

TABLEAU SUIVI PLAN D'ACTIONS EGALITE PROFESSIONNELLE 2020 2023

	réalisé
	en cours
	à travailler

Objectif stratégique	Objectif(s) opérationnels <i>Quels sont les objectifs à atteindre ?</i>	Pilote(s)	Action(s) <i>Quelles sont les actions à mettre en place pour atteindre l'objectif opérationnel</i>	Services Acteurs/ ressources	Début prévu	Échéance prévue	Modalités / Indicateurs de suivi	Etat d'avancement	BILAN
2.1. Prévenir les écarts de rémunération et de temps de travail	Partager les jours enfants malades F/H lorsque les deux conjoints travaillent au CHU dès le premier jour.	PAIE-OTT	Définir les modalités de partage des les jours enfants malades entre conjoints du CHU Fiche N°	BDB FN	sept-21	oct-21	Révision de la fiche N°		fiche à travaillé et formulaire prêt et besoin de communication institutionnelle (voir RF)
			Modifier le formulaire de demande d' autorisation d'absence et fiche du guide OTT	BDB FN	sept-21	oct-21	Diffusion nouveau formulaire		Bientôt ds chonos dès que la com sera faite
			Informers les professionnels	BDB FN	oct-21	oct-21	Note information et publication intranet		après la communication institutionnelle
	Décompter au niveau du cycle des ASA garde d'enfants comme les congés maternité et paternité.	PAIE-OTT	Paramétrer sur Chronos en changeant le code de regroupement	BDB	nov-21	nov-21	Modification code regroupement		paramétrage chronos à faire (revoir en avril 2023)
	Prévenir les arrêts maladie en cours de grossesse en ciblant des postes adaptés réservés.	PAIE-OTT-ACC-DIRECTION	Evaluer le nombre d'arrêt maladie en cours de grossesse 06/2019 à 06/2020 par catégorie (soins, administratifs)	BDB-DM	oct-21	nov-21	Bilan enquête		à revoir en 2023
			Définir les dispositions spécifiques pour les métiers où le télétravail est possible	BDB -ADT	nov-21	nov-21	Actualisation Charte télétravail		TLT dérogatoire médecine du W
			Identifier les postes adaptés pour les métiers soins (ordonnancement ...) ex : poste d'inter, TLT 1j/sem pour coordonner les soins, retél les patients...	BDB-CC-ADT	déc-21	févr-22	Etat des lieux des postes adaptés		Faire un test sur un pôle (voir Damien pour avoir l'étude faite par Sylvain sur le sujet) Travail à faire avec la médecine du travail et les cadres-sup
			Définir les modalités d'obtention et organisation de ces dispositions spécifiques (période de grossesse)	BDB-ADT-Médecine du travail + Cadres	mars-22	avr-22	intégration Lignes directrices de gestion		
	Prendre en compte l'écart salarial F/H au moment des décisions de recrutement et de demandes de revalorisations des contractuels.	R/M	Editer une fois par an la rémunération moyenne par grade homme /femme (Bilan social)	DM	avr-21	avr-21	indicateur N° 23 du bilan social		Calcul de Rém à partir d'un simulateur APEC non généré pour les catégories A ou sur la base de nos grilles de calcul après calcul d'ancienneté / règle de calcul statutaire. Le niveau de rémunération au recrutement et les évolutions salariales des agents contractuels suivent les règles institutionnelles en vigueur validées par la DG. Les demandes particulières sont étudiées sur la base des compétences, objectifs, évolutions des missions, en réunion effectifs recherche DRCI/DRH ou demandes particulières argumentées entre responsables de secteur et DRH.
			Réaliser un suivi des écarts pour ajuster si besoin était	ER	juin-22	juin-22			Prévu pour début 2023 A présenter en 2023 aux syndicats Travail sur les grilles de salaire, (embaucher + haut quand les grilles sont moins avantageuses que celles de métiers plus masculins). Voir IFT et grilles des métiers techniques)
Informers l'agent des effets sur sa carrière lors de la demande d'un congé parental, congé de solidarité familiale, congé proche aidant, disponibilité, demande de temps partiel de droits par un courrier type au moment de la demande et information par le service d'action sociale	PAIE-OTT / Carrière	Créer un modèle courrier d'informatrion type issu du service Carrière (dispo demande congés parentaux) pour informer les agents des impacts sur la carrière /Paie/retraite	SN-FN	nov-21	dec2021	Mise en place de l'information auprès des professionnels concernés		revoir en avril 2023 pour disponibilité, congé parental TP ou partiel	

2.2 Garantir un égal accès	Garantir la mixité des jurys de concours	Carriere	Réaliser un suivi des listes de jury de concours afin d'organiser l'alternance des présidences	ER+SN	janv-21	janv-21		Tableau de suivi pour alterner. Essaie mais difficile.
			Respecter la regle de la proportion des 60/40%	ER+SN	févr-21	févr-21		Difficile, essaie mais pas toujours possible.
	Instaurer le principe d'un « jury éclairé » sur les questions égalité F/H	Carriere	Rappeler les principes d'égalité homme femme avant tout début de concours	CG-SN	janv-22	févr-22		Fiche à faire : Propose doc / contexte et proporion F/H 1er trimestre 2023
			Transmettre la fiche de % F/ H dans le corps et grade du concours concerné	ER+SN	févr-22	mars-22		même fiuche que précédemment
	Assurer la représentativité F/H des instances représentatives du personnel : CTE/CME :	CG/RF	Informers les OS de la nécessité de respecter l'égalité homme femme dans leur représentaiton aux instances	ER+RF	déc-18	déc-18		Communiquer sur la parité qui doit être panachée dans les listes (le 05/12/22)
	S'assurer du respect de la représentativité aux élections professionnelles	RRH R/M-CR	Vérifier la parité les listes électorales	ER+EN	déc-18	déc-18		Communiquer sur la parité qui doit être panachée dans les listes (le 05/12/2022)
	Garantir un équilibre d'accès aux grades supérieurs.	Carriere	Actualiser la procédure d'avancement de grades en prenant en compte la part respective de femmes et d'hommes dans les corps et les grades concernés. Lorsque la part de femmes et d'hommes dans le grade d'avancement est inférieure de plus de 20% à celle de l'ensemble du corps (LDG)	ER	déc-20	déc-20		information faite mais difficile de faire cohabiter de de respecter l'ens des critères (LDG et proportionnalité F/h) 05/12/2022
Ajout du 24/11/2022 (à la demande de RF) Ne pas pénaliser les femmes dans le calcul de leur ancienneté pour les médailles	Carriere	Prendre en compte la carrière en comptant à 100% les période de temps partiel de droit pour toutes les médailles	SN et Mélanie	fin 2022	fin 2023		A voir si possible en fonction des textes (05/12/2022)	
Assurer un entretien de retour à l'issue du congé parental et s'assurer de l'entretien professionnel annuel si le congé s'est déroulé sur la période d'évaluation.	Interlocuteur à revoir ? Carrière /DS	Systématiser l'entretien de retour à l'issu du congé parental dans le cadre de la politique générale des entretiens après longue période d'absence	ER+SN	juin-22	sept-22	Tx de réalisation des entretiens de retour	le 23/11/22 : trames à revoir et com tout CHU à faire le 05/12/2022 , à voir avec MHB : Faire une trame pour reprise sur poste identique Faire une trame pour reprise sur autre poste Prévoir un RDV de reprise pour attribution du poste ?	
		Politique de communication : Point de vigilance au quotidien sur les campagnes de communication de la direction de la commucation	DIR COM				vigilance+++ à la représentation de smétiers du CHU , font aussi avec les photos qu'ils ont vigilence transmise aux graphistes	

2.3 Développer la mixité des métiers	Promouvoir la mixité dans les visuels utilisés par la communication du CHU.	Dir COM	Adapter la dénomination du métier et ne plus utiliser le masculin comme terme générique.(féminisation des noms de métiers) Inscrire les dénominations masculines et féminines des métiers lorsque cela est possible dans les documents administratifs ou préciser « F/H » Préciser les deux dénominations dans les en-têtes et adresses quand un groupe est visé.	DRH	juil-21	oct-21	actualisation des courriers RH		vigilance+++
	Mettre en place des actions spécifiques menées par le Campus paramédical pour promouvoir la mixité des métiers paramédicaux	DIRECTION CAMPUS	Axer le plan de communication sur cette opportunité offerte sans distinction de genre.	CODIR CAMPUS CC/CA	sept-22	janv-23	Nombre de Plaquette d'information révisée/ public visés		Le campus paramédical a revisité toutes ces plaquettes pour la journée portes ouvertes de janvier 2023 (15/11/22) Nouvelle signalétique pour les filières avec écriture inclusive (15/11/22)
			Faciliter les échanges lors des forums de métier.. En conviant systématiquement des apprenants des 2 genres lors des rencontres		en fonction des demandes		Nb de forums		Le campus paramédical est vigilant à une représentativité mixte des étudiants (mixité de genre mais aussi de parcours), Ils sensibilise leurs étudiants mais leur présence étant liée au volontariat, et la mixité sera respectée au mieux avec les possibles, (15/11/22)
			Présenter un panel mixte d'étudiants pour échanger avec l'ensemble des visiteurs lors de portes ouvertes		sept-22	janv-23	Nombre d'étudiants Différencié en genre présents aux différents stands		
			Réaliser un onglet sur la mixité et un visuel mixte lors de la création du site web		sept-21	dec 2022	Ecriture inclusive et image avec présence des 2 genres		Cahier des charges réalisé, site web à créé vigilance sur le sujet et les logos,, (15/11/2022)
	Inscrire les dénominations masculines et féminines lorsque cela est possible ou préciser (F/H) dans les avis et publication.	R/M	Indications mises à jour dans DIGITAL RECRUTER/ Info équipe du 17 mai		août-21	août-21	sur avis de poste, signalétique (auteure, professeure, cheffe...)		à communiquer par une note de service
Expérimenter l'anonymisation des CV lors du recrutement des métiers les moins mixtes.	R/M	Difficultés/ Envoi aux cadres pour avis à partir de Digital recruteurs (voir si évolution possible)		juin-22				voir si différence formation/ contrat trop compliqué à mettre en place, on enlève cette action le 05/12/22	
2.4 Améliorer l'équilibre vie professionnelle / vie privée	Promouvoir un management respectueux de la déconnexion (en lien avec la charte adoptée au CTE)	DRH	Communiquer sur le droit à la déconnexion	DRH	nov-21	nov-21	Sensibilisation en réunion cadres-intranet-note information		fait en cafés managériaux (salle co-working) A continuer (05/12/2022)
	Eviter de programmer des réunions importantes sur des horaires nécessaires à la vie familiale (après 17h, et mercredi après-midi notamment.)		Eviter de programmer des réunions importantes sur des horaires nécessaires à la vie familiale (après 17h, et mercredi après-midi notamment.)	DRH	nov-21	nov-21	Note d'information		A communiquer (05/12/2022)
	Mettre en place une conciergerie (lien avec le projet social.)	SECTEUR ACC	Mise en place d'un comité de pilotage	DRH acc + Direction projet + DT + Direction des soins	oct-21	nov-21	1ère réunion CP		
			Evaluation des besoins auprès des professionnels		nov-21	déc-21	Retour sur bilan des besoins		
			Définition du programme -CCTP		janv-22	mars-22	rédaction CCTP		
			Lancement du marché / Travaux		avr-22	mai-22	attribution marché/fin de travaux		
		Augmentation du nombre de places crèche avec externalisation et nb de places doublé LEVELI	V MONNOT	/	2016/ 2017	utilisation des places			
		Mise en place MAMHIQUE (Mode ACCUEIL MUTUALISTE HORAIRES ATYPIQUES) 3 places critère socio éco	V MONNOT	avr-18	nov-20	utilisation des places		projet finalisé et en phase de test sur 3 places	

	Promouvoir et diversifier les modes de garde (lien avec le projet social.)	SECTEUR ACC	Mise en lien Etudiant du Campus paramédical et professionnels du CHU pour le babysitting	V MONNOT	oct-19	fin 2021/début 2022	nombre d'utilisateur de ce service et retours individuels		blocage informatique actuellement, en attente de réponse de la DSI 05/12/2022 : réfléchir à un autre système de mise en lien (ex : google form)
	Achat de 5 places supplémentaires dans des creches Dijon POUR PERSONNEL PENURIE		V MONNOT	mai-21	fin 2020/ début 2021	taux d'occupation des places et satisfaction des professionnels		au 8/06/21, début de l'accueil des enfants et signatures des conventions en cours (travail en lien avec le service des marchés) au 15/11/2022 : ces places dépannent des professionnels en recherche de garde d'enfant (validation des situations par DRH/ DAM)	
	Intégrer dans les critères de priorité de prise de congés, les familles monoparentales ou garde alternée.	PAIE-OTT	Revoir la fiche 9 du guide OTT 3.10 sur la prise de congés	BDB FN	sept-21	nov-21	Publication fiche 9 réactualisée		Fait, fiche 10;3;10 du guide OTT, commission planning OK refaire une com en insistant sur le critère de priorisation uniquement et non pas une règle pour favoriser le turn over
2.5. Prévention discriminations et des violences sexistes sur le lieu de travail	Intégrer la prévention des discriminations F/H et violences sexistes dans le dispositif de signalement.	SECTEUR ACC	Engager le CHU dans une réflexion vision commune sur la prévention et la lutte des discriminations et violences sexistes traduite dans le cadre d'une charte sur le sujet égalité F/ H	SAS en lien avec DRH/ DG groupe de travail à constituer (EX : représentant DRH, médecine du travail, secteur acpvt des prof, juriste...)	oct-21	déc-22	Présentation en CHSCT		
			Actualiser la procédure de signalement en intégrant les violences sexistes	RRH secteur acc, SAS, Psychologue pour le personnel, service santé au travail, syndicats	oct-21	dec-2022	procédure finalisée		
			Actualiser le tryptique "Processus d'alerte"	RRH secteur Acc, SAS, Psychologue pour le personnel, service santé au travail, syndicats	sept-21	dec-2021	tryptique finalisé		A réactualiser / réflexion en cours sur la nécessité de maintenir un tryptique qui reprend la procédure harcèlement en incluant le burn-out ???
	Mettre en place une campagne de communication ciblée sur le sujet.	SECTEUR ACC+COM	formaliser et Communiquer sur la procédure et le tryptique +charte	en lien avec la direction de la communication	janv-22	févr-22	communication diffusée		Ecriture Charte à prévoir 05/12/2022 : voir com percutante des HCL
			Intégration dans le livret des internes , journée nouveaux arrivants	DAM (Estelle Valet), DRH (Dominique Didier, SAS)	janv-22	févr-22	contenu intégré aux supports		Voir avec DAM
			Organisation d'une journée de sensibilisation (exposition, ateliers : ex "self défense....)	RRH secteur ACC, SAS, Psychologue pour le personnel, service santé au travail, syndicats	sept-22	janv-22	tenu de cette journée pour lancer le plan égalité F/ H		A prévoir - action prioritaire fin 2023
	Sensibiliser les cadres et les étudiants paramédicaux par des temps de formation et d'information sur les violences sexistes.	SECTEUR ACC + Direction campus	Intervention d'un ou plusieurs représentant(s) de la DRH + invitation à la journée de sensibilisation ?	DRH -SAS et service santé au travail	sept-22	janv-22	tenu de cette journée		Fait à l'école d'IADE par ADT en septembre 2023 Fait auprès des managers dans le cadre des mardis managériaux A déployer auprès du campus paramédical (contact à prendre auprès de la directrice)
Mettre en œuvre une action « phare » pour montrer l'engagement du CHU dans cette démarche (exposition de l'association « FETE » ou une autre action)	SECTEUR ACC+COM	Organisation de la journée	RRH secteur ACC, SAS, Psychologue pour le personnel, service santé au travail, syndicats, travail en lien avec la direction de la communication,	sept-22	janv-22	tenu de cette journée pour lancer le plan égalité F/ H		A prévoir A travailler avec la direction de la communication et les syndicats (02/12/2022)	

2.6 Communication

2.6 Communication	Définir un plan de communication pour donner de la visibilité à ce qui est fait	SECTEUR ACC+COM	Accompagnement interne et externe	RRH secteur ACC et la direction de la communication +/- SAS	janv-22	tout au long du déroulé du plan, à des moments adaptés qui seront définis au fur et à mesure,	communication diffusée		
-------------------	---	-----------------	-----------------------------------	---	---------	---	------------------------	--	--

Remarques

05/12/2022 : penser à préparer le collectif CHU à accepter l'autre et à le respecter, à respecter ses ressentis et réactions. Travailler sur les représentations car les futurs professionnels seront non genrés.
Echanges sur l'écriture : H/F retenue (pas d'écriture inclusive : faire une note de service en ce sens.
Prévoir un point de suivi en septembre 2023.