



Projet social 2018-2022

Politique Qualité de Vie au Travail

Plan d'Égalité Professionnelle et lutte contre les discriminations





Projet social 2018-2022 - Politique Qualité de Vie au Travail

Le projet Egalité Professionnelle et lutte contre les discriminations

■ Dossier suivi par la Directrice des Ressources Humaines et la responsable secteur relation sociale et QVT et les référentes égalité professionnelle du secteur Relations sociales et QVT de la Direction Ressources Humaines et Formation.

La Direction des ressources humaines et de la Formation du CHU de Montpellier a mis en place une équipe dédiée aux sujets liés à l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail dont fait partie l'égalité entre les femmes et les hommes.

■ Le contexte du CHU de Montpellier

La Direction Générale a placé l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT) comme un élément de réflexion transversal et un axe fort du projet d'établissement 2018-2022.

Le Projet social 2018-2022 du CHU de Montpellier s'inscrit dans la continuité du précédent. Les actions mises en œuvre ont considérablement fait évoluer la politique de gestion des ressources humaines pour dépasser une tradition juridique et statutaire. Cette modernisation prend en compte les enjeux actuels, notamment la qualité de vie au travail dans toutes ses dimensions comme levier de la qualité des soins et de la performance ainsi que l'accompagnement individualisé des professionnels.

L'objectif est d'affirmer le CHU comme employeur de référence et de choix pour les professionnels, afin de favoriser, par la fidélisation des talents et l'adaptation permanente des compétences, l'excellence au service des patients et de leurs proches.

4 grands programmes composent le projet social :

- **Programme 1 : Promouvoir la Qualité de Vie au Travail**
- Programme 2 : Prévenir l'absentéisme et renforcer le maintien dans l'emploi
- Programme 3 : Développer les compétences et organiser les parcours tout au long de la vie
- Programme 4 : Accompagner au plan RH les évolutions d'organisation hospitalière dans le PE 18/22

Ce programme marque clairement la volonté du CHU de faire de la recherche de la qualité de vie au travail un élément phare de la politique de ressources humaines. Ces actions répondent à l'objectif de cohésion sociale en favorisant le bien-être de chacun, l'équité sociale ainsi que la solidarité. Elles forment ainsi le socle de la dimension sociale de l'engagement de développement durable du CHU.

Pour répondre aux ambitions de ce programme, le CHU s'est engagé sur les objectifs suivants à travers son projet social notamment (les objectifs en gras sont ceux auxquels participe la politique Egalité professionnelle et prévention des discriminations) :

- **Objectif 1 : Renforcer la dimension humaine dans le travail en équipe**
- Objectif 2 : Développer une culture de la facilitation dans le domaine RH

- **Objectif 3 : Faciliter l'équilibre vie privée – vie professionnelle**
 - Faciliter l'accès à des services de la vie quotidienne sur le lieu de travail par la création d'une conciergerie
 - Accompagner la parentalité (garde d'enfants, difficultés des parents...)
 - Organiser un dispositif d'échange de services entre salariés du CHU
 - Agir pour faciliter l'accès au logement et aux transports de tous les professionnels
- **Objectif 4 : Promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination**
 - Promouvoir la non-discrimination, l'égalité femme/homme et les relations professionnelles respectueuses
 - Accompagner les femmes enceintes de l'annonce jusqu'au départ en congé maternité. C'est une bonne nouvelle !
- **Objectif 5 : Améliorer le bien-être au travail.**

La promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la prévention des discriminations sont des notions à décliner dans les 4 programmes en favorisant la cohésion sociale, le respect de chacun, l'équité sociale ainsi que la solidarité.

La politique Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations s'articule autour de trois volets :

- **Volet 1 : Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
- **Volet 2 : Soutenir la parentalité**
- **Volet 3 : Mener une politique d'inclusion du handicap au travail**

L'ambition est de moderniser l'accompagnement RH des professionnels du CHU de Montpellier en abordant les questions d'égalité professionnelle, de parentalité et de handicap au travail sans tabou, en considérant que ces sujets font partie des leviers d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail.

La directrice des Ressources Humaines
et de la Formation



Judith LE PAGE

Le Directeur Général
par Interim



François BERARD



Projet social 2018-2022 - Politique Qualité de Vie au Travail Projet Egalité Professionnelle et lutte contre les discriminations

Volet 1 : Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

■ Les objectifs du volet 1 :

Le CHU de Montpellier souhaite s'engager à définir un cadre d'action et de prévention en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les structures hospitalières sont des lieux de travail privilégiés pour les femmes puisqu'elles représentent près de 80 % des effectifs. Elles doivent pouvoir s'y sentir en sécurité, voir reconnaître leurs compétences et leur implication dans la structure et s'épanouir professionnellement. Pour l'établissement, ce sujet concourt directement à notre capacité à vivre ensemble dans le respect des différences et dans l'équité.

Les objectifs opérationnels sont :

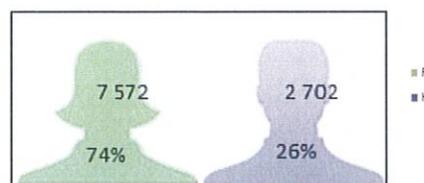
- Affirmer les modes relationnels attendus au sein du travail entre les femmes et les hommes,
- Mieux connaître les représentations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du CHU,
- Rendre visibles les actions entreprises par le CHU,
- Rendre accessible les ressources internes et externes.

■ Les indicateurs du CHU de Montpellier

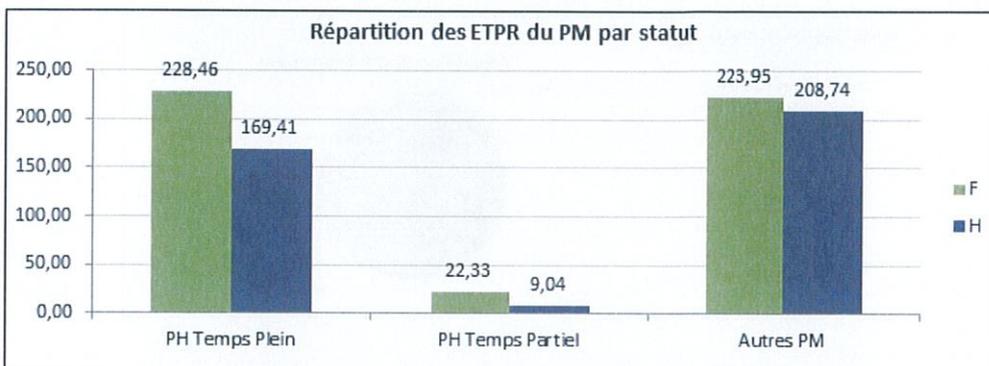
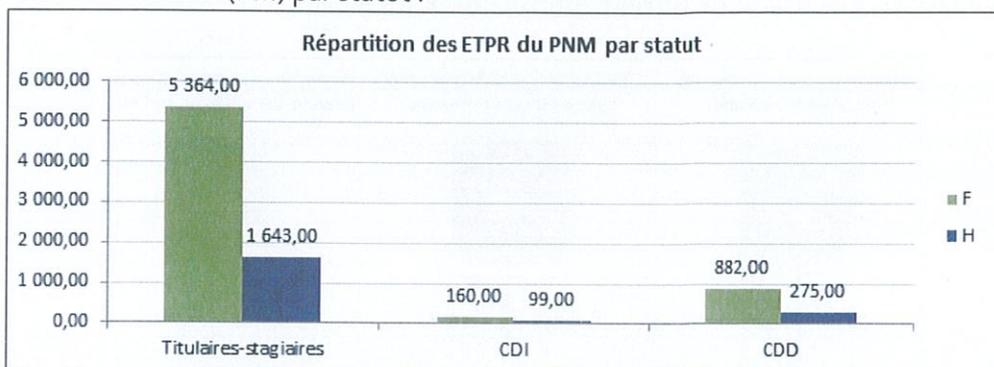
Suite à une démarche QVT en partenariat avec l'ANFH, le CHU de Montpellier a intégré un rapport de situation comparée (RSC) depuis 2017 au bilan social annuel. Il permet de connaître la situation singulière de l'établissement. Les indicateurs 2019 sont les suivants :

A. Analyse de l'effectif par genre tous statuts confondus, médicaux et non médicaux :

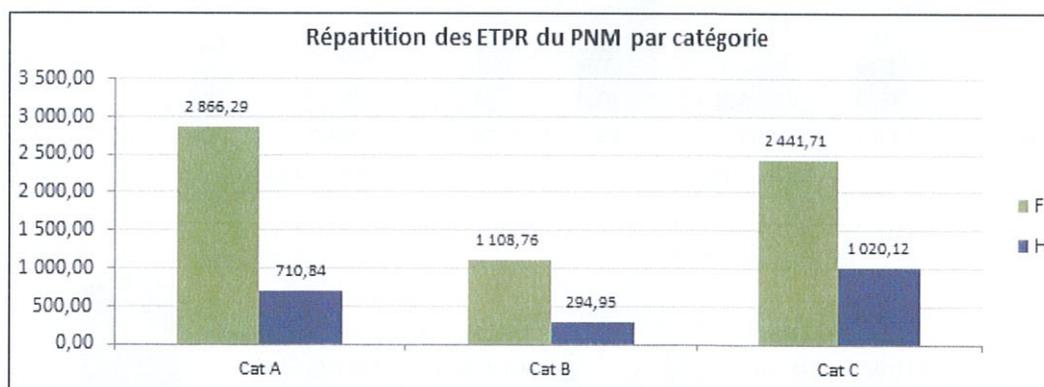
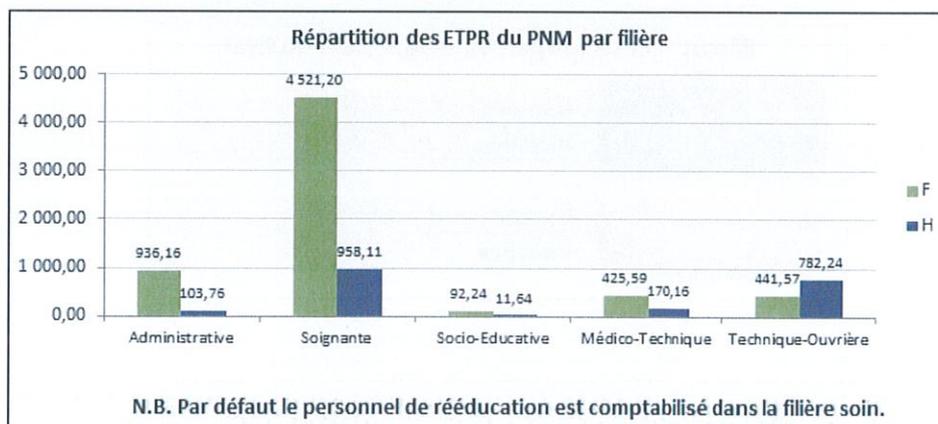
Répartition de l'effectif physique par genre :



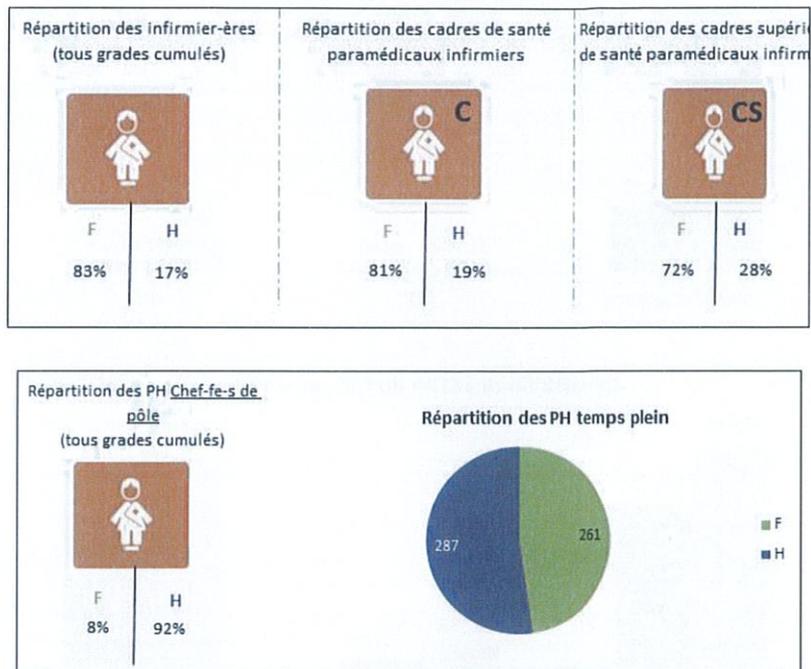
Répartition des équivalents temps plein rémunérés (ETPR) du Personnel Non Médical (PNM) et du Personnel Médical (PM) par statut :



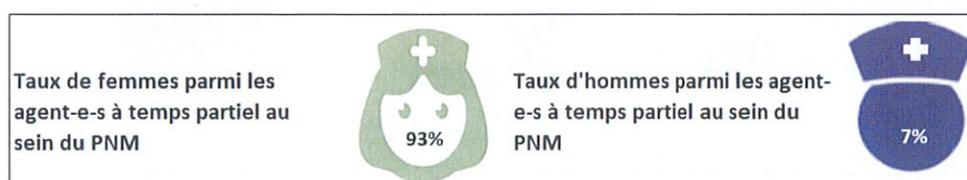
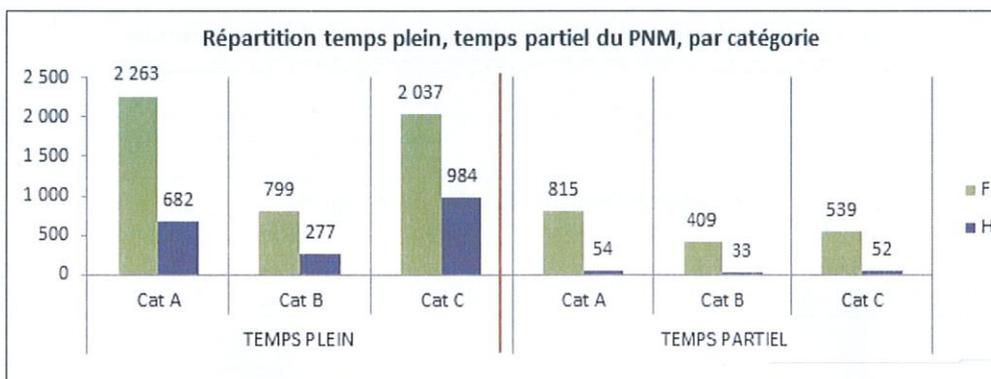
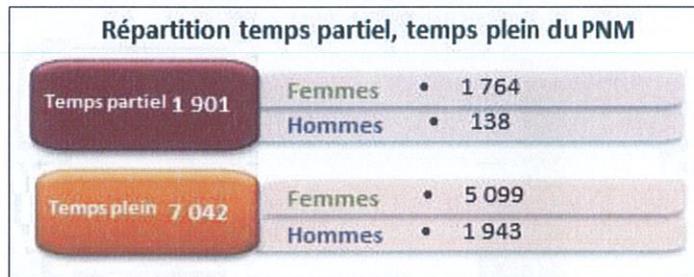
Répartition des ETPR du PNM par catégorie et filière :



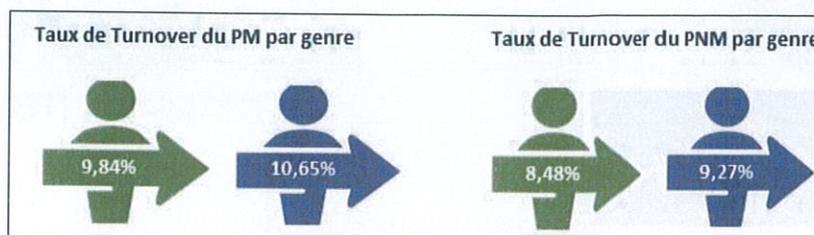
B. Focus sur les évolutions de carrière infirmières et médicales :



C. Analyse de l'effectif du Personnel Non Médical selon le temps de travail, par genre :



D. Analyse du rapport entre les recrutements et les départs par genre – Turnover :



■ Le plan d'actions :

- **Proposition 1 :** Cerner les représentations de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès de l'ensemble des professionnels du CHU de Montpellier, et disposer d'indicateurs
 - Enquête d'opinion, analyse et diffusion des résultats
 - Organiser des ateliers de créativité pour définir des actions en faveur de l'égalité professionnelle
 - Redéfinir les indicateurs du rapport de situation comparée
- **Proposition 2 :** Lutter contre les violences et les attitudes discriminatoires à l'égard des femmes
 - Recensement des signalements de violences faites aux femmes par les canaux existants
 - Démarche participative pour imaginer et mettre en place un dispositif de signalement et de soutien institutionnel pour repérer les situations à partir des dispositifs existants
 - Identification des ressources internes et externes pour organiser la prise en charge et faciliter l'accès aux informations (site intranet, documentation...)
- **Proposition 3 :** Recenser les dispositifs internes et externes, informer et communiquer
 - Recenser les dispositifs internes et externes, informer et communiquer
 - Réflexion autour de l'obtention du label « Egalité professionnelle » délivré par AFNOR Certification à destination des administrations et entreprises



Projet social 2018-2022 - Politique Qualité de Vie au Travail Projet Egalité Professionnelle et lutte contre les discriminations

Volet 2 : Soutenir la Parentalité

■ Contexte

L'accès à la parentalité est pour chacun un bouleversement important qui a de nombreuses conséquences sur la vie professionnelle en termes d'organisation voire d'investissement. « Réussir sa parentalité » semble devenu, pour beaucoup, aussi essentiel que la réussite professionnelle. Les attentes des parents sont aujourd'hui nombreuses et s'expriment aussi dans le cadre professionnel.

Dans ce contexte, le CHU de Montpellier, qui offre déjà à ses agents les services d'une crèche d'entreprise ainsi qu'un accompagnement social individualisé, a souhaité se mobiliser pour rechercher à renforcer l'équilibre vie privée / vie professionnelle de ces professionnels parents et futurs parents. Le volet de soutien à la parentalité contribue également au développement de la politique d'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes.

■ Les objectifs du projet

Le CHU de Montpellier a engagé ce projet autour de la définition d'une stratégie d'accompagnement à la parentalité pour les agents du CHU pour mettre en œuvre des actions visant à :

- Améliorer la visibilité des actions entreprises par le CHU,
- Rendre accessibles les ressources internes et externes, utiles aux parents,
- Prendre en compte, de la place d'employeur, les besoins de soutien à la parentalité dans la gestion des ressources humaines.

L'ambition est de moderniser l'accompagnement RH des agents en abordant les questions de parentalité et en considérant que la recherche de l'équilibre vie professionnelle/vie privée fait partie des leviers d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail.

- Des points pris en compte dans la réflexion :
 - la parentalité est un processus à l'œuvre tout au long de la vie, avec des moments-clés dans les liens parent/employeur (annonce d'une grossesse, demande de place à la crèche, retour au travail, scolarité, difficulté de santé de l'enfant...)
 - les professionnels parents peuvent être confrontés à des situations qui les fragilisent et qui ont des répercussions sur la vie professionnelle : monoparentalité, isolement, précarité, violences intrafamiliales...
 - la place de l'employeur dans l'accompagnement de la parentalité est une question importante à aborder et à délimiter. La démarche consiste :
 - à soutenir les parents, les familles en prenant en compte l'intérêt de l'enfant,
 - à considérer l'équilibre vie familiale/vie professionnelle comme un pôle d'attractivité soutenant la politique de recrutement et de fidélisation,

- à définir et délimiter les zones d'intervention et de soutien possibles et souhaitables pour un employeur.
- Des points à valoriser :
 - Se rendre compte de ce qui existe déjà, le rendre lisible et visible.
 - Faire progresser la prise en compte de la question de la parentalité dans la politique RH et de la traduction des possibles dans le management quotidien.

■ Le plan d'actions :

- **Proposition 1** : Identifier les maillons existants, leurs ressources, missions, rôle dans le soutien à la parentalité
 - Identification des absences avant grossesse
 - Analyse des indicateurs liés à la grossesse
 - Ouverture de possibilités de télétravail spécifiques pour la période de la grossesse
 - Réflexion sur des aménagements de temps de travail sur la période de la grossesse
 - Inscription du service social dans le réseau départemental Parentalité 34, afin de faciliter sa connaissance des ressources externes utiles et développer le partenariat
 - Organisation de Cafés des Parents
 - Sensibilisation des cadres au soutien à la parentalité : intérêt, moyens en interne, orientation des demandes, passage de relai à des interlocuteurs internes....
 - Créer des outils aux cadres pour adapter la posture, éviter de glisser vers un rôle d'aide et de conseil qui dépasse celui de manager, prévenir des sentiments d'isolement, d'échec, de culpabilité pouvant être liés à la peur de « ne pas avoir assez aidé».
 - Promotion de contenus pédagogiques et de pédopsychiatrie déjà existants
- **Proposition 2** : Pour chaque période charnière et importante de la parentalité déterminée par le groupe projet, identifier les sujets à prendre en compte par l'employeur
 - Identification de ce qui existe pour accompagner les situations de parentalité dans la réglementation et au sein du CHU
 - Identification des relais extérieurs, partenariats et/ou diffusion d'informations
 - Les périodes identifiées : Projet de parentalité, la grossesse, 0 à 3 ans, 3 à 6 ans, 6 à 9 ans, pré-adolescence et adolescence
- **Proposition 3** : Informer et communiquer sur l'ensemble des dispositifs
 - Site intranet : Création d'une rubrique spécifique sur la parentalité ; Identification des liens avec les partenaires internes et externes pour faciliter l'accès à ces informations dans la rubrique dédiée à la parentalité
 - Documents : Mise à jour de l'ensemble des courriers liés à l'annonce de la grossesse ; Création d'un livret parentalité pour les futurs parents et/ou à la naissance ; Création d'une affiche, un flyer pour informer de la rubrique et inciter à la consulter.
 - Indicateurs : publier des indicateurs pour valoriser la parentalité
- **Proposition 4** : Accompagner la grossesse et son annonce pour favoriser l'activité professionnelle
 - Identification des absences avant grossesse à différencier de la maladie ordinaire
 - Analyse des indicateurs liés à la grossesse
 - Ouverture de possibilités de télétravail spécifiques pendant la période de la grossesse
 - Réflexion temps de travail en période de grossesse et possibilité d'aménager les postes
 - Ouverture d'espaces d'échanges d'expérience pour les futurs parents sur la période de la grossesse avec des professionnels de la petite enfance



Projet social 2018-2022 - Politique Qualité de Vie au Travail Projet Egalité Professionnelle et lutte contre les discriminations

Volet 3 : Mener une politique d'inclusion du handicap au travail

■ Contexte au CHU de Montpellier

Le CHU de Montpellier est un collectif qui s'engage et se structure dans une démarche visant à améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en difficulté de santé. Une équipe composée des assistantes sociales du personnel et d'une référente handicap, en réseau avec les référents handicap des autres établissements de santé, accompagne les réflexions, les démarches et le suivi des agents concernés. Cette politique s'inscrit dans le projet social du CHU de Montpellier.

Développer la politique handicap passe en particulier par la modification des représentations sur le handicap en créant de la confiance, en ancrant la non-discrimination dans le management général de l'établissement. L'identification des bénéficiaires et des personnes qui pourraient être concernées par le dispositif est un objectif premier qui soutient l'ensemble des actions.

Un premier dispositif d'accompagnement des situations de handicap a été organisé au sein du CHU et des actions ont déjà été mises en œuvre.

❖ Des actions de communication pour partager

- Un slogan qui donne le ton !
« Handicap et travail : Bâtissons nos réponses. Agissons ensemble ! »
- Des affiches
- Un dépliant
- Une signalétique pour les stands et les événements (Kakémonos)
- Une adresse mail dédiée :
handicap-travail@chu-montpellier.fr
- Participation à des événements:
 - Salon Handi Job,
 - Journées des nouveaux recrutés
 - Semaine Qualité de Vie au Travail du CHU de Montpellier

La référence handicap s'est structurée au sein du Pôle d'Accompagnement Professionnel et Social depuis 2014. Les assistantes sociales accompagnent les agents dans leurs démarches individuelles auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Une assistante sociale de l'équipe consacre 40 % de son temps de travail à la mise en œuvre des actions de la politique handicap du CHU.

Quelques témoignages d'agents en situation de handicap sur l'impact des démarches d'accompagnement :

Mme T. a un handicap visible. Elle travaille dans un secteur administratif.

« La RQTH peut aider à trouver des solutions pour que l'on puisse se maintenir dans l'emploi et se sentir intégré parmi les autres. Pour autant cette démarche ne met pas l'accent sur la « différence » qui n'est pas toujours visible, donc minimisée voire ignorée ... et parfois même ressentie comme un « privilège » par les collègues, si certaines tâches, plus ingrates, sont exclues de nos missions. »

Mme R. a un handicap invisible. Elle travaille dans un secteur administratif.

Je conseille absolument de déclarer son handicap pour bénéficier d'un accompagnement. C'est une démarche qui n'est pas évidente à faire, le terme « handicap » fait peur. C'est un cap à passer. Je pense que beaucoup de gens dans cette situation ont peur d'être étiquetés, que cela ait un impact négatif auprès de leur employeur. Or, en tout cas au CHU, ça a été pour moi un passeport d'aide, une ouverture de moyens pour pouvoir continuer à travailler.

Mme F. a un handicap visible. Elle travaille dans une unité de soins au contact des patients.

« Cette démarche de reconnaissance peut considérablement améliorer notre qualité de travail. Elle est une chance à saisir. Quand on a besoin d'aménagement spéciaux c'est bien mieux de le dire pour pouvoir en bénéficier. »

Mme R., a un handicap invisible. Elle travaille dans une unité de soins et a un rôle transversal entre les patients, l'équipe et l'extérieur.

« Je conseillerai d'effectuer cette démarche. Il ne faut pas avoir honte. Je ne suis pas une salariée « lambda », je suis une salariée avec une particularité. »

■ Le plan d'actions :

- **Proposition 1 :** Changer les représentations
 - sensibilisation auprès d'équipes accueillant ou devant accueillir un professionnel en situation de handicap
 - formation des tuteurs, des cadres, pour tous
- **Proposition 2 :** Mieux repérer et suivre les bénéficiaires
 - Consolider les outils de suivis utilisés
 - Repérer les populations pour lesquelles développer une vigilance particulière (Taux d'incapacité Permanente Partielle, situations de santé complexes signalées par le service de santé au travail)
 - Favoriser les conditions de déclaration de la RQTH dès le recrutement
 - Réaliser des visites régulières sur postes
 - Accompagner les renouvellements de RQTH
- **Proposition 3 :** Informer et communiquer pour partager
 - Site intranet : refonte de la rubrique ; identification des liens avec les partenaires internes et externes pour faciliter l'accès à ces informations
 - Documents : « Info RH » annuel sur la déclaration de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), Articles réguliers, Fiches pratiques, Enquêtes en interne, Quizz, Affiche, flyer, dépliants, motion design....
 - Témoignages pour valoriser les réussites
 - Indicateurs : publier des indicateurs pour valoriser les dispositifs
 - Evénements : Handijob, Journée mondiale de l'audition, Semaine du handicap et « DuoDay »

- **Proposition 4 : Créer des partenariats en interne**
 - DRHF : Réflexion avec les secteurs RH pour déterminer les liens à consolider entre les équipes, les circuits d'information, le rôle de chacun.
 - Recrutement, Contractuels, Carrière, Protection sociale, service social, Equipe d'Accompagnement Professionnel, Conseillère Mobilité Carrière, prévention des risques professionnels
 - Service de santé au travail : informer dès la visite de recrutement et tout au long du suivi de santé au travail des dispositifs de prise en compte du handicap au travail
 - Services de soins du CHU : réfléchir à des partenariats possibles

- **Proposition 5 : Créer des partenariats en externe**
 - Identifier des partenaires pour dénouer les situations complexes (bilans de compétences adaptés, évaluations pluri-professionnelles, lieux de réflexion sur les projets professionnels réalistes et réalisables...)
 - Identifier des lieux d'accueil pour des stagiaires et des personnes accueillies en milieu protégé et établir des conventions de partenariat
 - Identifier des segments d'achats possibles auprès d'entreprises du milieu protégé en partenariat avec la Direction des achats et des approvisionnements

- **Proposition 6 : Conventionner avec le FIPHFP**