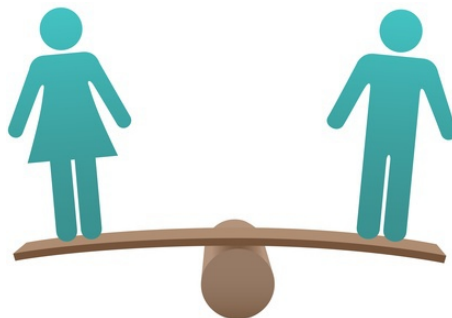


SYNTHESE SITUATION COMPAREE

HOMMES / FEMMES

RAPPORT 2018



Hôpital La Musse

Centre de santé

Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés

Maison d'accueil spécialisée

Instituts de formation en ergothérapie et masso-kinésithérapie

Offre de répit autisme

Hôpital Villiers Saint Denis

Accueil de jour Alzheimer

Antenne d'hospitalisation de jour (Soissons)

Plateforme d'accompagnement et de répit des aidants

Centre d'appareillage

Siège social

■ Les caractéristiques de l'effectif

L'effectif de La Renaissance Sanitaire est :

- essentiellement féminin (76%), les embauches concernant essentiellement du personnel féminin (74%) ;
- constitué de :
 - « employés – ouvriers » (84% de l'effectif) : 79% de femmes et 21% d'hommes ; l'effectif des salariés féminins est en hausse, l'effectif des salariés masculins est stable ;
 - « agents de maîtrise » (3% de l'effectif) : 62% de femmes et 38% d'hommes ; l'effectif des salariés masculins et féminins est resté stable ;
 - « cadres » (13% de l'effectif) : 56% de femmes (55% en 2017) et 44% d'hommes (45 % en 2017 - cf. effectif médical majoritairement masculin) ; l'effectif des salariés masculins et féminins a légèrement augmenté (+ 3%) ;
 - de salariés à temps partiel (15%), qui sont en grande majorité des femmes (82%) compte tenu de la structure démographique des effectifs.

L'effectif est régi par la convention collective nationale de travail des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (CCNT FEHAP).

■ L'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle

L'employeur et les partenaires sociaux ont signé le 21 juin 2011, un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures permettant d'atteindre cette égalité.

Il a pour objet notamment de réaffirmer la poursuite :

- des recrutements basés sur les compétences ;
- du développement des compétences, quel que soit le sexe du salarié ;
- de la démarche d'identification et de prévention des risques psycho sociaux (RPS) ainsi que de toute situation ou tout comportement contraire aux règles de droit ;
- d'une politique salariale basée uniquement sur des critères objectifs et transparents par rapport à la CCNT ;
- des mesures contribuant à l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Il a également pour objet de promouvoir la mixité au sein des unités de travail.

Il y est porté une attention particulière :

- aux conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- aux conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel (animation et gestion des équipes de travail - santé et sécurité au travail - aménagement des locaux) ;
- à la suppression des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- à l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ;
- à la sensibilisation et la communication sur nos engagements.

L'accord du 21 juin 2011 s'articule avec les accords d'entreprise - ou décision unilatérale de l'employeur relatifs à (au) :

- régime de protection complémentaire obligatoire frais de santé (23 octobre 2018) ;
- la prise en charge par l'employeur des frais engagés par le salarié se rendant sur son lieu de travail à vélo ou à vélo à assistance électrique (24 septembre 2018) ;
- la fin de carrière et temps partiel (24 novembre 2015) et le contrat de génération (16 novembre 2016) ;
- congé pour soigner un enfant malade (24 novembre 2015 et avenant du 16 novembre 2016) ;
- la prévention de la pénibilité au travail (24 novembre 2015) ;
- l'emploi des travailleurs handicapés (25 novembre 2014) ;
- droit d'expression des salariés (21 novembre 2011) ;
- l'évaluation et l'analyse des risques psycho-sociaux (RPS) liés au travail (26 mai 2010) ;
- temps partiel (18 novembre 2009) ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (1er juillet 2008) ;
- travail de nuit (18 octobre 2005) ;
- l'aménagement et à la réduction du temps de travail (6 décembre 1999 et avenant du 22 novembre 2011), ainsi que l'accord d'établissement Villiers Saint Denis (du 26 juin 2010 et avenant du 14 mars 2018) ;
- la prime de garde d'enfants (8 février 1984).

ces accords concourant aussi à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'accord a été complété, le 22 novembre 2011, par un avenant qui fixe des objectifs de progression et un dispositif d'évaluation prévoyant le recueil d'indicateurs compilés dans le présent rapport.

■ Le bilan de l'année écoulée :

- un effectif demeurant essentiellement féminin ; la promotion par les DRH des métiers de l'hôpital auprès des étudiants (masculins et féminins) des filières scolaires et pré professionnelles est effectuée ;
- des fonctions d'encadrement majoritairement exercées par des femmes (65) ;
- une égalité « hommes – femmes » préservée (emploi, formation, promotion et rémunération) résultant de l'application de la CCNT, l'ancienneté et la classification professionnelle expliquant les écarts de rémunération ; ont été respectivement promus 5 salariés masculins (idem en 2017) et 17 salariés féminins (18 en 2017) ;
- une attention particulière portée à la prévention de la pénibilité au travail (cf. accord du 24 novembre 2015 et contrats locaux d'amélioration des conditions de travail {CLACT}) ; à ce titre, peut être soulignée la mise en œuvre de mesures dédiées à :
 - la prévention des facteurs de pénibilité au travail découlant :
 - ✓ des manutentions manuelles de charges auxquelles sont exposés les salariés :
 - acquisition de nouveaux matériels ergonomiques : chariots repas, armoires à linge ;
 - ergonomie des zones de rangements ;

- acquisition d'aides techniques (laves bassins, ceinture de maintien, plateau de transfert, sangle de soulèvement, drap de glissement - rehaussement...);
- poursuite des actions existantes, maintenance préventive du matériel (fauteuils roulants, chariots repas...);
- réduction du poids des contenants (sacs DASRI, sacs poubelles);
- information des patients de l'intérêt de la démarche de prévention pour tous;
- autonomisation des déplacements des patients;
- poursuite des formations "prévention des risques liés à l'activité physique";
- réorganisation d'unités de travail, etc.;
- la sensibilisation à la reconnaissance de travailleurs handicapés; ainsi, parmi de nombreuses actions, le film « la reconnaissance de travailleur handicapé et les actions de maintien dans l'emploi : sensibilisation des salariés » réalisé par l'hôpital Villiers Saint Denis peut être visionné par chaque salarié de l'entreprise sur les espaces intranet des établissements et le site internet de la Fondation;
 - ✓ du travail de nuit exercé par un personnel majoritairement féminin :
 - sensibilisation à une bonne hygiène de vie (alimentation);
 - limitation du travail de nuit pour les salariés qui en font la demande;
- le recensement des aides techniques à la disposition des salariés et l'élaboration d'un plan d'investissement;
- la poursuite de l'amélioration des conditions de travail contractualisée dans le cadre de contrats locaux (CLACT) financés par les agences régionales de santé; ainsi, le film « la prévention des TMS » réalisé par l'hôpital La Musse peut être visionné par chaque salarié de l'entreprise sur les espaces intranet des établissements et le site internet de la Fondation;
- le souci de préserver l'articulation vie professionnelle-vie familiale et de favoriser la qualité de vie au travail :
 - ✓ création de maisons d'assistantes maternelles;
 - ✓ la mise en service d'une conciergerie sur le site de La Musse;
 - ✓ palette d'activités sportives et de relaxation sur le lieu de travail (marche, aquagym, tai-chi, qi-gong, musculation en salle, sophrologie, exercice de masso-kinésithérapie destiné à prévenir le syndrome du canal carpien,...);
 - ✓ la création d'un centre de santé rattaché à l'hôpital La Musse, ouvert à tous depuis la fin du 1^{er} semestre 2015, et en particulier aux salariés des établissements de La Musse;
- l'évaluation des plans d'actions RPS;
- de nouvelles formes d'organisation du travail avec la création d'unités d'hospitalisation de semaine et de jour ainsi que la coordination des pôles d'hospitalisation (création de la fonction de coordinateurs de pôle à l'hôpital LA MUSSE dont l'objet est de favoriser la transversalité et la mise en œuvre d'objectifs communs);
- la création de deux instituts de formation en ergothérapie (ouvert depuis septembre 2013) et masso-kinésithérapie (ouvert depuis septembre 2014) sur le site de La Musse, ceci afin notamment de dynamiser les recrutements de ces deux professions de santé, de plus en plus exercées par des femmes; au total, 265 étudiants suivent une formation en septembre 2018; la 6^{ème} promotion de l'institut de formation en ergothérapie accueille 36 étudiants (30

femmes/ 6 hommes) et la 5^{ème} promotion de l'institut de formation en masso-kinésithérapie accueille 54 étudiants (31 femmes / 23 hommes).

■ **Objectif de progression pour l'année à venir et indicateurs associés**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire 2019 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la qualité de vie au travail, l'employeur et les partenaires sociaux devront négocier et mettre en œuvre un nouvel accord d'entreprise.

Les objectifs s'inscriront dans le prolongement de ceux prévus par l'accord du 21 juin 2011. Les conditions d'accès à l'emploi, la formation professionnelle, la promotion professionnelle, l'absence d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les conditions de travail (prévention des RPS, pénibilité au travail), la prévention des situations discriminatoires, la qualité de vie au travail ainsi que l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales seront particulièrement examinés.

Conformément à la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'employeur établira chaque année l'index égalité professionnelle femmes et hommes (bâti autour de cinq indicateurs) et mettra en ligne le niveau de résultat obtenu des indicateurs (note sur 100 points) sur son site internet et sur les portails intranet des établissements.

L'objectif de la loi est de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et également de renforcer les mesures de lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail. Concernant ces deux thèmes, il a été désigné un référent entreprise et deux référents pour chaque site hospitalier, que chaque salarié peut saisir.

■ **Communication**

La synthèse du rapport annuel sur la situation comparée « hommes – femmes » comprenant, au minimum, les indicateurs afférents au salaire moyen, à la durée entre deux promotions et à l'exercice de fonctions d'encadrement, ainsi que 4 autres objectifs de progression et d'actions (complétés des indicateurs correspondants) sera affichée dans les locaux des différents établissements.

Elle est mise en ligne sur le site internet de l'entreprise et sur les réseaux intranet des établissements.

■ Quelques indicateurs

Effectif total au 31/12/2018

	CADRES			AGENTS de MAITRISE			EMPLOYES et OUVRIERS			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2016	63	66	129	19	39	58	220	805	1025	302	910	1 212
2017	67	83	150	14	24	38	213	803	1016	294	910	1 204
2018	68	86	154	15	24	39	212	808	1020	295	918	1 213

Nombre de femmes exerçant des fonctions d'encadrement

	CADRES	AGENTS de MAITRISE	EMPLOYES et OUVRIERS	Total
2016	40	21	1	62
2017	59	5	1	65
2018	53	12	0	65

Nombre de salariés à temps complet

Hommes			Femmes			Total		
2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
270	253	262	781	767	772	1 051	1 020	1 034

Nombre de salariés à temps partiel

	Hommes			Femmes			Total		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
entre 17h30 - 30h	19	29	20	99	110	118	118	139	138
autres formes	11	13	13	31	32	28	42	45	41
Total	30	42	33	130	142	146	160	184	179

Embauches

	CADRES			AGENTS de MAITRISE			EMPLOYES et OUVRIERS			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2016	8	9	17	1	2	3	80	214	294	89	225	314
2017	12	9	21	0	5	5	71	217	288	83	231	314
2018	18	15	33	0	5	5	101	312	413	119	332	451

Rémunérations moyennes mensuelles brutes

	CADRES		AGENTS de MAITRISE		EMPLOYES et OUVRIERS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2016	4 854 €	4 263 €	2 688 €	2 603 €	2 078 €	2 120 €
2017	4 865 €	4 859 €	2 852 €	2 364 €	1 981 €	1 930 €
2018	5 039 €	4 255 €	2 688 €	2 350 €	2 004 €	2 008 €

Nombre moyen d'heures d'action de formation par salarié et par an

	Cadres		Agents de Maitrise		Employés/Ouvriers	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2016	27,2	31,0	41,0	61,0	15,4	15,2
2017	26,8	25,0	17,0	20,2	11,6	17,1
2018	12,2	17,7	15,3	10,1	10,2	10,3

Pourcentage de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une formation

	Hommes	Femmes
2016	40	63
2017	46	54
2018	67	62

Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein

	CADRES			AGENTS de MAITRISE			EMPLOYES et OUVRIERS			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2016	1	1	2	0	1	1	1	17	18	2	19	21
2017	0	0	0	0	0	0	0	17	17	0	17	17
2018	1	0	1	0	0	0	7	9	16	8	9	17

Nombre de jours d'absences paternité pris par rapport au nombre de congés théoriques

	CADRES	AGENTS MAITRISE	EMPLOYES OUVRIERS	TOTAL
2016	11/11	0	84/84	95/95
2017	11/11	11/11	88/88	110/110
2018	0	0	44/44	44/44

Nombre de demande de congé de présence parentale et d'accords correspondants

	CADRES	AGENTS MAITRISE	EMPLOYES OUVRIERS	TOTAL
2016	0	0	2	2
2017	0	0	2	2
2018	0	0	1	1

Participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance

Versement mensuel de la prime de garde enfant (0-3 ans)

Partenariat avec la Mairie de St Sébastien de Morsent qui accepte, dans la garderie municipale, les enfants des salariés des établissements La Musse ne résidant pas forcément à St Sébastien de Morsent

Mise à disposition de locaux de l'hôpital Villiers Saint Denis pour la garde des enfants de la garderie de Charly sur Marne

Maisons des assistantes maternelles

Nombre de réunions de service après 19 h *

2016	2017	2018
21	10	22

* Ces réunions concernent essentiellement le personnel de nuit de l'hôpital Villiers Saint Denis.