

# Plan Egalité Professionnelle

2021-2024

# Le contexte réglementaire et la démarche menée aux HUS

## A. Contexte réglementaire

L'élaboration d'un plan égalité professionnelle est une obligation réglementaire pour les établissements de santé. Cette obligation découle de la loi de transformation de la fonction publique de 2019.

La loi de transformation publique est précisée par le décret d'application 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 plan égalité professionnelle est adopté puis le cas échéant, révisé dans chaque établissement public mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986, par le chef d'établissement après avis du comité social d'établissement et de la commission médicale d'établissement compétents. Il doit être révisé au minimum tous les 3 ans.

La loi et le décret prévoient une structuration du plan égalité professionnelle en 4 axes :

- 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;*
- 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.*
- 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;*
- 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.*

Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Le plan égalité professionnelle fait l'objet d'une transmission à l'ARS après avis des instances compétentes.

# Le contexte réglementaire et la démarche menée aux HUS

## B. La démarche

L'objectif aux Hôpitaux Universitaires de Strasbourg est de disposer d'un plan égalité professionnelle pour l'ensemble de l'établissement et de ses professionnels. La construction du plan a donc été effectuée via deux groupes de travail, un concernant le personnel non médical, coordonné par la Direction des Ressources Humaines et un concernant le personnel médical, coordonné par la Direction des Affaires Médicales et de la Stratégie Médicale Territoriale. Les propositions et avis des syndicats ont également été recueillis au cours de deux intersyndicales.

La démarche de travail a été structurée en trois temps. Un premier temps de présentation de l'état des lieux et des constats autour de l'égalité professionnelle, un second temps de réflexion et d'identification d'actions à mettre au place au sein de l'établissement et un troisième temps de finalisation et de coordination entre les groupes de travail.

Les 4 axes prévus par le décret ont été travaillés dans le cadre de la démarche de construction du plan égalité professionnelle. Les groupes de travail ont rappelé l'existence de certaines données non déterminées par l'employeur :

- La mixité des métiers à l'hôpital et la féminisation de certains corps ;
- L'application des grilles de la fonction publique hospitalière

# L'état des lieux aux HUS

Le bilan social des HUS intègre déjà des données relatives à l'égalité H/F avec la déclinaison de certains items par genres:

- Rémunération
- Formation et études promotionnelles
- Maladies professionnelles
- Temps partiel

## A. Etat des lieux pour les professionnels non médicaux

- Répartition par sexes

### ETPR MOYEN REMUNERES

Il s'agit des effectifs moyens rémunérés (exemple : un agent à 80% est pris en compte pour 86%).

	Titulaires / stagiaires / CDI			CDD et autres			Total PNM			
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	
Femmes	Cat. A	2 403,8	2 666,0	2 740,1	210,9	292,2	275,6	2 614,7	2 958,2	3 015,7
	Cat. B	1 333,0	993,2	935,6	113,0	146,4	148,0	1 446,1	1 139,7	1 083,6
	Cat. C	2 635,2	2 511,2	2 468,5	266,5	368,2	457,2	2 901,8	2 879,4	2 925,7
	Autres contrats					4,1	4,4		4,1	4,4
	<b>Total</b>	<b>6 372,1</b>	<b>6 170,4</b>	<b>6 144,3</b>	<b>594,3</b>	<b>811,0</b>	<b>885,1</b>	<b>6 966,3</b>	<b>6 981,4</b>	<b>7 029,4</b>
	Evolution		0,0%	-0,4%		0,0%	9,1%		0,2%	0,7%
Hommes	Cat. A	409,0	458,1	458,9	44,7	64,3	68,2	453,7	522,3	527,2
	Cat. B	251,6	196,5	197,6	39,7	38,5	46,6	291,3	235,0	244,2
	Cat. C	768,4	754,0	726,7	94,7	105,7	170,0	863,1	859,7	896,8
	Autres contrats					1,7	3,4		1,7	3,4
	<b>Total</b>	<b>1 429,0</b>	<b>1 408,6</b>	<b>1 383,2</b>	<b>180,2</b>	<b>210,1</b>	<b>288,4</b>	<b>1 609,2</b>	<b>1 618,8</b>	<b>1 671,6</b>
	Evolution		0,0%	-1,8%		0,0%	37,2%		0,6%	3,3%
<b>Total</b>	<b>7 801,1</b>	<b>7 579,1</b>	<b>7 527,5</b>	<b>774,5</b>	<b>1 021,1</b>	<b>1 173,5</b>	<b>8 575,5</b>	<b>8 600,2</b>	<b>8 701,0</b>	
Evolution		0,0%	-0,7%		0,0%	14,9%		0,3%	1,2%	

Autres contrats = contrats aidés et contrat d'apprentissage

Chiffres issus du bilan social 2019

**Ratio de 81% de femmes pour 19% d'hommes concernant les professionnels non médicaux**

Au niveau national, la fonction publique hospitalière est celle qui comprend la part de femmes la plus importante. Aux HUS, les femmes sont majoritaires dans toutes les filières sauf la filière technique.

# L'état des lieux aux HUS

- Temps partiel

Taux d'agents à temps partiel aux HUS

	50%	60%	70%	75%	80%	90%	TOTAL
Femmes	3,3%	0,8%	0,4%	0,0%	20,6%	1,2%	26,3%
Hommes	1,2%	0,1%	0,1%	0,1%	2,4%	0,4%	4,2%
Total	2,9%	0,7%	0,4%	0,0%	17,2%	1,0%	22,2%

*Chiffres issus du bilan social 2019*

**Les femmes sont globalement plus concernées par le temps partiel que les hommes.**

- Etudes promotionnelles

En 2019, 58 agents ont pu bénéficier du dispositif d'études promotionnelles, 81% était des femmes et 19% des hommes ce qui correspond au ratio hommes/femmes de l'établissement.

# L'état des lieux aux HUS

## B. Etat des lieux pour les professionnels médicaux

- Répartition par sexes

En ETPR	Femmes				Hommes				Total	Évolution
	H.U.	H.	Total	Évol.	H.U.	H.	Total	Évol.		
2017	71,48	349,69	<b>421,17</b>		120,13	276,48	<b>396,61</b>		<b>817,78</b>	
2018	70,37	359,74	<b>430,11</b>	<b>2,12%</b>	120,26	269,63	<b>389,89</b>	<b>-1,69%</b>	<b>820,00</b>	<b>0,27%</b>
2019	75,48	362,48	<b>437,96</b>	<b>1,83%</b>	116,77	284,17	<b>400,94</b>	<b>-2,83%</b>	<b>838,90</b>	<b>2,30%</b>

*Chiffres issus du bilan social 2019*

### **Ratio de 52% de femmes pour 48% d'hommes concernant les professionnels médicaux**

Concernant les professionnels médicaux, bien que l'écart soit moins important que les professionnels non médicaux, les femmes sont également majoritaires concernant les effectifs globaux ainsi que les effectifs hospitaliers mono appartenants. Concernant les hospitalo-universitaires, les hommes sont majoritaires.

- Temps partiel

Taux d'activité	10% moins	ou	20%	30%	40%	50%	60%	70%
Femmes	2		0	0	3	18	12	1
Hommes	1		4	0	1	12	6	0
Total	<b>3</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>1</b>

Taux d'activité	80%	90%	TOTAL	Répartition Femmes/Hommes
Femmes	15	6	<b>57</b>	<b>67,9%</b>
Hommes	2	1	<b>27</b>	<b>32,1%</b>
Total	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>84</b>	

*Chiffres issus du bilan social 2019*

### **Les femmes sont globalement plus concernées par le temps partiel que les hommes.**

# Les axes de travail : objectifs et nouvelles actions

Bleu Professionnels Non Médicaux

Orange Professionnels Médicaux

Vert, commun

## **Axe 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations**

*Application des grilles de rémunérations de la fonction publique, indifféremment du genre*

*Calendrier prévisionnel : 2021-2022*

Objectifs	Ce qui est déjà mis en œuvre et doit être poursuivi et/ou complété
❖ Garantir l'équité en matière de rémunérations	✓ Communiquer sur l'entretien professionnel
❖ Assurer la transparence des rémunérations	✓ Communiquer les critères d'évaluation de la valeur professionnelle dans le cadre de la disparition de la notation.

*Nouvelles actions :*

1. Harmoniser les publications d'offres d'emplois pour s'assurer de leur neutralité

- *Calendrier prévisionnel : septembre 2021*

2. S'assurer de la non-discrimination des femmes enceintes lors des entretiens professionnels et des renouvellements de contrats.

- *Calendrier prévisionnel : 2021-2024*

3. Sensibiliser à la non-discrimination des femmes enceintes et de la parentalité dans les carrières

- *Calendrier prévisionnel : 2021-2024*

*Indicateurs:*

- *Rémunération annuelle brute moyenne par catégories*
- *Rémunération annuelle brute moyenne par statuts*

# Les axes de travail : objectifs et nouvelles actions

## **Axe 2 : Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

Calendrier prévisionnel : 2021-2022

Objectifs	Ce qui est déjà mis en œuvre et doit être poursuivi et/ou complété
❖ Assurer une démarche d'avancement transparente	✓ Communiquer sur la politique d'avancement définie par les Lignes Directrices de Gestion prenant en compte la répartition H/F en cas d'égalité entre plusieurs agents de mêmes compétences et de même ancienneté.
❖ Assurer une communication neutre sur les emplois et métiers	✓ Communiquer et former sur la mise en œuvre de l'entretien professionnel dans l'établissement
❖ Sensibiliser sur les stéréotypes de genre et les discriminations dans l'accès à l'emploi	✓ Poursuivre les actions menées dans le cadre de la politique de reclassement aux HUS
	✓ Proposition systématique d'entretiens aux praticiens en DES sur leurs projets de carrière avec la Directrice du pôle Affaires Médicales
	✓ Possibilité de solliciter à tout moment des entretiens de carrière avec la Directrice du pôle Affaires Médicales ou le PCME
	✓ Poursuivre la réflexion sur la modalité de mise en place d'un entretien annuel pour les professionnels médicaux

Nouvelles actions :

1. Harmoniser les publications d'offres d'emplois pour s'assurer de leur neutralité

- Calendrier prévisionnel : septembre 2021

2. Assurer une communication non genrée sur les métiers lors des évènements type « forums métiers »

- Calendrier prévisionnel : 2021-2024

3. Assurer une présentation via un binôme H/F des carrières aux étudiants en médecine

- Calendrier prévisionnel : concertation avec la Faculté

# Les axes de travail : objectifs et nouvelles actions

## **Axe 2 : Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

### *Nouvelles actions :*

4. Mener une réflexion en lien avec les UFR de santé sur l'opportunité de la mise en place d'un dispositif de mentorat pour les juniors en fin de cursus et les jeunes seniors avec :

→ Des soirées thématiques

→ L'identification de contacts notamment HU et responsables de services afin de favoriser le partage d'expériences inter services.

- Calendrier prévisionnel : concertation avec la Faculté

5. Mener une réflexion sur une répartition équilibrée des membres des commissions en charge de se prononcer sur les postes de praticiens hospitaliers et hospitalo-universitaires

- Calendrier prévisionnel : 2021-2023

### *Indicateurs:*

- Répartition des effectifs H/F par catégories professionnelles
- Répartition des effectifs H/F par statuts

# Les axes de travail : objectifs et nouvelles actions

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

Calendrier prévisionnel : 2021-2023

Objectifs	Ce qui est déjà mis en œuvre et doit être poursuivi et/ou complété
<p>(Actions 1 et 2)</p> <p>❖ Favoriser la conciliation vie personnelle et familiale/vie professionnelle</p>	<p>✓ Réactiver la démarche de communication sur les bonnes pratiques en termes d'utilisation des outils numériques et la bonne gestion des mails afin de favoriser le droit à la déconnexion. Intégrer des éléments sur le télétravail dans cette démarche.</p> <p>✓ Poursuivre la démarche amorcée depuis 2019 sur le télétravail aux HUS</p> <p>✓ En perspective de la fin des dispositifs exceptionnels COVID, revenir aux bonnes pratiques visant à ne pas rappeler les professionnels sur leurs CA</p>
<p>(Actions 3 à 5)</p> <p>❖ Accompagner les femmes en situation de grossesse</p> <p>❖ Accompagner les agents sur les questions relatives à la parentalité</p> <p>❖ Améliorer l'accompagnement des congés parentaux</p>	<p>✓ Réactiver le groupe dédié aux femmes enceintes aux HUS et poursuivre la politique de prévention des risques à l'égard des femmes enceintes</p> <p>✓ Sensibiliser et communiquer sur la prévention des risques à l'égard des femmes enceintes pour les professionnels médicaux. Renforcer l'informations des professionnels médicaux sur les droits en matière de grossesse.</p> <p>✓ Possibilité d'accès à des crèches hospitalières</p>

### Nouvelles actions :

1.Sensibiliser les professionnels au fait d'éviter, lorsque cela est possible, les réunions le mercredi, les réunions après 18h et les réunions institutionnelles en période de vacances scolaires.

- Calendrier prévisionnel : 2021-2024

2.Réflexion sur la possibilité de rotation des jours d'instances afin de ne pas freiner les candidatures à ces mêmes instances

- Calendrier prévisionnel : fin de l'année 2021

# Les axes de travail : objectifs et nouvelles actions

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

### *Nouvelles actions :*

3.Elaboration d'un guide pratique sur la parentalité à destination des futurs parents afin de récapituler l'ensemble de leurs droits et l'ensemble des démarches à effectuer (titulaires, contractuels).

- *Calendrier prévisionnel : dernier trimestre 2021*

4.Communiquer sur l'entrée en vigueur de la nouvelle durée du congé paternité.

- *Calendrier prévisionnel : été 2021*

5.Institutionnaliser l'accompagnement déjà existant des congés paternité et maternité ainsi que les congés parentaux avec un entretien avant départ et au retour de l'agent. Rappeler dans certains cas, la nécessité de se rendre à la médecine du travail.

- *Calendrier prévisionnel : dernier trimestre 2021*

### *Indicateurs:*

- *Répartition H/F concernant les congés parentaux*
- *Pourcentage temps plein/temps partiel H/F*

# Les axes de travail : objectifs et nouvelles actions

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

Calendrier prévisionnel : 2021-2024

Objectifs	Ce qui est déjà mis en œuvre et doit être poursuivi et/ou complété
❖ Sensibiliser l'ensemble de la communauté hospitalière sur les agissements sexistes, le harcèlement, la discrimination et les actes de violence	✓ Communiquer sur le rôle pivot de la DRH, de la DAMSMT et de la médecine du travail concernant les actes de violence, de harcèlement, de discrimination et les agissements sexistes.
❖ Mettre en place un dispositif de signalement interne des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et des agissements sexistes	✓ Communiquer sur le rôle du service social du personnel
❖ Favoriser un climat de confiance pour que les agents victimes ou témoins d'actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes n'hésitent pas à se manifester	✓ Intégrer la sensibilisation à l'Égalité Professionnelle dans la formation à la prise de responsabilité des professionnels médicaux
	✓ Se renseigner sur les formations existantes à destination de l'encadrement concernant les actes de violence, de harcèlement, de discrimination et les agissements sexistes

### Nouvelles actions :

1. Mise en place d'une stratégie de sensibilisation sur ces sujets notamment sur les agissements et les commentaires sexistes. Plusieurs modalités sont envisagées :

- Réalisation de vidéos pédagogiques sur le sujet
- Actions ciblées sur des journées dédiées (au self, pendant l'accueil des nouveaux agents)
- Affichage
- Communiquer sur les ressources à disposition des agents
- Calendrier prévisionnel : 2021-2024

2. Elaborer une charte de l'égalité professionnelle à l'échelle de l'institution à intégrer au livret d'accueil des agents

- Calendrier prévisionnel : dernier trimestre 2021

# Les axes de travail : objectifs et nouvelles actions

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

### *Nouvelles actions :*

1. Envisager des événements ponctuels type conférence ou webinaire sur les sujets de l'égalité professionnelle

- *Calendrier prévisionnel : 2021-2024*

2. Faire le lien entre les Facultés de médecine, pharmacie et odontologie et les HUS sur les questions relatives à l'égalité professionnelle & Faire le lien entre les instituts de formation et les HUS sur les questions relatives à l'égalité professionnelle

- *Calendrier prévisionnel : 2021-2024*

3. Mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et des agissements sexistes

- *Calendrier prévisionnel : dernier trimestre 2021*

### *Indicateurs:*

- *Mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et des agissements sexistes*
- *Taux de recours au dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et des agissements sexistes*

# Les axes de travail : objectifs et nouvelles actions

## Pilotage de la démarche Égalité Professionnelle

Calendrier prévisionnel 2021-2022

Objectifs	Nouvelles actions
<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Faire vivre la démarche après la publication du plan égalité professionnelle des HUS</li><li>❖ Avoir des relais en proximité</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Centraliser le pilotage de l'égalité professionnelle autour de la DRH et de la DAMSMT et organiser la tenue d'un COFIL semestriel en présence des ambassadeurs</li><li>➤ Réflexion autour d'ambassadeurs égalité H/F sur base du volontariat qui pourraient appuyer une stratégie de sensibilisation en proximité dans les services pour faire vivre la démarche :<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Formation dédiée</li><li>▪ Rôle de sensibilisation et de personne ressource sur les bonnes pratiques</li><li>▪ Rôle de recensement des bonnes pratiques existantes dans les services</li><li>▪ <b>En aucun cas</b>, une personne référente pour gérer les conflits ou recevoir les signalements de collègues</li></ul></li></ul>