Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle du CHRU de Nancy

Préambule

Le CHRU de NANCY s'engage en faveur de l'égalité femmes-hommes pour l'ensemble de ses sites et structures. La réflexion institutionnelle est en parallèle portée au sein du GHT7 Sud Lorraine.

Cet engagement institutionnel débute en 2021 avec une information en Comité Technique d'Etablissement (CTE) ainsi qu'en Commission Médicale d'Etablissement (CME), puis une nomination de 2 référentes pour le personnel médical (PM) Pr Coraline HINGRAY et Dr Laëtitia LAMBERT et une référente pour le personnel non médical (PNM) Nathalie FUGER en mai 2022, suite à un appel à candidatures.

En juillet 2022, ces référentes en lien direct avec le Chef de Département des Ressources Humaine et Affaires Sociales (Jérôme MALFROY) lancent un appel à candidature pour identifier des ambassadeurs du GHT7 pour compléter ce groupe de travail autour de la thématique égalité femmes hommes : 11 ambassadeurs sont retenus.

Le 28 /09/2022, la directrice générale de l'agence régionale de santé (ARS) Grand Est, Virginie CAYRE, la présidente de l'association "Donner des Elles à la santé", le Dr Marie-France OLIERIC et Dr Coraline HINGRAY ont signé une charte pour promouvoir et favoriser l'égalité femmes-hommes au sein des structures de soins de la région. Avec cette charte, l'agence veut déployer "une stratégie coordonnée et harmonisée sur l'ensemble du territoire Grand Est pour renforcer la gouvernance des politiques d'égalité femmes-hommes". Le GHT7 devient le premier GHT signataire de cette charte en France.

Ce plan d'action est le fruit d'un travail de plusieurs mois, d'une démarche initiée par les référentes égalité puis concertée avec le groupe de travail des référents et ambassadeurs ainsi que le Chef de Département RHAS.

Les actions sont définies en fonction des éléments règlementaires en vigueur, des éléments d'observation et des travaux du groupe de travail.

Elles se veulent utiles au quotidien, concrètes dans le long terme, et seront évaluées annuellement. Ce plan a vocation à s'enrichir de toutes les propositions et suggestions en faveur de l'égalité femmes hommes à l'hôpital de Nancy et des évolutions à venir.

Ce plan d'action renforce l'attractivité pour le personnel médical et non médical à recruter et à fidéliser.

Ce plan présente, pour une période de 3 ans, les mesures destinées à réduire les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes autour de 5 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, grades et emplois de la fonction publique ;
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
4. Reconnaître la place des femmes à l'hôpital ;
5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce plan fait l'objet d'une présentation et d'un suivi annuel devant le comité social compétent et d'une transmission à l'ARS de la région.

Enfin, il est fait l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des agents. Ainsi, le plan d'action est rendu accessible à l'adresse suivante : site intranet du CHRU de Nancy.

Principaux textes de référence

- Articles L132-1 à L132-4 du code général de la fonction publique ;
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
- Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;
- Note d'information n° DGOS/RH3/2021/197 du 10 septembre 2021 portant sur les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière.

1) Etat des lieux :

a) Effectifs

L'établissement est très genré, en fonction des filières. Il existe une forte féminisation des effectifs à raison de 79.72 % de femmes exerçant au sein de l'établissement. Dans le détail :

87.78% des femmes sont titulaires – 83.04% des hommes
1.19 % des femmes sont en CDI – 3.19% des hommes
11.03% des femmes sont en CDD - 13.77% des hommes

<u>Il existe des disparités au sein des filières suivantes :</u>

La filière administrative compte 90.29% de femmes- 9.71% d'hommes

La filière soignante comprend 88.34% de femmes, ce qui est comparable au chiffre annoncé dans la fonction publique hospitalière en 2020 (soit 87%).

b) Rémunération

Pour l'établissement, le salaire net mensuel moyen Personnel Non Médical est de :

2243 € pour les femmes 2708 € pour les hommes.

Pour l'établissement, le salaire net mensuel moyen Personnel Médical est de :

3479 € pour les femmes 4269 € pour les hommes.

La rémunération des agents du CHRU de NANCY est conforme aux grilles salariales nationales de la fonction publique hospitalière. Ces grilles font référence au grade et à l'échelon selon l'ancienneté des agents, donc pas de disparité en fonction du sexe.

En 2023, sur un périmètre de 11017 agents au CHRUN, sur les 10 rémunérations les plus hautes, 4 sont perçues par des femmes.

c) Traitement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes : priorité n°1 au CHRU de NANCY

En sa qualité d'employeur public le CHRU de Nancy est soucieux de garantir une égalité de traitement pour les femmes et les hommes et s'engage à prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes. Cet axe de travail a été défini comme initial et prioritaire par les référentes égalité.

Conformément à l'article L135-6 du code général de la fonction publique, l'établissement du CHRU de NANCY a mis en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Les signalements des agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation sont effectués via une adresse générique : egalite.diversite.ght@chru-nancy.fr, ainsi que par tous les autres canaux possibles: Service de Santé au Travail, psychologues du travail, assistantes sociales du personnel, personnel d'encadrement ou de directions, universités…

Un espace numérique dédié, partagé, de travail a aussi été mis en place.

La protection des victimes commence par la garantie de la confidentialité de leur signalement, donc cet espace de travail et la boite mail générique sont accessibles uniquement aux référentes égalité diversité.

d) Projet social

Dans son projet social 2021-2024, le CHRU de Nancy a travaillé sur plusieurs thématiques dont la thématique de l'égalité.

Les éléments retrouvés ci-dessous sont des **extraits du bilan social en date de juin 2023.**

- **Faciliter une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle**

Action : Adapter les organisations de site et les cycles de travail

➢ Présentation d'un point sur l'évolution des agents fixes de nuit au CHSCT du 29/09/2022 :
2021 : 396,80 ETP 419 agents
2022 : 396,10 ETP 418 agents

➢ Financement octroyé pour la mise en place d'un local doté d'un « cocon » dédié à la sieste au pôle Urgences Réanimation Médicale.
Perspective : mise en place de conférences pour valoriser la micro sieste en partenariat avec le SST.

➢ « Bulles de répit » mises en place en Gériatrie Brabois depuis janvier 2023
- Locaux dédiés et implantés au sein des services
- 4 fauteuils massants (2 pour Surveillance Continue, Hôpital de Jour et Consultations ; 1 pour l'Unité Gériatrie Entrées Directes ; 1 pour la Gériatrie Aigüe au 5ème étage) : constat à presque 1 an d'une utilisation quotidienne
- Evaluation : 80 retours positifs
- Profils utilisateurs : soignants, médecins, secrétaires, psychologues, kinés

➢ Expérimentation de la semaine de 35 heures sur 4 jours par les agents des services techniques

- Expérimentation de l'annualisation du temps de travail sur la fonction ARM (saison haute et saison basse).
- Etendue des cycles de travail en 12h00 sur la quasi majorité des services soignants.
- Offres de services dans les relais H : campagne d'information réalisée en 2022 par le service communication sur les offres des différents sites du CHRU de Nancy : paniers de producteurs locaux, paniers surprise anti-gaspillage, point retrait argent liquide, retrait de colis Pick'up…
- Séances de Pilates : Depuis le lancement de l'activité en mai 2022 :143 agents bénéficiaires pour un total de 505 séances.
- Séances de Shiatsu : mises en place au sein du pôle Laboratoires.
- Prestations massages : 90 bénéficiaires sur 3 journées au sein du pôle Blocs opératoires en octobre 2022 financés par la MNH.

2 journées prévues en mai 2023 pour le pôle ma Vie GSP.

- Semaine aux petits soins du 25/09/23 au 2/10/2023 : proposer aux professionnels de santé des moments de détente, directement sur lieu de travail (massages, pilates, snoezelen, relaxation, renforcement musculaire, yoga, shiatsu…)

Action : Développer l'offre de service offerte aux agents

- Sophrologie : recrutement en 2023 d'une sophrologue pour tout le personnel du CHRU au sein du Service d'Accompagnement Professionnel et Social ouvert à tous les agents du CHRU depuis le 4 avril 2023.
- Recrutement d'un conseiller en évolution professionnelle en avril 2022 au sein du Service d'Accompagnement Professionnel et Social ouvert à tous les agents du CHRUN.
- Service restauration : Rest'Hop mobile depuis octobre 2022. Analyse de l'activité sur le 1er trimestre 2023 : 40 à 60 clients quotidiens / 800 utilisateurs réguliers.

Action : Développer la pratique du télétravail

- Evolution du nombre de télétravailleurs (PNM et PM)
  En février 2022 : 154
  En avril 2023 : 366 + 33 en attente d'attribution du matériel

Action : Mettre en place le baromètre social

Information sur la mise en place du Baromètre Social au CHSCT de septembre 2022.
En partenariat avec l'ANFH.
Objectifs :

- Réaliser un état des lieux du climat social au sein de l'établissement, basé sur la perception et le ressenti du personnel de leur quotidien de travail.
- Identifier les facteurs de risques et les leviers d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).

Enquête fermée le 1/06/2023, analyse en cours, présentation des résultats dans les différentes instances entre octobre et décembre 2023.

- **<u>Promouvoir le « mieux travailler ensemble »</u>**

Action : Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations

- Adhésion à l'association « Donner des Elles à la Santé » et perspective de partenariat avec l'association
- Politique d'égalité et diversité à échelle du GHT

- Désignation référents : Pr C. HINGRAY et Dr L. LAMBERT (référents PM) / N. FUGER (référent PNM)
- Constitution du groupe de 7 ambassadeurs : 5 séances du groupe de travail et travail inter session.
- Création adresse générique: egalite.diversite.ght@chru-nancy.fr et tableau de suivi des signalements
- Finalisation logigramme signalement
- Validation grille d'entretien
- Validation annuaire ressources
- Plan de communication en cours de construction : rencontre avec les référents de Metz-Thionville le 15 mai 2023. Travail de communication en cours (page intranet, autocollants avec phrases « choc » sur les violences sexistes, livret…).
- Signature de la charte de l'association « Donner des Elles à la Santé » par la commission médicale du GHT7 le 28/09/22

- **<u>Renforcer l'attractivité lors des recrutements :</u>**

Action: Adapter les outils de recrutements en fonction des profils recherchés

- Remplacement en cours de la CV thèque (plateforme du CHRUN avec possibilité de déposer CV et offres d'emploi) et mise en place d'une page carrière valorisant les carrières au sein du CHRUN et des établissements de la Direction commune.
- Adaptation de la politique de communication sur les métiers « tensions » par la diffusion d'offres d'emploi spécifiques sur LinkedIn.

Action : Proposer de nouvelles modalités de recrutements

- Renforcement du dispositif de bourses d'études et contrats d'allocation d'étude pour les étudiants infirmiers, infirmiers de spécialité, kinés et manipulateurs radio
  Rentrée 2021 : 14 bourses d'études
  Rentrée 2022 : 39 bourses d'études
  Rentrée 2023 : 23 bourses d'études et contrats d'allocation d'étude
- Déploiement de l'apprentissage
  37 contrats en cours en 2022.
  11 recrutements à l'issue du contrat d'apprentissage depuis 2021.
- Adhésion à l'Association AtouTalent avec des entreprises privées (EDF, RTE, St GOBAIN, CIC…) dans le cadre de la politique de recrutement d'apprentis
- Participation à 2 job-dating et à Oriaction pour faire connaître les métiers non soignants et recruter des apprentis.

- **<u>Dynamiser la carrière :</u>**

- Suite à la mise en place de plusieurs protocoles, réduction générale de la durée sous statut « contractuel » avant la mise en stage avec un travail plus particulier sur les métiers dits en tension.

Par exemple :

- Passage d'une durée de 24 mois à 12 mois pour les Aide-Soignants
- Proposition d'un recrutement direct en CDI pour les IDE avec mise en stage à 4 mois.

➢ Les contrats cliniciens ont été remplacés par des contrats de motif2.
2 ont été signés pour l'anesthésie. La coopération en cardiologie avec la clinique Pasteur a permis d'augmenter le nombre de plages anesthésistes via la signature de contrats CEL.

➢ Réflexion sur la pérennisation des « vacataires » médicaux dans le cadre de la disparition du statut de praticien attaché : réunions avec services concernés (CAP et pharmacovigilance) avec proposition de calendrier de transformation progressive

Action : Agir sur le levier rémunération

➢ Automatisation de l'avancement des échelons des agents contractuels de catégorie C qui a été neutralisé avec l'indice minimum de rémunération mis en place dans le contexte d'inflation.

➢ Valorisation et développement des primes et indemnités à destination des personnels médicaux éligibles :

- Prime d'engagement à la carrière hospitalière pour les anesthésistes et réanimateurs : 7 PECH versées en 2022.
- Prime d'exercice territorial : versée automatiquement quand éligibilité sous réserve convention territoriale.
- Indemnité d'engagement au service public exclusif (IESPE): versée automatiquement quand éligibilité sous réserve contrat IESPE.

- **<u>Mettre en place de nouveaux outils d'accompagnement des carrières :</u>**

Action : Mettre en place de nouvelles modalités d'entretien

➢ Déploiement de GESFORM Evolution pour l'entretien professionnel sur la campagne 2023 (avril à septembre 2023).

- Lien mis sur l'intranet avec didacticiel d'utilisation.
- Formation le 2/03 à l'outil de référents dans les pôles et départements (2 sessions de 3 heures).
- Réalisation de 6 séances de formation de 2 heures pour les N+1 sur les journées des 28/03 et 04/04.
- Mise en place d'une hotline pour répondre aux difficultés rencontrées à l'ouverture de la campagne.

Action : mettre en place de nouvelles formations managériales pour le PM et PNM

➢ Mise en œuvre d'un E LIVRET de formation au management (N CHARTON) (management, prévention QVT, législation, transformation organisationnelle, démarche qualité et gestion des risques, bureautique et logiciels) : 1 cycle institutionnel et 1 cycle de perfectionnement (TTI SUCCESS INSIGHTS, animer une réunion productive, conduite du changement …)

➢ Formation d'un groupe de travail « Repérage des futurs médecins managers » par N CHARTON (avec sensibilité particulière pour toucher un public féminin)

2) Plan d'action :

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Une étude de la DRESS[5] calcule qu'en 2018, dans la fonction publique hospitalière, le salaire net des femmes (en équivalent temps plein) est inférieur de 20.8 % à celui des hommes.

A statut identique, notamment en temps de travail, cet écart est de 3.7 %. Il est de 2.3 % chez les fonctionnaires, de 8.8 % chez les contractuels et de 16.2 % chez les médecins.

a) Un diagnostic précis

- Écarts liés à la quotité de temps de travail
- Écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps oucadres d'emploi
- Ecarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaquecorps ou cadre d'emploi
- Ecarts liés à la composante indemnitaire (dont rachat de jours CET et heures supplémentaires : complémentaires)
- Ecarts de ratios d'avancement de grade pour les corps ou cadres d'emplois
- Ecarts de rémunération entre personnels contractuels

b) Des mesures pour traiter ces écarts

- Définir les modalités d'attribution des primes (part variable / primes liées autemps de travail)
- Définir les politiques de promotion
- Faciliter la mixité des métiers

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Objectif n°1 : Tendre vers plus d'égalité salariale	**Action n°1 : Partager avec les représentants du personnel une analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**	**Indicateur n°1 :** L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes en euro (salaire moyen rémunéré) ainsi qu'en pourcentage de cet écart global en équivalent temps plein Arrêté du 28 avril 2022 fixant pour la fonction publique hospitalière la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales	2ème trimestre 2024
		Indicateur n°2 : élaboration du rapport social unique et diffusion aux membres du CSE et CTE (données sexuées et nouveaux indicateurs)	1er trimestre 2025

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

Agir en faveur de l'égalité n'est pas un acte purement militant. C'est un facteur d'attractivité, de performance, d'innovation et de cohésion. Les réflexions, propositions et actions se feront au bénéfice de tous. Les lignes directrices de gestion les intègreront.

a) Les recrutements

Un processus de recrutement maitrisé, transparent et égalitaire

- La mixité des jurys de concours
- La mixité des chargé.es de recrutement lors des entretiens
- Le recensement genré des candidatures externes (spontanées ou non) et internes

Un processus de sélection des étudiants égalitaire et évalué

- Produire les statistiques femmes hommes des données pertinentes(candidatures, âge, admis, sortants, redoublants …)

b) Le soutien au développement professionnel pour les femmes

L'expression des aspirations

- **Saisir l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation** (création de viviers) détection des potentiels d'évolution ou des signes d'usure professionnelle
- Offrir la possibilité d'avoir recours à **une personne ressource** (hors cadrehiérarchique), une mentor

Les formations

- Proposer des axes de formation pour le PM et PNM en lien avec le présent pland'actions

c) Les moyens au service du déroulement de carrière des femmes

Plafond de verre, falaise de verre, plancher collant… sont des concepts utilisés pour expliquer ce qui estinvisible et empêche un déroulement de carrière favorable pour les femmes, au moins similaire à celui des hommes.

Des modes de soutien et d'accompagnement spécifiques

- Permettre l'expression des spécificités du travail au féminin à l'hôpital en animant des cycles de co-développement,
- Identifier des femmes « rôle model » qui pourront être des modèles d'identification positifs,

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Objectif : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	**Action n°1 : Communiquer auprès des agents pendant l'entretien professionnel sur les métiers sur lesquels il est possible d'évoluer**	**Indicateur n°1 :** Nombre de femmes et d'hommes promus à des postes d'encadrement	1° trimestre 2025
	Action n°2 : Préciser la mention « F/H » pour chaque offre d'emploi et parution de poste	**Indicateur n°2 :** Nombre de mention « F/H » sur l'ensemble des offres de poste parues.	1er trimestre 2025
	Action n°3 : Garantir une mixité pour les concours	**Indicateur n°3 :** Identifier les jurys de concours	1e trimestre 2025

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

a) La maternité/paternité

La maternité est un moment particulier, en général heureux, mais qui peut être mal appréhendé par l'entourage professionnel en raison des absences liées au congé maternité et entrainer une culpabilisation de la femme enceinte. La maternité peut également avoir des effets négatifs sur le déroulement de carrière des femmes (moins d'opportunités, évaluations et notations biaisées…).

Les tenues professionnelles :

- Fournir des tenues professionnelles adaptées aux femmes enceintes (médecin, chirurgienne, infirmière, aide-soignante, AMA, ASH, agent logistique …)

Les aménagements de poste/de planning

- Attention particulière aux femmes en parcours PMA (aménagement de poste éventuel avant déclaration de grossesse)
- Sensibiliser l'encadrement à l'annonce d'une grossesse
- Echanger avec chaque femme enceinte sur ses conditions de travail et ses souhaits / ses contraintes (DRH/DS/DAM/SST)
- Proposer des solutions permettant de concilier activité professionnelle et grossesse, par exemple : télétravail, aménagement de poste, changement d'horaires, changement de poste sur des missions transversales conciliables avec une grossesse …

Les retours de congés maternité

- Inviter les salariées à un entretien avec leur cadre / chef de service pour préparer le retour au travail avant leur retour
- Organiser un entretien obligatoire avec le SST dans le cadre de la reprise après congé de maternité pour le PM (déjà organisé pour le PNM)
- Informer sur les différents modes de garde et les ressources du territoire

- Faciliter l'accès à la crèche de l'hôpital pour tous les agents

Permettre la poursuite de l'allaitement :

- Permettre la poursuite de l'allaitement avec aménagement horaire d'une heure par jour en 2x 30mn

Actions coup de pouce :

- Repérer et valoriser tout ce qui se fait aujourd'hui de manière spontanée dans les services autour de la maternité et de la paternité
- Création d'un coffret « maternité-égalité au CHRU » remis à chaque femme enceinte avec une guide de la grossesse, ses droits, les référents internes, les accompagnements, jusqu'au retour après la naissance.

b) La gestion des temps

Organisation du travail et temps de travail

- Proposer le télétravail en complément du travail en présentiel et comme unoutil de conciliation vie personnelle, vie professionnelle
- Identifier les missions télétravaillables

Les évolutions sociétales

- Réfléchir à la rénovation du dialogue managérial (personnel médical et non médical) pour entendre les sujets liés à la charge mentale et à la conciliation vie privée / vie professionnelle (plannings mensuel et annuel, vacances, travail de nuit, travail en 12h …)

Les congés paternité

- Faciliter la prise des congés paternité

Les informations utiles

Donner une information complète et accessible sur les différents droits et modalités, pour tous les professionnels, grâce à la création de documents pour :

- Congé maternité et adoption
- Congé paternité
- Disponibilité
- Temps partiel
- Congé parental
- Modes de garde des enfants de 0 à 6 ans

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Objectif : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	**Action n°1 :Augmenter le nombre d'agents en télétravail**	**Indicateur n°1 :** Suivi du nombre d'agents en télétravail au sein de l'établissement	1er trimestre 2024
	Action n°2 : augmenter le nb de places en crèches	**Indicateur n°2 :** Suivi du nombre de places en crèche réservées aux agents CHRU	3ème trimestre 2024
	Action n°3 : Informer le PM, PNM sur le congé parental, le temps partiel, le congé maternité/congé d'adoption, le congé paternité/congé d'adoption	**Indicateur n°3 :** Fiches vadémécum PM, PNM	1er trimestre 2025
	Action n°4 : Favoriser l'allaitement sur le lieu de travail	**Indicateur n°4 :** fiche vadémécum PM **Indicateur n°5** : Nombre d'actions de communication réalisées	1er trimestre 2025
	Action n°5 : Fournir des tenues professionnelles adaptées aux femmes enceintes	**Indicateur n°1 :** Mise à disposition de tenues adaptées	1er trimestre 2025
	Action n°6 : Diffuser un coffret maternité égalité au CHRUN	**Indicateur n°1 :** Créer le contenu du coffret **Indicateur n°2** : Distribuer coffret	1er trimestre 2025 3ème trimestre 2025

Axe 4 : (Re)connaître la place des femmes à l'hôpital (mixité, parité, visibilité)

a) La mixité dans les services

Analyser la mixité

- par pôle et services.
- par métiers / filières
- par grade

Encourager la mixité

- Définir les niveaux de mixité favorables au bon fonctionnement d'une équipe de soins pour accomplir ses missions

- Offrir les conditions de cette mixité (accès à des vestiaires femmes ou hommesdans les services non mixtes ; stage découverte métiers ; recrutements …)

b) La parité

La parité dans les postes à responsabilité

- Analyser les différents niveaux d'encadrement : cadres soignants (cadres de santé et cadres supérieurs de santé), administratifs (attaché(e) d'administration hospitalière et adjoints des cadres) et logistique / technique (ingénieurs, TH, TSH, agent de maitrise)
- Analyser les chefferies de pole et de service : ratios femmes hommes
- Créer un vivier de candidates et candidats
- Améliorer la représentation des femmes lors des recrutements et des nominations (parité =50 % or les femmes représentent 75 % de l'effectif du CHB)

La question de la parité dans les instances du Centre Hospitalier

- Afficher les ratios femmes hommes
- Calculer la parité dans les présidences
- Favoriser la parité lors du renouvellement des instances

c) La visibilité des femmes

- Solliciter et valoriser l'expertise des femmes
- Garantir la présence systématique d'intervenantes lors des conférences et formations organisées par le CH
- Assurer une juste représentativité des femmes dans les comités et groupes de travail internes et leur pilotage.

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Objectif : Reconnaitre la place des femmes à l'hôpital	**Action n°1** : **Analyser la mixité**	**Indicateur n°1 :** par pôles, par services, métier	3ème trimestre 2024
	Action n°2 : Suivre la parité dans les instances	**Indicateur n°2 :ratios femmes hommes dans les instances**	1er trimestre 2024
	Action n°3 : Analyser la parité au sein de différents niveaux d'encadrement	**Indicateur n°3 :** Ratio femmes hommes chefferies de pôles et chefferies de service Ratio femmes hommes personnel de direction et encadrement	1er trimestre 2024

Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

a) Communiquer

- Formation à la prise en charge des personnes victimes ou témoins d'actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes : priorité n°1 au CHRU de NANCY
- Rendre visible le sexisme : recensement des verbatim sexistes
- Création d'une campagne de sensibilisation sur les propos et les comportements sexistes

b) Clarifier les enjeux

- Mettre à disposition toutes les informations sur ce que recouvrent les actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes
- Informer sur les droits, risques et poursuites (administratives, disciplinaires, judiciaires et pénales) pour le personnel médical, non médical, les internes et les étudiants (étudiants en écoles et instituts de formations, apprentis, stagiaires)
- Nommer des personnes ressources formées sur ces sujets au sein de l'établissement

c) Un dispositif de signalement

Chaque établissement public doit organiser un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

- Définir son fonctionnement et sa composition
- Préciser son champ de compétences : personnel médical et non médical, titulaire et contractuel
- Réalisation d'une enquête interne sur le sexisme et les violences sexistes et sexuelles

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Objectif : Prévenir les actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes au sein de l'établissement	**Action n°1 : Mettre en place un dispositif de signalement**	**Indicateur n°1 :** Nombre de signalements recueillis en lien avec un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au sein de l'établissement	3ème trimestre 2023
	Action n°2 : Sensibiliser et former les référents et ambassadeurs du GHT aux différentes discriminations (handicap, racisme, homophobie, sexisme…), à la législation et au traitement des signalements	**Indicateur n°2 :** Nombre d'agents formés.	2e trimestre 2024 : sensibilisation aux VSS
	Action n°3 : Communiquer sur le dispositif de signalement identifié	**Indicateur n°3** : mise à jour du site intranet **Indicateur n°4** : affichage autocollants avec phrases choc sur salles de détente et vestiaires **Indicateur 5** : création d'un livret adressé à tous les agents	1° trimestre 2024 2ème trimestre 2024 2ème trimestre 2025

Vu devant le comité social compétent le :14/12/2023

Vu devant la commission médicale d'établissement le :18/12/2023