



SYNTHESE ACCORD SUR L'EGALITE HOMMES FEMMES (2015-2017) DU CENTRE HOSPITALIER DE BLIGNY (CHB)

PREAMBULE

La Direction du Centre Hospitalier de Bligny (CHB) attachée au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a toujours œuvré dans ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe dans l'Association.

A ce titre, l'employeur souhaite marquer une nouvelle fois son attachement à ce principe et plus largement au principe général figurant à l'article L. 1132-1 du Code du travail prohibant toute forme de discrimination.

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et en l'absence d'accord d'entreprise, l'employeur arrête des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Le présent accord qui s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2010-1930 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ainsi que la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, la réduction des inégalités constatées.

Le présent accord constitue les objectifs et mesures prévus dans le rapport de la situation comparée visé à l'article L. 2323.-57 du Code du travail (entreprises de 300 salariés et plus).

Afin de promouvoir l'égalité professionnelle en son sein, l'entreprise a préalablement mis en œuvre les mesures suivantes :

- ↳ En veillant à ce que le processus de recrutement soit non discriminant,
- ↳ En rédigeant des offres d'emploi non discriminatoires,
- ↳ En améliorant sa rédaction concernant ses offres internes notamment.

OBJECTIFS DE PROGRESSION ET ACTIONS PERMETTANT D'ASSURER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

En vue de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le Centre Hospitalier de Bligny (CHB) a convenu que les objectifs d'égalité et les actions permettant de les atteindre portent sur les quatre domaines suivants :

- L'embauche,
- La formation,
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale,
- La rémunération effective.

MIAA
C.D
NP
P.V

OBJECTIFS DE PROGRESSION ET ACTIONS PERMETTANT D'ETABLIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN MATIERE D'EMBAUCHE

Domaine	Objectifs	Actions	Indicateurs chiffrés de suivi
<i>Embauche</i>	Renforcer la mixité des emplois	<ul style="list-style-type: none"> ● Dans le cadre du recrutement ou de la mobilité professionnelle, une attention particulière sera portée aux candidatures de femmes/d'hommes sur les métiers à forte dominance féminine/masculine 	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de candidatures retenues selon les sexes et le poste
<i>Embauche</i>	Veiller à ce que le processus de recrutement soit non discriminant	<ul style="list-style-type: none"> ● Rédaction non discriminatoire des offres d'emploi internes ou externes. ● Inscrire une clause de neutralité dans nos conventions établies avec les cabinets de recrutement ● Favoriser le recrutement sur la base de compétences professionnelles, de l'expérience, des qualifications. Les candidatures féminines et masculines sont analysées selon les mêmes critères 	<ul style="list-style-type: none"> ● Répartition des embauches par catégories professionnelles et type de contrat de travail ● Comparaison entre le taux de candidatures féminines/masculine reçues et le taux de CV masculins/féminins retenus ● Nombre de clause de neutralité écrite dans nos conventions avec les cabinets de recrutement sur le total de conventions établies
<i>Embauche</i>	Assurer un meilleur équilibre des hommes et des femmes dans l'effectif de l'entreprise à l'occasion d'un recrutement	<ul style="list-style-type: none"> ● Assurer que pour 100 % des offres d'emploi, les intitulés ainsi que la formulation des descriptifs permettent la candidature de toute personne intéressée et les rendent accessibles et attractives tant aux femmes qu'aux hommes en confiant à une personne autre que son rédacteur le soin de vérifier. 	<ul style="list-style-type: none"> ● le nombre d'annonces d'emploi respectant les critères fixés et le nombre total d'offres d'emploi. ● Nombre de candidatures reçues (CV) par sexe / Nombre total de candidatures reçues (CV H-F) ● Nombre de personnes reçues (entretiens) par sexe / Nombre total d'entretiens (H-F) ● Nombre de personnes reçues (entretiens) par sexe / Nombre total de candidatures (CV) par sexe ● Nombre de personnes dans la filière de formation par sexe / Nombre total de personnes (H-F) dans la filière
<i>Embauche</i>	Diminuer les stéréotypes attachés à certains métiers	<ul style="list-style-type: none"> ● Promotion de la mixité lors des journées portes ouvertes des écoles, des lycées, des établissements, d'enseignements supérieurs, des établissements de formation ou lors des forums de l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre d'actions de coopération avec le milieu enseignant. ● Nombre de journées portes ouvertes.

Handwritten notes: JW NP C.D MAH

Embauche	<p>Informer et sensibiliser les partenaires externes (écoles, cabinet de recrutement, ...) sur les orientations politiques prises par l'entreprise en matière de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●Elaboration de la Charte de bonnes pratiques expliquant la politique de l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> ●Nombre d'outils mis en place (charte, contractualisation...). ●Nombre de partenariats. ●Nombre d'informations.
-----------------	--	--	---

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation des l'objectifs fixés.

Néanmoins, les parties conviennent que l'objectif ne pourra être atteint s'il survient une circonstance extérieure justificative. Il s'agit notamment des situations suivantes :

- le déséquilibre de répartition hommes femmes dans les filières de formation professionnelles, dans un environnement national,
- la pénurie de recrutement dans les filières médicales, soignantes, peuvent nous pénaliser si nous sommes amenés à recruter hors de la France notamment.

OBJECTIFS DE PROGRESSION ET ACTIONS PERMETTANT D'ETABLIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN MATIERE DE FORMATION

Domaine	Objectifs	Actions	Indicateurs chiffrés de suivi
Formation	<p>Maintenir l'égalité d'accès à la formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●Garantir que tous les salariés puissent bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation, quels que soient leur statut, leur sexe, âge et niveau de formation visé par l'établissement. 	<ul style="list-style-type: none"> ●le pourcentage de femmes et des hommes participant à des dispositifs formation respecte la proportion d'hommes et de femmes dans chaque catégorie ●Nombre d'actions de formation par sexe et filière
Formation	<p>Préserver l'employabilité des salariés en congé pour raison familiale</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●Proposer aux salariés qui partent en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation, ou absent pour un arrêt longue durée, un entretien spécifique pour faire le point sur la manière dont ils envisagent leur congé et leur retour 	<ul style="list-style-type: none"> ●Nombre d'entretiens mis en place sur le Nombre de salariés concernés ayant bénéficié de ces dispositions (maternité,..) ●Nombre d'entretiens de retour mis en place sur le Nombre de salariés concernés ayant bénéficié de ces dispositions

Handwritten signatures and initials: JW, C.D.M.H.A., NP, P.V.

<i>Formation</i>		<ul style="list-style-type: none"> ●Organiser un entretien de retour (si besoin une formation interne de remise à niveau lors de la reprise du travail après une absence prolongée de plusieurs mois (4 mois ou plus) et portant notamment sur les nouveaux outils et la connaissance des nouveaux interlocuteurs) 	
<i>Formation</i>	Veiller à préserver un temps de trajet raisonnable entre le domicile du salarié et le lieu de formation	<ul style="list-style-type: none"> ●Favoriser les formations en intra (au CHB), en Ile de France. 	<ul style="list-style-type: none"> ●Nombre de salariés ayant suivi une formation en intra et/ou en île de France sur l'ensemble de salariés ayant suivi une formation chaque année

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés.

Néanmoins, les parties conviennent que l'objectif ne pourra être atteint s'il survient une circonstance extérieure justificative (par exemple refus du salarié à suivre les formations proposées par l'employeur ou salarié non admis selon les critères de sélection validés par les écoles et/ou organismes de formation externes).

OBJECTIFS DE PROGRESSION ET ACTIONS PERMETTANT D'ETABLIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN MATIERE D'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

Domaine	Objectifs	Actions	Indicateurs chiffrés de suivi
<i>Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale</i>	Revoir l'organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> ●Favoriser l'accès à temps partiel choisi 	<ul style="list-style-type: none"> ●Comparer le nombre de demandes de travail à temps partiel acceptées/refusées

W *C.D*
NP *M.A.A*
P.V

Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale	Accompagner les départs et retours de congés maternité (Améliorer les conditions de reprise d'une activité professionnelle après une absence pour enfant (congé maternité, adoption parental).	<ul style="list-style-type: none"> ● Mise en place d'entretiens et d'aménagements d'horaires (Organiser des entretiens de parentalité avant et après le congé de maternité, d'adoption/parental) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre d'entretiens réalisés sur le nombre total de congés longue durée (Nombre d'entretiens organisés à l'issue d'un retour de congé de maternité, d'adoption, parental / Nombre de personnes réintégrant l'entreprise après un tel congé.)
Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale	Participer financièrement au congé paternité	<ul style="list-style-type: none"> ● Valoriser le congé de paternité en maintenant la rémunération intégrale du salarié pendant son absence 	<ul style="list-style-type: none"> ● Montant des rémunérations versées pour congé paternité
Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale	Aménager l'emploi du temps pour la rentrée scolaire	<ul style="list-style-type: none"> ● Pour les salariés qui en font la demande, assouplir l'emploi du temps 	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de demandes d'adaptation de son emploi du temps pour ce jour là et nombre de réponses favorables (comme nombre de jours de congés/récupérations ou échanges accordés pour la rentrée scolaire).
Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale	Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale	<ul style="list-style-type: none"> ● Augmentation du nombre de places pour les salariés du CHB (formalisation convention CAF/BABILOU/CHB) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de nouveaux bénéficiaires bénéficiant de cette disposition

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés.

Néanmoins, les parties conviennent que l'objectif ne pourra être atteint s'il survient une circonstance extérieure justificative.

Il s'agit notamment des situations suivantes :

Notre activité évoluant dans un secteur sanitaire, pour lequel la permanence des soins, la continuité des soins et la sécurité des patients engagent la responsabilité de l'établissement, l'accès au temps partiel pourra être refusé si ce dernier n'est pas compatible avec le bon fonctionnement

Du service : configuration poste/composition équipe/service ainsi que l'aménagement de l'emploi du temps pour la rentrée scolaire notamment.

Handwritten signatures and initials:
 RS, C.D., NP, P.V., MMA

OBJECTIFS DE PROGRESSION ET ACTIONS PERMETTANT D'ETABLIR L'EGALITE DE REMUNERATION EFFECTIVE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Domaine	Objectifs	Actions	Indicateurs chiffrés de suivi
Rémunération effective	<ul style="list-style-type: none"> ● S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes 	<ul style="list-style-type: none"> ● Déterminer, lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre afin qu'il soit arrêté avant recrutement ● Réaliser un bilan annuel portant sur les embauches pour vérifier que, sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération proposée à l'embauche a été analogue. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre d'offres déposées avec publication rémunération sur le nombre d'annonce diffusées. ● Bilan annuel présenté à l'occasion du RSC (ou rapport unique = bilan social et RSC)
Rémunération effective	<ul style="list-style-type: none"> ● S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière 	<ul style="list-style-type: none"> ● Vérifier l'application de l'évolution des rémunérations selon les dispositions de notre convention collective et accords 	<ul style="list-style-type: none"> ● Analyse des rémunérations du bilan social et de rapport de la situation comparée hommes-femmes

Rémunérations brutes mensuelles moyennes en euros

(Source : bilan social / rapport de situation comparée des hommes et des femmes-2013)

	Cadres	Agents de maîtrise	Employés /Ouvriers
Hommes	6 952	2 917	2 074
Femmes	6 031	3 101	2 295

Nombre d'hommes et de femmes dans les 10 % de rémunérations les plus hautes

(Source : effectifs CDI et masse salariale de décembre 2013 à novembre 2014- 68 hommes femmes sur 678 salariés)

	Nombres d'hommes/ Nombre de femmes dans les 10% des rémunérations les plus hautes
Hommes	27
Femmes	41

C.D
NP P.V
MIAA

Si des écarts de rémunérations semblent une réalité dans certaines catégories, il ressort qu'il n'existe pas de disparité entre les rémunérations des hommes et des femmes compte tenu que le CHB applique notamment les grilles de rémunérations de la CCN51 (convention collective), laquelle applique des dispositions non discriminatoires quant à la rémunération (reprise d'ancienneté notamment selon durée d'ancienneté acquise dans l'emploi ou fonction de la profession à sa date d'entrée dans l'entreprise). La moyenne des rémunérations des différentes catégories professionnelles est fidèle également à la structure de la pyramide des âges dans ces différentes catégories.

EXERCICE DE FONCTIONS D'ENCADREMENT OU DECISIONNELLES

Dans l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles

Le Conseil Exécutif : 5 Femmes et 5 Hommes
Chef de service : 12 Femmes et 5 Hommes
Cadres supérieurs de Pôles : 1 Femme et 1 Homme
Soit 18 Femmes et 11 Hommes

Autres Responsables d'encadrement et de proximité :
28 Femmes et 11 Hommes

Au total 46 femmes et 22 Hommes (68% de Femmes et 32% d'Hommes)

ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

Pour favoriser l'articulation entre activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, le CHB s'est engagé dans la construction en 2011, sur le site, d'une nouvelle structure « centre multi accueil /centre de loisir, afin de préserver son agrément et permettre ainsi aux salariés, ayant des enfants de continuer à bénéficier d'un coût avantageux et de réduire leur temps de transport en pouvant déposer ou reprendre leurs enfants, au CHB.

