

COMMUNIQUE DE PRESSE

Rennes, le 14 janvier 2019



Le CHU de Rennes s'engage pour l'égalité femme/homme et la prévention des agissements et violences sexistes

Le CHU de Rennes a inscrit l'égalité femme/homme et la prévention des agissements et violences sexistes comme priorité de son projet social. Après un an de travail en interne, l'établissement a validé une charte fondée sur six engagements.

Depuis un an, le CHU de Rennes a engagé une réflexion autour de la promotion de l'égalité femme/homme et de la prévention des agissements sexistes. Priorité du projet social de l'établissement récemment adopté, elle s'inscrit pleinement dans le cadre des grandes orientations nationales de 2013¹ et 2018, l'égalité femme/homme ayant été identifiée comme «grande cause du quinquennat» ; des discussions étaient par ailleurs en cours sur la signature d'un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

A l'intérieur des instances ou dans les effectifs, les femmes sont plutôt bien représentées au sein de l'établissement. En 2017, le CHU comptait ainsi 53% de femmes sur ses 580² médecins seniors et près de 80% parmi les 6 500³ personnels non-médicaux (personnels de soins, techniques et ouvriers, administratifs, médico-techniques, éducatifs et sociaux).



53.4% PERSONNEL MEDICAL FEMININ :

26.92% hospitalo-universitaires (HU) titulaires
55% praticiens hospitaliers (PH) temps plein, 73% des PH temps partiel
58,5% dans les statuts temporaires, 50,5% dans les statuts permanents
21% cheffes de service

79 % PERSONNEL NON-MEDICAL FEMININ :

87 % infirmiers diplômés d'Etat (IDE)
83 % aides-soignants (AS)
76% agents des services hospitaliers (ASH)

INSTANCES ET PARITE

Conseil de surveillance > 8 femmes / 8 hommes

Directoire > 3 femmes / 6 hommes

Commission médicale d'établissement (CME) > 16 femmes / 39 hommes

Comité technique d'établissement (CTE) > 17 femmes / 13 hommes

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT de coordination) > 25 femmes / 19 hommes

Commission administrative paritaire départementale (CAPD) > 49 femmes / 31 hommes

¹ Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique de mars 2013

² ETPR

³ ETPR

Commission administrative paritaire locale (CAPL) > 42 femmes / 22 hommes

Un portrait similaire à nombre d'établissements de santé dans lesquels l'égalité femme/ homme reste encore à affirmer et consolider.

Une charte d'engagements du CHU pour la promotion de l'égalité femme/homme et la prévention des agissements et violences sexistes

Un travail a été conduit depuis septembre 2017 par des représentants des organisations syndicales, des cadres, des professionnels de la Direction des Ressources Humaines afin de faire un bilan de l'existant, d'identifier des actions pour sensibiliser les professionnels du CHU à la question et lutter concrètement contre les agissements sexistes au sein de l'établissement. Le groupe composé d'une dizaine de personnes s'est réuni à quatre reprises. Les travaux du groupe ont par ailleurs fait l'objet de présentations aux instances de l'établissement : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ; comité technique d'établissement (CTE), commission médicale d'établissement (CME) ; directoire ; conseil de surveillance.

A travers 6 engagements forts, il se concrétise aujourd'hui par le lancement d'une charte pour la promotion de l'égalité femme/homme et la prévention des agissements et violences sexistes. Elle s'appuie sur des valeurs partagées par le CHU et ses agents (réserve, déontologie, respect, bienveillance, entraide, travail collaboratif, solidarité, équité de traitement et transparence) et s'intègre dans les travaux menés par l'Observatoire local de la Qualité de Vie au Travail mis en place le 2 octobre 2017.

1. Diagnostiquer

Il s'agit de mettre en évidence les situations et les attentes respectives des femmes et des hommes. Pour objectiver les agissements sexistes au sein du CHU, un questionnaire anonyme sera diffusé début 2019 à l'ensemble des professionnels et étudiants. Les données récoltées permettront d'identifier de manière plus précise les actions à mener au sein de l'établissement pour prévenir les agissements sexistes ou promouvoir l'égalité femme/homme.

2. Informer et sensibiliser l'ensemble des professionnels

Une campagne d'information et de sensibilisation sera également menée début 2019 afin d'informer les professionnels et étudiants sur la réglementation applicable en matière de discriminations et d'agissements sexistes, et leur permettre d'identifier les personnes ressources au sein du CHU et hors CHU.

3. Promouvoir la culture de la déclaration des agissements sexistes.

Le non-respect de l'égalité femme/homme et plus particulièrement les agissements sexistes doivent faire l'objet de signalements. Le CHU de Rennes se voulant exemplaire en la matière, l'établissement met en œuvre une procédure de signalement de tels agissements donnant lieu à enquête approfondie et sanctions le cas échéant.



4. Lutter concrètement contre les discriminations

Conformément aux engagements pris dans le cadre de la charte sur la Qualité de Vie au Travail des CHU, le CHU de Rennes souhaite garantir une culture de non-discrimination en son sein. Il s'engage à assurer une analyse régulière de ses processus de gestion des ressources humaines sur le respect des 25 critères de discrimination inscrits dans la loi⁴, et à mettre en place des actions correctives face à tout dysfonctionnement constaté.

5. Intégrer des actions concrètes de promotion de l'égalité femme/homme dans les politiques du CHU

Au-delà des agissements sexistes, le CHU de Rennes est attentif à promouvoir l'égalité femme/homme dans tous les champs de la vie professionnelle : le recrutement, l'avancement et l'accèsion aux postes à responsabilité, l'accès à la formation, la rémunération, l'évaluation et la notation, la représentation aux instances.

6. Evaluer les politiques et les actions mises en œuvre.

Les différents engagements en faveur de l'égalité femme/homme et la prévention des agissements sexistes feront l'objet d'une évaluation annuelle afin de mesurer les progrès accomplis et d'ajuster, le cas échéant, les actions à mettre en place.

TÉMOIGNAGES

Isabelle Rault, psychologue du travail

En tant que psychologue du travail cette question m'intéresse car les agissements sexistes ont des conséquences importantes sur les personnes qui en sont victimes, sur l'ensemble de l'entourage professionnel et sur l'organisation du travail. Ce phénomène n'est pas nouveau, les représentants du personnel l'ont souligné, mais il n'avait jamais été objectivé au CHU. Il est donc important de commencer par cette identification et de mettre ensuite en place des actions concrètes bien ciblées. Il est également fondamental de communiquer sur ce sujet afin de montrer que des propos et des comportements qui peuvent être considérés comme «normaux», «faisant partie du métier» sont en fait anormaux, dénonçables, préjudiciables pour l'estime de soi, la santé et l'ambiance dans les équipes. Le travail mené dans le groupe QVT dédié a été très constructif. Nous nous sommes réunis 3 fois. Les échanges étaient riches et respectueux, ce qui correspond à l'idée que je me fais du dialogue social tel qu'évoqué dans l'Accord National Interprofessionnel relatif à la QVT. Le travail va continuer pour l'analyse des résultats du questionnaire et pour l'élaboration d'un plan d'action.

⁴ 25 critères de discrimination : origine, sexe, situation de famille, grossesse, apparence physique, particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de l'auteur, patronyme, état de santé, perte d'autonomie, handicap, caractéristiques génétiques, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, opinions politiques, activités syndicales, capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, appartenance vraie ou supposée à une ethnie, appartenance vraie ou supposée à une nation, appartenance vraie ou supposée à une prétendue race, croyances ou appartenances ou non-appartenances, vraie ou supposée, à une religion déterminée, lieu de résidence, opinions philosophiques et domiciliation bancaire.

Professeuse Cécile Vigneau – Chef de service de néphrologie

Dans la communauté médicale, la question de l'égalité femme homme a beaucoup évolué notamment grâce à la féminisation de la profession. Pourtant, les prises de responsabilités restent encore trop peu ouvertes aux femmes : nous ne sommes que 21% cheffes de service. Si les choses évoluent de manière positive, au CHU, comme dans tous les établissements, les remarques sexistes perdurent telles que «on peut être jolie et prendre des responsabilités» ou «veux-tu être dans la commission x, parce qu'il faut des femmes». L'engagement du CHU sur l'égalité Homme/femme et la prévention des agissements sexistes est un vrai pas en avant que je souhaite saluer.

Françoise Collin, sage-femme

Il m'a semblé intéressant de pouvoir participer aux réflexions menées dans ce groupe de travail pluri-professionnel autour de la prévention du sexisme au sein de notre CHU. L'actualité des mois passés a mis en évidence, de manière parfois spectaculaire, l'ampleur de ce phénomène. J'ai estimé important de pouvoir faire émerger une prise de conscience de la part de tous les employés du CHU en participant à l'élaboration du questionnaire et de la plaquette d'information. Je souhaite vivement que cette initiative permette aux personnes concernées de ne plus se sentir isolées et de trouver des ressources pour signaler l'agissement sexiste.

La représentation femme/homme au sein de la fonction publique hospitalière

Dans la fonction publique hospitalière, les femmes représentent 78% des effectifs au plan national (89% dans la filière administrative et 87% dans la filière soignante), elles ne sont en revanche que 35% de la filière technique et ouvrière. A l'échelle nationale, les cadres soignants sont pour 80% des femmes ; les postes de direction sont pour 47% occupés par des femmes, le chiffre chute à 24% pour les directeurs d'hôpital nommés sur emplois fonctionnels.

S'agissant du personnel médical, 47% des praticiens hospitaliers sont des femmes mais elles représentent seulement 23% des chirurgiens et 16% des professeurs des universités – praticiens hospitaliers (Sources : DGAFP – chiffres clefs de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2017). En 2016, on comptait seulement 15% de femmes chefs d'établissement et 10% de directrices générales de CHU. Elles sont aujourd'hui 12 sur 32 CHU, soit plus d'un tiers.





Charte Égalité femme / homme AU CHU DE RENNES

CHARTRE D'ENGAGEMENT DU CHU DE RENNES POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FEMME / HOMME ET LA PRÉVENTION DES AGISSEMENTS ET VIOLENCES SEXISTES

- Elle s'inscrit pleinement dans le cadre des grandes orientations nationales, notamment la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique de mars 2013. Elle constitue l'une des priorités du projet social.
- Elle s'appuie sur la déontologie et les valeurs portées par le CHU et ses agents (bienveillance, entraide, respect, équité de traitement, confidentialité).
- Elle s'intègre dans les travaux menés par l'Observatoire local de la qualité de vie au travail depuis septembre 2017. Elle s'inscrit par ailleurs dans le respect de la charte d'engagement sur la Qualité de vie au travail des CHU.

Au CHU de Rennes, près de 80 % des personnels non-médicaux et plus de 50 % des personnels médicaux sont des femmes. Pour autant, et malgré cette plus forte représentation, l'égalité femme / homme reste encore à affirmer et consolider.

→ Le CHU de Rennes s'engage à :

- 1 Diagnostiquer** - Mettre en évidence les situations et les attentes respectives des femmes et des hommes. Objectiver les agissements sexistes au sein du CHU et mesurer les éléments relatifs à l'égalité femme / homme.
- 2 Informer et sensibiliser** l'ensemble des professionnels (réglementation, principes et enjeux, chiffres, outils...) et constituer des réseaux de partenaires.
- 3 Promouvoir la culture de la déclaration des agissements sexistes** - Enquêter au sein de l'établissement afin de déterminer les suites à donner à tout signalement d'agissement sexiste.
- 4 Lutter concrètement contre les discriminations** - Conformément aux engagements pris dans le cadre de la charte sur la Qualité de vie au travail des CHU, le CHU de Rennes souhaite garantir une culture de non-discrimination en son sein. Il s'engage à assurer une analyse régulière de ses processus de gestion des ressources humaines sur le respect des 25 critères de discrimination et à mettre en place des actions correctives face à tout dysfonctionnement constaté.
- 5 Intégrer des actions concrètes de promotion de l'égalité femme / homme dans les politiques du CHU** - Recrutement, avancement et accession aux postes à responsabilité, développement des compétences, rémunération, représentation aux instances. Ces actions seront accompagnées d'objectifs quantifiés de progression.
- 6 Évaluer** les politiques et les actions mises en œuvre.