

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 vigilance 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 acpgt 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.