PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'AP-HP

Plan d'actions
2023-2025
Version de travail

JUIN 2023

ASSISTANCE PUBLIQUE HÔPITAUX DE PARIS

Version de travail du plan égalité professionnelle approuvée par le CSE C le 5 juin 2023, en attente d'un passage, CME C le 11/07

SOMMAIRE

EN SYNTHÈSE 5

AXE 1 : RENFORCER LA GOUVERNANCE À TOUS LES NIVEAUX DANS LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 7

1. ACTION 1.1 : ORGANISER LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN AU SEIN DE L'INSTITUTION GRÂCE À UNE COMITOLOGIE ADAPTÉE 7
2. ACTION 1.2 : MOBILISER LES DIRECTRICES ET DIRECTEURS DE GHU ET LA PRÉSIDENTE ET PRÉSIDENTS DE CME L DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN 7
3. ACTION 1.3 : NÉGOCIER UN ACCORD MAJORITAIRE QVCT AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES 8
4. ACTION 1.4 : CONSTRUIRE UN PLAN DE COMMUNICATION PLURIANNUEL ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 8
5. ACTION 1.5 : REVISITER LE MANIFESTE DES VALEURS DE L'AP-HP ET LES SUPPORTS D'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE ANNUELLE POUR TENIR COMPTE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 8
6. ACTION 1.6 : PRÉSENTER DES PROJETS AU FONDS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (FEP) 9

AXE 2 : ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 10

1. ACTION 2.1 : PRÉSENTER UN PLAN DE RÉDUCTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION POUR LE PM ET LE PNM 10
2. ACTION 2.2 : REVISITER, POUR LES PNM, LES CRITÈRES DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION AFIN DE TENIR COMPTE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME LORS DES AVANCEMENTS DE GRADE EN COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES 11

AXE 3 : PROMOUVOIR L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES FEMMES AUX POSTES D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR OU À RESPONSABILITÉ 12

3. ACTION 3.1 : TENDRE VERS LA PARITÉ DANS LES NOMINATIONS DE FEMMES À CERTAINS POSTES ET DANS LA COMPOSITION 12

DES COMMISSIONS DE L'AP-HP

4. ACTION 3.2 : REPÉRER DANS CHAQUE SERVICE, DMU, GHU, LES FEMMES SUSCEPTIBLES DE PRENDRE DES RESPONSABILITÉS À COURT, MOYEN ET LONG TERME 13

5. ACTION 3.3 : ORGANISER UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE AVEC MISE EN VALEUR DES RÉUSSITES FEMININES PM/PNM 14

AXE 4 : MIEUX ACCOMPAGNER LA PARENTALITÉ AU TRAVAIL ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE 15

6. ACTION 4.1 : MIEUX ACCOMPAGNER LES TEMPS DE LA GROSSESSE ET DE LA MATERNITÉ 15

7. ACTION 4.2 : FORMER L'ENCADREMENT AUX ENJEUX LIÉS À LA PÉRIODE PÉRINATALE 16

8. ACTION 4.3 : FAVORISER L'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS DES PROFESSIONNELS 16

9. ACTION 4.4 : ÉTABLIR UNE CHARTE DU DROIT À LA DÉCONNEXION 17

10. ACTION 4.5 : EXPERIMENTER DE NOUVELLES ORGANISATIONS AFIN DE FACILITER L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE – VIE PRIVÉE 17

AXE 5 : PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES 18

11. ACTION 5.1 : SENSIBILISER TOUS LES PROFESSIONNELS À LA PRÉVENTION SUR LES AGISSEMENTS À CARACTÈRE SEXISTE ET SEXUEL 18

12. ACTION 5.2 : FAIRE ÉVOLUER LE DISPOSITIF DES SIGNALEMENTS DE VIOLENCE AU TRAVAIL REÇUS AU NIVEAU CENTRAL 18

13. ACTION 5.3 : ACCOMPAGNER LES PROFESSIONNELLES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES AU SEIN DES MAISONS DES FEMMES 19

14. ACTION 5.4 : DIFFUSER UN NUMÉRO UNIQUE DÉSTINÉ AUX PROFESSIONNELLES DE L'AP-HP VICTIMES DE VIOLENCES 19

LES INDICATEURS GÉNÉRAUX RETENUS 20

EN SYNTHÈSE ››

Que signifie l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans une institution comme l'AP-HP qui emploie 74,5% de femmes ?[1]

C'est à cette question que le plan égalité professionnelle femmes - hommes adopté par l'AP-HP entend répondre et plus précisément aux enjeux suivants : **donner envie aux professionnels de rester à l'AP-HP (fidélisation) et de développer l'attractivité.**

Un changement de paradigme doit permettre de :

- Intégrer la question de l'égalité professionnelle à tous les niveaux de la décision publique pour en faire une véritable « démarche intégrée »[2] au sens du Conseil de l'Europe

- Faire en sorte que les femmes accèdent davantage aux postes d'encadrement supérieur (en 2023, 56% des médecins sont des femmes mais seulement 26% des femmes médecins exercent en qualité de directrice médicale de DMU et 29% de femmes sont élues à la CME C) ou de s'assurer de la mixité des diverses commissions dans leur composition mais également dans leur présidence

- Proposer des organisations de travail qui tiennent compte de cette réalité, notamment à l'arrivée d'un enfant

- Prendre soin de la santé des femmes de cette institution en leur permettant, par exemple, d'avoir accès aux Maisons des Femmes initialement déployées par l'AP-HP pour les patientes.

L'ambition portée par le plan

En 2021, à l'AP-HP, 76% des personnels paramédicaux et 56% des médecins sont des femmes[3].

Sans être nouvelle, cette composante n'est pas sans conséquence sur l'organisation de notre institution et les conditions de travail associées.

C'est pourquoi, le directeur général a voulu « faire de l'égalité professionnelle une priorité institutionnelle » (levier n°6 des 30 leviers pour agir ensemble).

Cette priorité recouvre les objectifs suivants :

- Transformer durablement les mentalités et les pratiques en matière d'égalité professionnelle au sein de l'AP-HP

- Moderniser l'accompagnement des professionnels de l'AP-HP vers des postes avec davantage de responsabilités en détectant les potentiels féminins et en leur proposant des cursus d'accompagnement adaptés

- Parvenir à des résultats concrets et mesurables, en s'appuyant notamment sur un plan d'actions exigeant.

Enfin, l'engagement de l'ensemble des GHU/PIC à mettre en œuvre les dispositions du plan à tous les niveaux pertinents permettra de créer une véritable culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'AP-HP.

L'état des lieux initial

Dès 2021, l'AP-HP s'est dotée d'un « plan d'action » en faveur de l'égalité professionnelle (annexe 2) présenté au CTE Central du 19 février 2021 pour avis[4], mais dont la mise en œuvre est restée incomplète.

Depuis le 1er septembre 2022, l'AP-HP s'est dotée d'un référent égalité professionnelle femme/homme au sein du département santé, qualité de vie et conditions de travail sous double rattachement direction des ressources humaines (DRH) / direction des affaires médicales (DAM) et dont le rôle vise à s'assurer des actions mises en œuvre à l'échelle de l'AP-HP et à coordonner le réseau des référents locaux.

La méthodologie d'élaboration du plan égalité professionnelle femme/homme

Un groupe de travail pluridisciplinaire composé de représentants des professionnels paramédicaux et médicaux, de membres de la Commission vie hospitalière et attractivité (CVHA) mais aussi de représentants des organisations syndicales représentatives (annexe 4) a été constitué à l'issue des élections professionnelles en décembre 2022. Fin janvier 2023, des référents au sein des GHU/PIC « 30 leviers » ont été désignés afin d'assurer la déclinaison des actions au niveau local et de constituer une interface avec le niveau central sur les sujets liés à l'égalité professionnelle. Ces derniers ont également été associés à l'élaboration du plan.

Les séances de travail ont été animées par le département santé, qualité de vie et conditions de travail au double rattachement DAM/DRH, aux-

quelles ont été conviées certaines directions fonctionnelles du siège : DRH, DAM et direction des affaires juridiques et des droits des patients (DAJDP).

Une première réunion du groupe de travail le 2 février 2023 a permis de présenter les actions déjà engagées par l'AP-HP en matière d'égalité professionnelle et de partager les bonnes pratiques au sein des GHU.

Des travaux en ateliers ont ensuite été organisés le 14 février pour définir les actions correspondant aux questions suivantes :

- Comment promouvoir l'évolution de carrière des femmes aux postes d'encadrement supérieur ?

- Comment prévenir les comportements à caractère sexiste et sexuel ?

- Quelles actions pour accompagner les managers face aux enjeux de la parentalité en milieu professionnel / la prise en compte des professionnels parents ?

Réuni une dernière fois lors de la journée « internationale des droits des femmes » du 8 mars 2023, le groupe de travail a priorisé les actions à engager dès 2023, sélectionné les indicateurs de suivi et d'impact, et défini les modalités de mise en œuvre et de suivi du plan.

En outre, le plan intègre les actions présentées lors de la CME C du 7 février 2023 par le groupe de travail égalité professionnelle femmes-hommes de la CVHA, composé paritairement et avec la participation de tous les présidents de CME L de l'AP HP.

Le calendrier d'adoption du plan

Après une présentation au comité exécutif (COMEX) et au directoire de l'AP-HP respectivement les 5 et 11 avril 2023, le plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été examiné, pour avis, le 13 avril 2023 en commission centrale des soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques (CCSIRMT), le 9 mai 2023 à la commission médicale d'établissement centrale de l'AP-HP (CME C) et le 1er juin en comité social d'établissement centrale (CSE C).

Les actions du plan feront l'objet d'un suivi régulier grâce à la mise en place d'un comité de suivi associant les référents égalité professionnelle, les membres volontaires du groupe de travail pluridisciplinaire ainsi que les organisations syndicales représentatives. Des points d'étape réguliers seront également réalisés en tant que de besoin en instance (CSE C, CME C et CCSIRMT).

Le plan d'action égalité professionnelle femme/homme AP-HP 2023 - 2025

Le plan doit permettre de poursuivre les actions engagées en 2021 tout en proposant de nouvelles actions pour les trois prochaines années. Il s'articule autour des cinq axes décrits dans ce document.

POUR ALLER PLUS LOIN

Retrouvez toutes les annexes du plan égalité professionnelle en scannant le QR code :

[1] Source Bilan Social AP-HP 2021 : toute qualité et toute catégorie statutaire confondue

[2] En 1998, le Conseil de l'Europe a défini l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes de la manière suivante : « La (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques »

[3] Source Bilan Social AP-HP 2021

[4] 12 votants : 4 pour (2 SUD, 2 FO), 8 abstentions (5 CGT, 3 CFDT)

AXE 1 :

RENFORCER LA GOUVERNANCE À TOUS LES NIVEAUX DANS LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ››

1. Action 1.1. : Organiser la mise en œuvre du plan au sein de l'institution grâce à une comitologie adaptée

Un comité de suivi pluridisciplinaire (PM/PNM) est mis en place. Il comprend a minima les référents égalité professionnelle GHU/PIC (idéalement un binôme PM/PNM), des représentants des organisations syndicales du CSE C, la référente égalité professionnelle de l'ARSIF et celle de l'AP-HP. Ce comité égalité professionnelle a pour mission le suivi de l'avancée de la mise en œuvre du plan au sein des GHU et des PIC. Il est consulté, le cas échéant, lors de la construction de partenariats avec des associations. Les différentes directions et services contributeurs des indicateurs (annexe 9) de suivi et d'impact sont sollicités pour produire les éléments chiffrés nécessaires à l'action du comité. Le bilan annuel des actions est présenté en Directoire, Comex, CSE C, CME C et CCSIRMT.

a. Sous action 1.1.1. : Identifier des référents égalité professionnelle au sein de chaque site, GHU et PIC en articulation avec les acteurs déjà en place

Certains GHU et PIC ont déjà désigné des référents égalité professionnelle, le plus souvent un binôme PM/PNM afin de couvrir l'ensemble des filières métiers. Des organisations préexistent également, notamment au sein des facultés de médecine avec des référentes égalité professionnelle de l'AP-HP. Ainsi, les GHU et les PIC auront en charge de cartographier les différents référents égalité professionnelle préexistants avant de nommer de nouveaux professionnels. Une lettre de mission leur sera alors adressée.

2. Action 1.2. : Mobiliser les directrices et directeurs de GHU, et la présidente et présidents de CME L, dans la mise en œuvre du plan

La mise en œuvre du plan égalité professionnelle et sa diffusion à tous les niveaux s'appuient principalement sur l'encadrement. Par conséquent, l'évaluation professionnelle annuelle des directrices et directeurs de GHU, de PIC et des directions fonctionnelles du siège intègrera un item « égalité professionnelle » à partir de l'année 2024 afin de suivre la façon dont ils déploient les mesures du plan d'action et les moyens dont ils disposent pour le faire (par exemple en matière de mixité des responsabilités, de conciliation des temps vie privée-vie professionnelle, d'actions sur la non-discrimination à la parentalité et la prévention contre le harcèlement, les violences et agissements sexistes).

a. Sous action 1.2.1. : Structurer une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle à tous les niveaux de l'institution en commençant par le top management

En tant que priorité institutionnelle, la prise en compte de l'égalité professionnelle nécessite de sensibiliser les membres du COMEX, des CODIR, les DRH et DAM, les membres de la CME C, du CSE C, de la CCSIRMT et de la CVHA aux stéréotypes et aux biais cognitifs pouvant engendrer une autocensure chez les femmes, aux pratiques involontairement discriminantes et aux comportements à caractère sexiste voire sexuel, etc.

Ces thèmes seront également inclus dans les formations initiales et continues dispensées par l'AP-HP dans le cadre de l'institut de formation des cadres de santé (IFCS) et l'école de management des médecins hospitaliers (EMAMH) notamment. Pour élaborer ces formations, les organismes de formation de l'AP-HP s'appuieront sur le « référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique » établi par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

3. Action 1.3. : Négocier un accord majoritaire QVCT avec les organisations syndicales

En déclinaison du protocole national de 2018 (annexe 3), l'AP-HP souhaite négocier un protocole d'accord qualité de vie et conditions de travail (QVCT) avec les représentants du personnel, qui contiendra un axe égalité professionnelle. Le protocole sera présenté en Conseil de surveillance et dans les instances consultatives : CSE C, CME C et CCSIRMT. En attendant un éventuel accord, le plan d'action égalité professionnelle 2023 - 2025 sera transmis à l'Agence Régionale de Santé Île-de-France, comme l'exige la réglementation sous peine de sanction financière (1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels).

4. Action 1.4. : Construire un plan de communication pluriannuel égalité professionnelle

Cette communication vise un double objectif :

- Favoriser en interne l'appropriation et la connaissance par tous les professionnels de l'AP-HP des enjeux et une meilleure diffusion des différentes actions en matière d'égalité professionnelle femme/homme

- Présenter, à ceux qui voudraient rejoindre l'institution, l'engagement de l'AP-HP en faveur de l'égalité professionnelle.

5. Action 1.5. : Revisiter le Manifeste des valeurs de l'AP-HP et les supports d'évaluation professionnelle annuelle pour tenir compte de l'égalité professionnelle

Le Manifeste des valeurs de l'AP-HP, qui figure en préambule du règlement intérieur, résume les principales valeurs auxquelles la communauté hospitalière est attachée. Ce document sera revu dès 2023 pour tenir compte de l'appropriation de l'égalité professionnelle par l'ensemble des professionnels de l'AP-HP.

Dans le même ordre d'idée, le guide de l'entretien professionnel pour les PNM sera révisé et celui pour les PM, en préparation, tiendra compte de l'égalité professionnelle.

6. Action 1.6. : Présenter des projets au Fonds en faveur de l'égalité Professionnelle (FEP)

Le FEP accompagne les administrations des trois versants de la fonction publique dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets visant à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'AP-HP présentera régulièrement des projets de prévention contre les inégalités entre les femmes et les hommes (offre d'information, de communication ou de formations labellisées sur des sujets prioritaires, des actions innovantes ou encore des travaux de recherche appliquée…) dans le cadre du FEP démontrant ainsi son engagement institutionnel dans ce domaine.

AXE 2 :

ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ››

Selon la dernière publication de la DREES[5], « à statut donné, les écarts salariaux dans la fonction publique hospitalière entre les femmes et les hommes sont de fait plus réduits, mais persistent : les femmes gagnent 1,3 % de moins parmi les fonctionnaires, 7,6 % de moins parmi les contractuels; l'écart culmine à 15,2 % au sein des personnels médicaux, les femmes étant notamment plus jeunes dans cette catégorie. Au total, à statut, âge, grade, catégorie hiérarchique et type d'établissement identiques, les femmes perçoivent 3,4 % de moins que les hommes, un écart en légère diminution par rapport à 2019 (3,6 %) ».

1. Action 2.1. : Présenter un plan de réduction des écarts de rémunération pour le PM et le PNM

Le diagnostic partagé de l'égalité professionnelle femme/homme de 2021 à l'AP-HP a mis en évidence des écarts de rémunération, essentiellement pour les catégories A administratifs, ouvriers et techniques (- 9,6% en moyenne) ainsi que pour les hospitalo-universitaires (titulaires et contractuels) : - 9% en moyenne. Une analyse approfondie des causes des écarts de rémunération sera menée par les services du contrôle de gestion DRH et DAM respectivement pour le PNM (par sexe, à grade et ancienneté équivalents) et le PM en vue d'aboutir à des actions correctives.

L'impact salarial de la parentalité sera également analysé à cette occasion.

[5] *DREES, Etudes et Résultats, septembre 2022, n°1240*

2. Action 2.2. : Revisiter, pour les PNM, les critères des lignes directrices de gestion afin de tenir compte de l'égalité professionnelle femme/ homme lors des avancements de grade en commissions administratives paritaires

Le guide actuel des lignes directrices de gestion (LDG), qui date de janvier 2021, tient compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cependant, une relecture sera initiée et des compléments seront éventuellement apportés. Le suivi de la proportionnalité professionnelle des PNM, par le département de la gestion des personnels non médicaux de la DRH AP-HP, sera poursuivi comme le montre les éléments du tableau suivant :

Sexe	Effectifs du grade dans l'ensemble de l'AP-HP	%	Effectif remplissant les conditions pour être promu	% effectif remplissant les conditions	Effectif nommé au grade supérieur	% nommé au grade supérieur
Masculin	8 641	20,3%	4 893	23,9%	642	22,2%
Féminin	33 958	79,7%	15 543	76,1%	2 249	77,8%
TOTAL LDG	42 599	100,0%	20 436	100,0%	2 891	100,0%

Chiffres 2021

AXE 3 :

PROMOUVOIR L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES FEMMES AUX POSTES D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR OU À RESPONSABILITÉ ❯❯

L'article premier de la Constitution du 4 octobre 1958 prévoit, depuis 2008, dans son deuxième alinéa que la « loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi, qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

3. Action 3.1. : Tendre vers la parité dans les nominations de femmes à certains postes et dans la composition des commissions de l'AP-HP

a. Sous action du 3.1.1. : Tendre vers la parité dans les nominations des directrices médicales et directeurs médicaux de DMU lors des prochains renouvellements

Actuellement, 26% des femmes médecins sont à la tête d'un DMU. L'objectif est d'atteindre la parité.

Des mesures seront destinées aux responsables des nominations (directrice et directeur de GHU ainsi que présidente et président de CME L) tel que l'envoi d'un courrier d'incitation à la parité dans les nominations[6] (signé par le directeur général, le président de la CME C et le vice-président doyen du directoire). D'autres mesures tendant à favoriser l'équité telle que la rédaction d'un dépliant sur les modalités pratiques pour candidater à la direction médicale de DMU destiné à l'ensemble de la communauté médicale seront proposées.

Enfin, des actions de communication spécifiquement destinées à encourager les femmes à postuler seront mises en œuvre telles que :

- La mise en valeur des réussites féminines dans le « 7 Jours à l'AP-HP »

- La mise en place d'une communication ciblée : envoi d'un email au personnel médical féminin sénior (campagne : « pourquoi pas vous ? »)

[6] *Le courrier incite à la parité mais traite aussi des sujets de cumul, et d'appel à candidater*

b. Sous-action du 3.1.2. : Tendre vers la parité dans la composition et la présidence des commissions (non élues)

De manière générale, la parité sera recherchée dans la composition et la présidence des commissions et des groupes de travail d'intérêt stratégique pour la vie de notre institution. Plus spécifiquement, s'agissant des personnels paramédicaux, la parité sera recherchée s'agissant de la composition et de la présidence des commissions de recrutement (catégorie C), des commissions de sélection pour l'attribution des financements des promotions professionnelles, des concours statutaires et des commissions administratives paritaires (CAP).

Pour le personnel médical, la parité sera recherchée s'agissant de la composition et de la présidence des commissions des effectifs, des commissions des structures et des sous-commissions de la CME C, notamment la CVHA.

4. Action 3.2. : Repérer dans chaque service, DMU, GHU, les femmes susceptibles de prendre des responsabilités à court, moyen et long terme

Un guide méthodologique d'aide au management pour repérer les talents sera élaboré par la DRH et la DAM. Ce document contiendra notamment des éléments de sensibilisation sur les biais cognitifs (ex. les hommes le plus souvent vont promouvoir des hommes) et présentera les avantages à mener des actions de « sponsorship »[7]. L'identification des potentiels peut se faire dès le début de carrière en incitant les jeunes internes ou les jeunes infirmières à prendre des postes à responsabilité et in fine, tout au long de la carrière, lors de moments clés comme les rendus de rapports, de publication, de travaux de recherche…

Pour le PM, l'évaluation des directrices médicales et directeurs médicaux de DMU lors de leur entretien professionnel annuel contiendra notamment un item sur la « promotion des femmes aux postes à responsabilité » et s'appuiera sur le tableau de bord en cours d'élaboration sur la féminisation des responsables de structures internes, au niveau service, DMU, GHU.

Pour le personnel non médical, il s'agira de donner envie aux professionnelles de faire carrière à l'hôpital. Ainsi, le recrutement interne, plus propice à la promotion des femmes à des postes à responsabilité, sera poursuivi. Il est en effet prévu le financement de 600 promotions professionnelles en 2023 (contre 596 en 2022).

a. Sous-action du 3.2.1. : Aider à l'émergence de candidatures féminines

Que ce soit pour les chefferies de service, la direction médicale de DMU ou les représentantes à la CME C, les femmes médecins restent sous-représentées. Pour y remédier, des séances de coaching dédiées aux professionnelles volontaires seront proposées en interne par la DRH AP-HP. La constitution d'un réseau de femmes directrices médicales de DMU sera favorisée pour développer un accompagnement à la prise de fonction et à l'exercice d'un mandat (tutorat, mentorat, « marrainage »).

[7] *Ensuring Equity in Compensation and Career Advancement for Female Physicians, Mayo Clinic Proceedings., January 2020*

En amont de l'exercice à l'hôpital, il s'agira de travailler de concert avec les facultés de médecine pour rencontrer les futures femmes médecins pendant leur formation médicale en milieu hospitalier (externat et internat). L'objectif sera de répondre à leurs questions, de présenter les solutions d'accompagnement pour accéder aux postes à responsabilité, déconstruire les stéréotypes… Pour les femmes désireuses de s'engager dans une carrière hospitalo-universitaire, le lien avec les doyens des universités sera systématiquement recherché.

Un groupe de travail sur l'égalité professionnelle dédié aux PNM sera constitué pour envisager les mesures d'accompagnement nécessaires aux femmes exerçant une fonction paramédicale, administrative ou technique pour faire carrière à l'hôpital. À l'échelle de l'institution, une réflexion s'engagera autour de la mise en place d'une revue des cadres sur la base d'un vivier de potentiels identifiés par l'encadrement. L'objectif consistera à puiser dans ce vivier dès lors qu'une chefferie de service se libère, à l'instar du dispositif existant pour les cadres dirigeants de l'AP-HP.

5.Action 3.3. : Organiser une campagne de communication institutionnelle avec mise en valeur des réussites féminines PM/PNM

Pour faciliter le franchissement du plafond de verre pour les femmes de l'AP-HP, il est important de pouvoir présenter des portraits de femmes inspirantes susceptibles de servir d'exemple. Ainsi les médecins femmes chef de service, directrices médicales de DMU, présidente de CME L seront mises en avant ; mais également les femmes PNM avec un parcours universitaire conséquent ou dont l'action a définitivement et durablement changé l'accompagnement des patients. De manière générale, sera mise en avant régulièrement la publication des articles universitaires des femmes exerçant à l'AP-HP. Au-delà, une politique globale de communication (interne/externe) sera initiée pour permettre aux équipes médicales de répondre aux appels à projets (AAP) nationaux et européens, dont le cahier des charges nécessite désormais de disposer d'un plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, le plan d'actions égalité professionnelle bénéficiera d'une présentation sur :

- Le site internet de l'AP-HP

- La page dédiée à l'égalité professionnelle de l'intranet de l'AP-HP.

Enfin, l'ARS Île de France sera destinataire du plan tel que le stipulent les textes.

AXE 4 :

MIEUX ACCOMPAGNER LA PARENTALITÉ AU TRAVAIL ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE ››

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est un principe consacré par l'article 33-2 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne. « Un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les hommes et les femmes des tâches liées à la famille (enfants, ascendants) et du temps qu'il leur est consacré, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie.[8]» En outre, la majorité des professionnels de notre institution exerce son activité en horaires atypiques (travail de nuit, gardes, astreintes…), ce qu'il convient de prendre en compte.

6. Action 4.1. : Mieux accompagner les temps de la grossesse et de la maternité

Un certain nombre d'actions, en sus d'être des dispositions réglementaires, constituent des leviers incontournables du maintien en poste des professionnelles enceintes. Ainsi, lors de chaque déclaration de grossesse, une information sera systématiquement délivrée via la DRH ou la DAM aux professionnelles leur rappelant leur droit de solliciter le médecin du travail pendant la période de grossesse mais également, au retour de congé maternité, pour éventuellement envisager un aménagement du poste, en cas de risque particulier pour le déroulement de la grossesse. Les préconisations d'aménagement de poste feront l'objet d'échanges individualisés avec l'encadrement direct, en associant si besoin les services des ressources humaines, dans l'optique de maintenir le professionnel à son poste dans les meilleures conditions, ou à défaut, dans un poste respectant les préconisations du médecin du travail.

Les professionnelles seront régulièrement informées lors de leurs visites médicales et des entretiens infirmiers sur la possibilité de s'adresser au médecin du travail dans le cadre d'un projet de grossesse ou d'une grossesse débutante, afin que ce dernier s'assure de la compatibilité du poste avec la grossesse.

Un livret d'information destiné aux professionnels sur leurs droits (comment avoir accès au médecin du travail, comment postuler à la crèche, comment préparer le retour de grossesse…), leurs devoirs et les implications sur la carrière des différents congés liés à la parentalité sera également proposé.

Un rappel de la réglementation en matière de congés maternité, d'adoption, paternité et parentaux sera réalisé aux responsables des ressources humaines, assistants de service social du personnel, psychologues du travail, médecins du travail, etc. lors des réunions organisées par les référents du siège à intervalle régulier.

[8] *Source : protocole d'accord du 8 mars 2013 repris dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*

Un entretien systématique entre la professionnelle et le manager aura lieu avant le départ et au retour de congés et éventuellement pendant l'absence, à la demande de l'agent.

La mise à disposition des professionnelles, à leur demande, d'espaces de confidentialité et de matériel frigorifique permettant une gestion de l'allaitement sur les sites sera prévue (organisation de cette modalité à fixer avant la reprise d'activité).

Plus globalement, il s'agit désormais de prendre en compte et anticiper l'organisation liée aux congés maternité, paternité et parentaux.

7. Action 4.2. : Former l'encadrement aux enjeux liés à la période périnatale[9]

L'anxiété périnatale touche entre 15 à 30% des femmes[10], la dépression périnatale : 10 à 20 %[11]. Les hommes sont également touchés. Il s'agit d'un véritable problème de santé publique dont les effets sur une organisation dans laquelle 74,5% des effectifs sont des femmes n'est pas négligeable : risque d'absentéisme, de démission, turn-over…

Des formations seront organisées pour accompagner les managers PM/PNM pour une meilleure prise en compte de la santé mentale périnatale des femmes lors de la période périnatale mais également pour les outiller afin de rendre les managers plus proactifs dans leur appréhension de la maternité et plus largement de la parentalité des membres de leur équipe (mise en place de divers entretiens dont celui du ré-accueil) ; il est prévu d'expérimenter ces formations auprès de 2 DMU en 2023 avant de généraliser la formation au catalogue de la formation continue de l'AP-HP et aux futurs cadres (lors de leur formation à l'IFCS pour le PNM et lors des études managériales approfondies des médecins et des cadres supérieurs hospitaliers pour le PM).

8. Action 4.3. : Favoriser l'accueil des jeunes enfants des professionnels

L'AP-HP a développé depuis plusieurs années une véritable politique de la petite enfance avec 46 crèches et 8 centres de loisirs, répartis sur 7 départements et offrant 3 450 places. Ce sont ainsi 4 031 enfants qui étaient inscrits dans les crèches de l'institution au 31 décembre 2022.

La politique actuelle du « zéro refus » sera aménagée pour tenir compte de la problématique des parents exerçant des métiers en tension, de la domiciliation des professionnels (internes compris) et des objectifs institutionnels d'une planification optimisée des effectifs des crèches : définir des modalités d'accompagnement des gardes d'enfants, accompagner les personnels financièrement dans la réservation de berceaux dans des municipalités, élargir la palette des offres proposées.

[9] *Période périnatale : Projet -> Annonce de la grossesse -> Grossesse ->Congé maternité -> Post-partum -> Reprise professionnelle*

[10] *Dennis, 2013; Deniis 2017 – Nakic Rados, 2018*

[11] *Shorey, 2018 – Underwood, 2016 – Woody, 2017*

9. Action 4.4. : Établir une charte du droit à la déconnexion

La gestion de la crise sanitaire a modifié les organisations de travail en vue de s'adapter à une situation inédite et continuer à assurer la continuité du service public hospitalier. Désormais, il est possible de prendre du recul et de réfléchir à une charte du bon usage des mails, des appels téléphoniques et des groupes WhatsApp mis en place pour un usage professionnel. Un groupe de travail sera constitué pour faire des propositions d'utilisation et de régulation de ces différents outils de communication.

10. Action 4.5. : Expérimenter de nouvelles organisations afin de faciliter l'articulation vie professionnelle – vie privée

Il pourra être proposé des organisations de travail attractives telles que l'expérimentation de nouveaux schémas horaires dont la semaine de quatre jours. Un appel à projets est d'ores et déjà lancé pour l'expérimenter sur 40 à 50 services de l'AP-HP dès 2023.

D'autres expérimentations pourront avoir lieu afin de :

- Permettre aux professionnels de mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie personnelle grâce à une plus grande autonomie dans la gestion des plannings en vue d'une meilleure stabilisation des plannings et congés ;

- Se doter de règles partagées pour améliorer les modalités de remplacement des congés maternité (groupe de travail dédié pour le PM). En amont, un état des lieux de l'organisation des remplacements des congés maternité à l'AP-HP et dans d'autres administrations sera réalisé.

AXE 5 :

PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES ››

L'AP-HP doit procéder à une gestion active et rapide des remontées des signalements des comportements de violence au travail et appliquer le cas échéant, des sanctions adaptées. L'objectif consiste à offrir aux professionnels (titulaires, contractuels, salariés des prestataires) et aux étudiants, apprentis, stagiaires de l'AP-HP victimes dans et hors du travail, la garantie d'un traitement de la situation efficace et non discriminatoire.

11. Action 5.1. : Sensibiliser tous les professionnels à la prévention sur les agissements à caractère sexiste et sexuel

Une campagne de communication de prévention des agissements sexistes et sexuels et violences faites aux femmes sera organisée. De même, un guide interne d'appui aux GHU pour prévenir les violences au travail sera élaboré. Il permettra d'identifier les facteurs de risque spécifiques pour conforter la prévention, adapter spécifiquement les fiches réflexes et lister les contacts. Des formations de sensibilisation destinées aux managers, aux équipes ressources humaines et affaires médicales seront également dispensées. Une réflexion est également à engager sur la tenue de travail (couleur, forme, transparence, etc.) pour éviter le caractère suggestif et genré.

12. Action 5.2. : Faire évoluer le dispositif des signalements de violence au travail reçus au niveau central

Des premières évolutions ont été apportées au dispositif lancé en septembre 2021, rattaché depuis le mois de septembre 2022 au département santé qualité de vie et des conditions de travail (DSQVCT). La coordination du dispositif est désormais assurée par une cellule centrale constituée de trois référents issus de la DRH, de la DAM et de la DAJDP, chargés d'assurer la réception et le traitement des signalements. Les situations les plus complexes sont soumises à une collégiale constituée de représentants de la DRH centrale, de la DAM centrale, de la DAJDP, du président de CVHA centrale, de la responsable de la médiation interne, du conciliateur médical et de la responsable des enquêtes internes. Les situations sont discutées dans le cadre de réunions bimensuelles (et extraordinaires en cas de besoin) pour avis sur les orientations à suivre afin de traiter au mieux les situations.

Il est important de réaliser un nouveau travail de communication autour de ce dispositif afin que les professionnels sachent qu'il constitue un recours.

13. Action 5.3. : Accompagner les professionnelles victimes de violences conjugales au sein des Maisons des Femmes

Pour améliorer le parcours et la prise en charge des femmes victimes de violences, l'AP-HP, en lien avec de nombreux partenaires, a créé des Maisons des femmes. Ces structures sont spécialisées et compétentes pour rompre l'isolement. Trois sites parisiens ont déjà ouvert au sein des hôpitaux Bichat – Claude-Bernard, Pitié-Salpêtrière et Hôtel-Dieu. Une quatrième structure ouvrira ses portes à l'hôpital Bicêtre (94) au premier semestre 2023.

À l'origine créée pour les patientes, l'institution pourrait solliciter ces structures pour soutenir les professionnelles de l'AP-HP victimes de violences conjugales, intrafamiliales ou sexuelles en les orientant vers les Maisons des Femmes. Par ailleurs, l'AP-HP priorise les femmes en situation de violence dans l'attribution d'un logement et s'attachera à développer des partenariats avec des bailleurs pour des accueils d'urgence.

14.Action 5.4. : Diffuser un numéro unique destiné aux professionnelles de l'AP-HP victimes de violences

À l'instar du numéro unique « ligne rouge » dédiée aux soignants dans l'accompagnement des patientes victimes de violences conjugales intrafamiliales ou sexuelles, un numéro unique pourra également être dédiée aux professionnelles de l'AP-HP victimes de violences conjugales intrafamiliales ou sexuelles.

LES INDICATEURS GÉNÉRAUX RETENUS ❯❯

- Indicateurs de suivi « 30 leviers » :

  - Réalisation d'un plan d'actions en faveur de l'égalité pro entre les femmes et les hommes pour mars 2023 : oui/non

  - Présentation du plan d'actions en instances (CSE C, CME C et CCSIRMT) sur le 1er semestre 2023 (obligation réglementaire) : oui/non

  - Communication du plan : Diffusion intranet, internet et ARS Ile de France (obligation réglementaire) : oui/non

  - Communication annuelle des indicateurs aux instances : oui/non

- Indicateurs quantitatifs établis lors du diagnostic partagé de 2021

- Indicateurs qualitatifs (items) du baromètre social AP-HP à venir

- Indicateurs d'impact :

  - Renforcement de la parité femmes/hommes dans les nominations aux postes d'encadrement supérieur, alors :

    • Cible pour le PM : % de femmes DM de DMU lors du renouvellement de 2023 ; T0 = 26% avec T1 > T0

    • Augmentation du % de Femmes dans la nouvelle CME C et les CME L / à la composition de la dernière mandature ; T0 = 29% avec T1 > T0

    • Comparaison du % de femmes en IFSI et du % de femmes en IFCS, nombre de femmes issues de l'AP-HP étudiant à l'EHESP section Direction des Soins

  - Prévention des comportements à caractère sexiste ou sexuel, alors :

    • Nombre de signalement au sein du dispositif «violences au travail» de situations à caractère sexuel et sexiste T0 =1

    • Nombre de signalement d'internes et nombre de signalement d'étudiants au sein du dispositif «violences au travail» T0 = 0

PLAN D'ACTION EGALITÉ PRO FEMME/HOMME AP-HP 2023 – 2025 ❯❯

Le plan d'action est susceptible d'évoluer dans le cadre des échanges des différents comités de suivi ; les pilotes de chaque action seront complétés ultérieurement.

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi/livrables	Cible	Calendrier	Entité/ personne(s) en responsabilité
Axe 1 : Renforcer la gouvernance à tous les niveaux dans la mise en œuvre et le suivi de la politique d'égalité professionnelle					
Action 1.1. : Organiser la mise en œuvre du plan au sein de l'institution grâce à une comitologie adaptée	Identifier des référents égalité pro au sein de chaque site et GHU/PIC en articulation avec les acteurs déjà en place pour le suivi de la mise en œuvre du plan égalité pro 2023-2025	- 1 binôme PM/ PNM référent par site - 1 binôme référent par GHU/PIC - Taux des GHU/ PIC, hôpitaux ayant des référents	100%	2023	Dir de GHU/PIC (sur proposition des Dir de site pour les référents égalité pro de site)
	Doter les référents d'une lettre de mission de leur GHU/ PIC/hôpital	1 par référent / Nombre de lettre de mission réalisées	100%		Dir de GHU/PIC (sur proposition des Dir de site pour les référents égalité pro de site)
	Organiser les réunions du réseau des référents égalité	Nombre de réunion tenues par an	3	2023 à 2025	Réf égalité pro siège/DSQVCT
	Réaliser et présenter le bilan annuel qualitatif et quantitatif du plan en CSE C et L, CME C et L, CCSIRMT et CLSIRMT	Réalisation du bilan annuel	1/an	2023 à 2025	Réf égalité pro de GHU et DSQVCT
	Réaliser un tableau de bord de suivi du plan	Tableau de bord	1/an	2023	Réf égalité pro siège/DSQVCT

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi/livrables	Cible	Calendrier	Entité/ personne(s) en responsabilité
Action 1.1. : Organiser la mise en œuvre du plan au sein de l'institution grâce à une comitologie adaptée	Assurer les liens avec les autres instances représentatives (COMEX, Directoire, Conseil de surveillance)	Nombre d'inscription à l'ordre du jour en instances représentatives	1/an/ instance cible	2023 à 2025	Cabinet du DG
	Dédier des items du baromètre social AP-HP à l'égalité pro	Baromètre social	XXX / ITEMS	2023 à 2025	DSQVCT
Action 1.2. : Mobiliser les dir de GHU et présidentes et présidents de CME L dans la mise en œuvre du plan	Intégrer les thématiques de l'égalité F/H dans les entretiens professionnels annuels des dir de GHU et Pdt CME L	Ajustement du guide d'entretien annuel du CNG XXX pour les présidentes et présidents de CME L	100%	2023 à 2025	Cabinet du DG
Action 1.2.1. : Structurer une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle à tous les niveaux de l'institution en commençant par le top management	Identifier les formations suivies par l'encadrement dirigeant (COMEX, Directoire, Conseil de surveillance, directeur général et dir gé adj de GHU, membres CME C, membres CSE C)	Nombre et taux de cadres dirigeants formés /an Nombre et taux des membres d'instances formés/an	100%	2023 à 2025	Cabinet du DG
	Intégrer des modules opérationnels égalité pro dans 100% des formations aux fondamentaux du management	Taux d'intégration de modules égalité des formations management des PM et PNM	100%	2023 à 2025	Dir IFCS, Dir EMAMH et Dir CFDC
Action 1.3. : Négocier un accord majoritaire avec les organisations syndicales	Négocier un accord majoritaire QVCT et égalité pro		Accord majoritaire signé	2023	

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi/livrables	Cible	Calendrier	Entité/ personne(s) en responsabilité
Action 1.4. : Construire un plan de communication pluriannuel égalité professionnelle	Produire un plan de communication égalité professionnelle pluriannuel	Réalisation du plan de communication annuel	1 par an	2023 à 2025	Direction de la communication
	Développer la participation aux journées nationales des 8/3 et 25/11	Nombre d'actions et de projets locaux réalisés	1 par an / GHU	2023 à 2025	GHU
	Réaliser un évènement égalité pro lors de la semaine de la QVCT	1 conférence	1	2023	DSQVCT
	Dédier l'observatoire QVCT à la thématique égalité professionnelle	Séance de l'observatoire	1	2023	DSQVCT
Action 1.5. : Revisiter le règlement intérieur et le Manifeste des valeurs de l'AP-HP	Modifier le règlement intérieur et le Manifeste des valeurs de l'AP-HP pour prendre en compte d'égalité professionnelle	Modification du RI et du Manifeste des valeurs		2023	DAJDP
	Réviser le guide PNM de l'entretien professionnel avec le prisme de l'égalité professionnelle	Nouveau guide de l'entretien professionnel	1	2023	DRH
Action 1.6. : Présenter un ou des projets au Fonds en faveur de l'Égalité Professionnelle (FEP)	Solliciter les GHU pour connaître les projets relevant du FEP	Nombre de projets proposés au FEP	1	2023 à 2025	DSQVCT

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi/livrables	Cible	Calendrier	Entité/ personne(s) en responsabilité
Axe 2 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes					
Action 2.1. : Présenter un plan de réduction des écarts de rémunération pour le PM et le PNM	Approfondir l'étude des écarts de rémunération mis en exergue lors du diagnostic partagé de 2020	Étude statistique	1	2024	Contrôle de gestion DRH et DAM
	Proposer un plan de réduction des écarts	Plan	1	2025	DRH/DAM
Article 2.2. : Revisiter, pour les PNM, les critères des lignes directrices de gestion (LDG) pour tenir compte de l'égalité pro et prendre en considération l'égalité pro femme/ homme lors des commissions administratives paritaires	Prendre en compte l'égalité pro dans le guide des LDG	Nouveau guide des LDG	1	2025	DRH/Dpt gestion du PNM

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi/livrables	Cible	Calendrier	Entité/ personne(s) en responsabilité
Axe 3 : Promouvoir l'évolution de carrière des femmes au poste d'encadrement supérieur					
Action 3.1.1. : Tendre vers la parité dans les nominations des directrices médicales et directeurs médicaux de DMU lors du prochain renouvellement	Inciter les Dir de GHU et Présidente et Présidents de CME L à la parité dans les nominations des Directrices Médicales et Directeurs Médicaux de DMU et des CP DMU	Envoi d'un courrier aux dir de GHU et pdts de CME L signé par le DG , le pdt de la CME C et le vice pdt doyen du directoire	1 par GHU/PIC, hôpitaux hors GHU	2023	DAM
	Proposer un plan de réduction des écarts	Plan	1	2023	DAM
Action 3.1.2. : Tendre vers la parité dans la composition et la présidence des commissions (non élues)	Responsabiliser les DRH et DAM en charge des commissions sur l'objectif de tendre vers la parité des jurys	Jurys paritaires	100%		DAM/DRH
Action 3.2. : Repérer dans chaque service, DMU, GHU, les femmes qui peuvent être amenées à prendre des responsabilités à court, moyen et long terme	Mettre en place une culture du « sponsorship »	Engagement signé des chefs de service, des DM de DMU et CP DMU, lors de leur prise de fonction, à avoir une démarche volontariste de repérage des femmes amenées à prendre des responsabilités	813 signatures pour les services + 82 co-signatures pour les DMU	2023 à 2025	DAM
	Élaborer et suivre des tableaux de bord de l'égalité professionnelle pour chacun des DMU avec une consolidation au niveau des GHU	Réalisation, suivi et diffusion des tableaux de bord	82 tableaux de bord de DMU + 6 tableaux de bord de GHU	2023 à 2025	DAM
	Poursuivre la politique de la promotion professionnelle (PP) à un niveau élevé	Financement de PP avec un min de 75% de PP accordées aux femmes	456 (=76% de 600)	2023	DRH AP-HP

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi/livrables	Cible	Calendrier	Entité/ personne(s) en responsabilité
Action 3.2.1. : Aider à l'émergence de candidatures féminines	Structurer des réseaux de femmes (DM de DMU, membres de la CME, CGS)	Nombre de réseaux	2	2023 à 2025	XXX
	Mettre en place une revue des cadres PM et PNM par GHU	Nombre de revues	1/an/ GHU	2023 à 2025	DAM GHU/ DRH GHU
	Travailler de concert avec la faculté de médecine pour faire émerger des vocations pour des postes à responsabilités (sponsor)	Nombre de rencontres	2/an/ faculté de médecine		DAM
Action 3.3 : Organiser une campagne de communication institutionnelle avec mise en valeur des réussites féminines PM/ PNM	Réaliser une campagne de communication sur les femmes inspirantes médecins et PNM de l'AP-HP	Réalisation d'interviews / capsules vidéo	10	2023 à 2025	Dir Comm
	Présenter le plan sur les sites internet et intranet de l'AP-HP et transmettre le plan à l'ARSIF	Pages internet et intranet dédiées		2023 à 2025	Dir Comm

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi/livrables	Cible	Calendrier	Entité/ personne(s) en responsabilité
Axe 4 : Mieux accompagner la parentalité au travail et l'articulation des temps vie professionnelle et personnelle					
Action 4.1. : Mieux accompagner les temps de la grossesse et de la maternité	Réaliser la cartographie des postes adaptés	Information de la disposition à l'ensemble des managers			Mission santé au travail de la DRH
	Aménager les postes des femmes enceintes (pour les postes le nécessitant)	Nombre de postes aménagés/an	T1>T0	2023 à 2025	Mission santé au travail de la DRH
	Éditer un livret d'information pour les futurs parents et les femmes enceintes sur les droits, devoirs et implications liés à la grossesse, congés maternité, adoption et parentaux	Livret d'information dématérialisé	1	2024	DRH – gestion des personnel, DAM
	Rappeler la réglementation liée à la grossesse aux RRH, ASS du travail, psy du travail, médecins du travail	Nombre de réunions	4	2023	DRH – mission santé au travail, Dpt gestion des personnels, et Dpt relations sociales
	Permettre aux professionnelles de mieux gérer le temps d'allaitement	Taux de satisfaction des demandes des femmes allaitant (baromètre social)	100%	2023 à 2025	GHU
	Systématiser l'entrevue avec le manager avant le départ en congé maternité et au retour sous quinzaine	Information de la disposition à l'ensemble des managers		2024	GHU/PIC/ Directions fonctionnelles du siège
Action 4.2. : Former l'encadrement aux enjeux liés à la période périnatale	Organiser des formations destinées aux managers	Nombre de formation	4 jours de formation	2023	DRH/DAM/ 2 DMU du GHU Paris Saclay

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi/livrables	Cible	Calendrier	Entité/ personne(s) en responsabilité
Action 4.3. : Favoriser l'accueil des jeunes enfants des professionnels	Proposer une nouvelle politique petite enfance	Passage en CSE C et CME C		2024	DRH – politiques sociales
Action 4.4. : Établir une charte du droit à la déconnexion	Réfléchir au bon usage des mails, groupes WhatsApp…	Charte du droit à la déconnexion	1	2024	DRH/ relations sociales
Action 4.5. : Expérimenter de nouvelles organisations afin de faciliter l'articulation vie professionnelle – vie privée	Réaliser un état des lieux de la problématique à l'AP-HP, dans les CHU/CH, dans d'autres administrations				
	Se doter de règles partagées sur les modalités de remplacement des congés de maternité PM et PNM	Conclusions d'un groupe de travail PM spécifique sur le sujet		2023	DAM

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi/ livrables	Cible	Calendrier	Entité/ personne(s) en responsabilité
Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes					
Action 5.1. : Sensibiliser tous les professionnels à la prévention sur les agissements sexistes et sexuels inacceptables et sanctionnables	Organiser une campagne de prévention des agissements sexistes et violences sexuelles	Réalisation d'une campagne de communication	1/an chaque 25/11	2023 à 2025	DSQVT / Dir Comm
	Réaliser un guide interne et « fiches réflexes » d'appui pour prévenir les violences au travail	Réalisation d'un guide	1	25/11/2024	DSQVCT
	Réaliser des formations de sensibilisation destinées aux managers, aux professionnels des ressources humaines, responsables des affaires médicales et acteurs pluridisciplinaires (médecin du travail, psy...)	Réalisation de formation	X	2024 à 2025	Dir IFCS, Dir EMAMH et Dir CFDC
	Réfléchir à faire évoluer les tenues de travail pour éviter leur aspect suggestif et genré	Conclusions du groupe de travail		2025	DSQVCT
Action 5.2. : Faire évoluer le dispositif des signalements de violence au travail reçus en central	Faciliter l'accès à la saisine pour les professionnels	Visibilité d'une boîte « violences » sur AP-HP Pro		2023	DSQVCT
	Suivre quantitativement les remontées DSQVCT et DAJDP	Nombre de signalements et situations traitées relatifs à des violences sexuelles et sexistes Nombre de sanctions		2023 à 2025	DSQVCT/ DAJDP
	Suivre quantitativement localement le traitement des signalements	Types d'orientation et disp. de traitement mobilisés (médiation, enquête interne...)			GHU

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi/livrables	Cible	Calendrier	Entité/ personne(s) en responsabilité
Action 5.3. : Accompagner les professionnelles victimes de violences conjugales intrafamiliales ou sexuelles au sein de nos Maisons des Femmes	Développer l'accès des Maisons des Femmes AP-HP aux professionnelles de l'AP-HP	Nombre de professionnelles AP-HP accueillies/ an		2023 à 2025	Maisons de Femmes
	Développer le partenariat avec des bailleurs pour des accueils d'urgence	Nombre de partenariats avec des bailleurs		2023 à 2025	DRH – politiques sociales
Action 5.4. : Diffuser un numéro unique destiné aux professionnelles de l'AP-HP victimes de violences	Négocier avec la Préfecture de Police pour permettre l'utilisation du numéro unique accessible 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 pour les professionnelles victimes de violences conjugales intrafamiliales ou sexuelles	Accord de la Préfecture de Police de Paris	1	2023	Cabinet du DG

30 LEVIERS POUR AGIR ENSEMBLE

RETROUVEZ LES 30 LEVIERS POUR AGIR ENSEMBLE EN LIGNE SUR INTRANET :

Crédits : AP-HP Direction de la communication et du mécénat – Photos : F. Marin et P. Simon, AP-HP – Juin 2023

ASSISTANCE PUBLIQUE HÔPITAUX DE PARIS