €	87	51 883,04 €	91	53 237,99 €
Etudes Education Formation	2 510	750 180,81 €	2 882	820 185,41 €	2 855	857 194,47 €
Congé de présence parentale	15	19 920,00 €	17	28 420,00 €	18	30 160,00 €
Congé de solidarité familiale	0	- €	1	200,00 €	1	420,00 €
Sport loisirs culture	1 098	52 909,19 €	1 152	64 949,94 €	1 398	76 998,50 €
Maladie*	809	1 100 418,15 €	843	1 098 328,01 €	740	1 278 504,05 €
Décès	20	5 300,00 €	30	4 896,10 €	40	6 736,00 €
Départ en retraite	238	403 296,00 €	282	448 484,00 €	200	331 152,00 €
Prestation annuelle retraités	20	14 200,00 €	18	10 350,00 €	25	13 900,00 €
<b>Sous total</b>	<b>4 693</b>	<b>2 789 098,92 €</b>	<b>8 288</b>	<b>2 987 533,97 €</b>	<b>8 660</b>	<b>3 061 525,68 €</b>

Contribution financière en matière sociale – détails de l'utilisation par type d'actions sociales (source : Bilan social 2019)

- Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

1/ La modulation de son temps de travail : la possibilité du temps partiel

	2017	2018	2019
Hommes	8,44%	7,60%	10,54%
Femmes	91,56%	92,40%	89,46%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Taux d'agents à temps partiel H/F rapporté à l'ensemble des agents à temps partiel (source : bilan social 2019)

Le temps partiel attribué au motif de gardes d'enfants est bien entendu destiné aux hommes comme aux femmes.

2/ La mise en place du logiciel de remplacement « HUBLO » favorise le remplacement volontaire et limite l'intrusion dans la vie privée

3/ Facilitation de la prise de congés familiaux

À ce titre, la parentalité n'est pas considérée comme devant reposer plus sur la femme que sur l'homme. Les congés sollicités à ce titre sont étudiés sans discrimination de genre. Ainsi, les congés de maternité, de paternité, de présence parentale et le congé d'adoption sont attribués aux professionnels sur leur demande dans le respect des conditions admises par la réglementation.

Cela vaut également pour les Autorisations Spéciales d'Absence liées aux événements familiaux.

S'agissant des personnels contractuels : A partir de 18 mois de contrats successifs en continu sur un motif de remplacement, le CHU facilite l'accès du personnel contractuel à un poste stable (poste vacant) dans une équipe ce qui permet :

- De poser les congés de manière anticipée avec les autres agents de l'unité
- De disposer d'une visibilité sur le roulement

#### 4 /Le télétravail

Le CHU promeut largement le recours au télétravail pour l'ensemble de ses professionnels, dès lors que les tâches lui incombant sont télétravaillables et que le projet s'inscrit dans une organisation de service validée par l'encadrement. Cette forme d'organisation du travail permet aux professionnels d'exercer leurs fonctions hors des locaux du CHU de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Les professionnels bénéficiant du télétravail font l'objet d'un suivi rigoureux et étroit de la part de leur Encadrement et du PRH, et d'une formation leur donnant les outils et informations utiles à leur exercice. Les managers d'équipes/de professionnels en télétravail bénéficient eux aussi de conseils ad-hoc pour accompagner au mieux leurs équipes.