

	Plan d'action égalité Femmes/ Hommes 2020-2023	Version définitive
--	---	--------------------

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
Vu le 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
Vu la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Présentation au CTE le 23/03/21

1. Etat des lieux de la situation au CHU Dijon Bourgogne

Cf. tableau d'indicateurs (présentation lors de la première réunion dialogue social)

2. Actions entreprises

2.1. Prévenir les écarts de rémunération et de temps de travail

Partage des ASA garde d'enfants F/H lorsque les deux conjoints travaillent au CHU dès le premier jour.

Décompte au niveau du cycle des ASA garde d'enfants comme les congés maternité et paternité.

Prévenir les arrêts maladie en cours de grossesse en ciblant des postes adaptés réservés.

Prendre en compte l'écart salarial F/H au moment des décisions de recrutement et de demandes de revalorisations des contractuels.

Informier 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

2.2. Garantir un égal accès

Garantir la mixité des jurys de concours ;

Instaurer le principe d'un « jury éclairé » sur les questions égalité F/H : transmission de la fiche de % F/ H dans le corps et grade du concours concerné ;

Assurer la représentativité F/H des instances représentatives du personnel : CTE/CME :

- S'assurer du respect de la représentativité aux élections professionnelles

Garantir un équilibre d'accès aux grades supérieurs. Pour assurer cet équilibre et conformément aux Lignes Directrices de Gestion, la procédure d'avancement de grades prend 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)

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.

2.3. Développer la mixité des métiers

Promouvoir la mixité dans les visuels utilisés par la communication du CHU.

Actions spécifiques menées par le Campus paramédical pour promouvoir la mixité des métiers paramédicaux :

- Axer le plan de communication sur cette opportunité offerte sans distinction de genre.
- Faciliter les échanges lors des forums de métier.
- Lors des portes ouvertes, présenter un panel mixte d'étudiants pour échanger avec l'ensemble des visiteurs.
- Lors de la création du site web / réaliser un onglet sur la mixité et un visuel mixte.

Inscrire les dénominations masculines et féminines lorsque cela est possible ou préciser (F/H) dans les avis et publication.

Expérimenter l'anonymisation des CV lors du recrutement des métiers les moins mixtes.

2.4. Améliorer l'équilibre vie professionnelle vie privée

Promotion d'un management respectueux de la déconnexion (en lien avec la charte adoptée au CTE)

Eviter de programmer des réunions importantes sur des horaires nécessaires à la vie familiale (après 17h, et mercredi après-midi notamment.)

Mettre en place une conciergerie (lien avec le projet social.)

Promouvoir et diversifier les modes de garde (lien avec le projet social.)

Intégrer dans les critères de priorité de prise de congés, les familles monoparentales ou garde alternée.

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.

Mettre en place une campagne de communication ciblée sur le sujet.

Sensibiliser les étudiants paramédicaux par des temps de formation et d'information sur les violences sexistes.

2.6. Communication

Mettre en œuvre une action « phare » pour montrer l'engagement du CHU dans cette démarche (exposition de l'association « FETE » ou une autre action)

Définir un plan de communication pour donner de la visibilité à ce qui est fait.

3. Modalités de suivi

Création d'un observatoire paritaire chargé du recueil, du traitement des données et du suivi des actions du présent plan.