



PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2025-2028

CHRU DE TOURS





ÉDITO



Promouvoir l'égalité professionnelle c'est tout à la fois une démarche managériale, un enjeu d'évolution des comportements mais c'est surtout une vision portée collectivement de ce qui garantit la qualité de vie au travail et plus largement, la qualité des soins et l'engagement de tous au service des usagers ;

Promouvoir l'égalité professionnelle c'est lutter contre les discriminations et affirmer que la diversité des professionnels (notamment en termes de genre mais également d'origine, d'âge, ou en situation de handicap) constitue une richesse et un atout pour notre CHRU, y compris dans l'accès aux responsabilités ;

Promouvoir l'égalité professionnelle c'est enfin garantir que la diversité des parcours et des compétences des professionnels médicaux et non-médicaux puisse être reconnue et valorisée dans leurs contributions aux projets de l'établissement et au développement d'idées innovantes.

Cette diversité est une force qu'il nous appartient de protéger et de valoriser. Elle est au cœur de la mission de notre établissement et de ses valeurs. Les 55 actions concrètes de notre plan visent à bâtir un environnement de travail inclusif, bienveillant et propice à l'exercice de nos missions.

Je compte sur l'engagement de toutes et tous pour incarner nos valeurs communes et faire vivre ce projet institutionnel.

Floriane Rivière,

Directrice Générale



SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| Édito | 3 |
| Introduction | 6 |
| Axe 1 – Évaluer, prévenir et corriger les écarts de traitement dans le recrutement et la rémunération pour garantir l'égal accès à la fonction publique hospitalière | 7 |
| Favoriser un recrutement équitable et inclusif pour une fonction publique hospitalière exemplaire | 8 |
| Assurer à chacun une rémunération équitable | 12 |
| Axe 2 – Garantir l'égal accès aux évolutions de carrières, repérer et accompagner les potentiels de chacun | 15 |
| Accompagner les évolutions de carrière | 16 |
| Assurer l'égale représentation des femmes et des hommes | 18 |
| Accompagner les professionnels en situation de handicap ou avec des contraintes médicales | 20 |
| Accompagner l'allongement des carrières | 24 |
| <i>Agir sur les parcours professionnels des seniors</i> | <i>24</i> |
| <i>Agir sur la prévention et les conditions de travail</i> | <i>25</i> |
| Axe 3 – Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale | 27 |
| Participer au développement du télétravail | 28 |
| Accompagner la parentalité | 29 |
| Accompagner et soutenir les professionnels assumant un rôle d'aïdant | 32 |
| Lutter contre la précarité menstruelle | 34 |
| Axe 4 - Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes, et accompagner les agents victimes de violence ou de discrimination..... | 35 |
| Prévenir les agissements sexistes, les discriminations et actes de violence | 36 |
| Traiter les signalements liés aux violences sexistes, sexuelles et aux discriminations | 39 |
| Soutenir les professionnels victimes de violences intrafamiliales | 41 |
| Contacts utiles | 43 |

INTRODUCTION

Conformément aux obligations réglementaires de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, l'établissement met à jour son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle pour trois années, de 2025 à 2028.

Ce plan s'inscrit dans la continuité du plan 2021-2023 pour lequel un bilan des actions a été dressé afin d'objectiver les actions mises en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle. Le plan précédent portait 29 actions, parmi lesquelles 19 ont été atteintes, 5 sont à poursuivre et 5 restent à mettre en œuvre. Ainsi le plan 2025-2028 ambitionne de poursuivre et de renforcer les actions déjà mises en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle tout en développant des actions nouvelles, au regard de l'évolution des enjeux et des attentes des professionnels. Le plan égalité professionnelle 2025-2028 porte donc un ensemble de mesures, affirmant l'application de la réglementation et proposant également des innovations afin que le respect de l'égalité professionnelle irrigue l'ensemble des dynamiques institutionnelles.



Il organise ces actions en quatre axes stratégiques :

- Évaluer, prévenir et corriger les écarts de traitement dans le recrutement et la rémunération pour garantir l'égal accès à la fonction publique hospitalière ;
- Garantir l'égal accès aux évolutions de carrières, repérer et accompagner les potentiels de chacun ;
- Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle en soutenant les agents dans leur parentalité ou leur rôle d'aïdant ;
- Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes, et accompagner les agents victimes de violence ou de discrimination.



Conformément aux obligations réglementaires, ce plan d'action sera mis en œuvre au cours des trois prochaines années. Il fera l'objet d'un bilan annuel présenté aux instances représentatives du personnel ainsi qu'au Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé.

AXE 1

Évaluer, prévenir et corriger les écarts de traitement dans le recrutement et la rémunération pour garantir l'égal accès à la fonction publique hospitalière

AXE 1

Évaluer, prévenir et corriger les écarts de traitement dans le recrutement et la rémunération pour garantir l'égal accès à la fonction publique hospitalière

» FAVORISER UN RECRUTEMENT ÉQUITABLE ET INCLUSIF POUR UNE FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE EXEMPLAIRE

Le recrutement est une étape clé pour garantir l'égalité professionnelle et la diversité au sein du CHRU de Tours. L'établissement s'engage à assurer un processus de sélection basé uniquement sur l'adéquation entre les compétences et les qualifications avec les exigences du poste, en luttant activement contre toute forme de discrimination liée au genre, à l'origine, à l'âge, au handicap ou à toute autre caractéristique personnelle. Pour cela, des actions concrètes seront mises en place : formation des recruteurs aux biais inconscients, transparence des critères de sélection, et renforcement des outils permettant d'identifier et de corriger les écarts de traitement. L'objectif est de garantir un égal accès à la fonction publique hospitalière et de favoriser une culture de l'inclusion dès la première étape du parcours professionnel.

ACTION 1

METTRE EN ŒUVRE UN ACCUEIL BI-MENSUEL SYSTÉMATIQUE POUR TOUS LES NOUVEAUX ARRIVANTS

L'objectif est de garantir une intégration homogène et inclusive pour tous les nouveaux arrivants. La mise en place d'un programme de formation uniformisé permettra de transmettre efficacement les valeurs de l'établissement, les droits et devoirs des agents, ainsi que les principes d'égalité professionnelle.

Ces actions sont à destination des professionnels médicaux et non médicaux, quelque soit le grade, afin de garantir une formation continue et homogène. Lors de la présentation sur les engagements de la Direction des Ressources Humaines et des Écoles en matière d'égalité professionnelle, une séquence est dédiée. Chaque nouvel arrivant se voit remettre un guide d'intégration comprenant des ressources utiles.

INDICATEURS : *Nombre de professionnels ayant bénéficié des sessions de formation des nouveaux arrivants, nombre de sessions organisées sur l'année, taux de satisfaction des participants.*



ACTION 2

SENSIBILISER ET FORMER LES RECRUTEURS AUX ENJEUX DE DIVERSITÉ ET D'ÉGALITÉ

Un guide recruteur sera rédigé et formalisé afin de sensibiliser aux risques de discrimination, aux biais inconscients et aux enjeux de la laïcité. Ce document sera mis à disposition du collectif recruteur, accompagné de formations régulières sur ces thématiques. L'objectif est d'assurer une objectivité maximale dans les recrutements et de garantir l'égalité des chances pour tous les candidats.

INDICATEURS : *Taux de participation aux formations, niveau de satisfaction des recruteurs sur l'accompagnement en matière de recrutement à l'aide d'un questionnaire annuel, nombre de litiges en lien avec les entretiens de mobilité ou de recrutement traités par an par la Direction des Ressources Humaines et des Écoles.*



ACTION 3

RENDRE PLUS TRANSPARENT LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT ET ASSURER SA TRACABILITÉ

Pour garantir l'objectivité et la fiabilité du recrutement, le recueil du consentement des candidats sera systématisé à l'aide d'un formulaire fourni lors des entretiens externes pour permettre la prise de référence auprès d'anciens employeurs. Cette démarche renforcera la transparence et l'équité du processus tout en respectant les droits des candidats.

INDICATEURS : *Nombre de consentements recueillis, taux d'utilisation de la prise de référence (centralisation des documents dûment complétés par le département recrutement), retour des candidats sur la transparence du processus.*

AXE 1

Évaluer, prévenir et corriger les écarts de traitement dans le recrutement et la rémunération pour garantir l'égal accès à la fonction publique hospitalière

ACTION 4

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET AGISSEMENTS SEXISTES LORS DU RECRUTEMENT

Un formulaire de signalement dédié au processus de recrutement sera mis en ligne sur le site internet du CHRU pour permettre aux candidats de signaler tout comportement discriminatoire lors des entretiens d'embauche. Ce dispositif garantira un suivi efficace et des actions correctives en cas de signalement.

Ce formulaire ne remplace pas le dispositif de signalement institutionnel mobilisable par les agents du CHRU, qu'il vient compléter en étant mobilisable par tout candidat, y compris ceux extérieurs au CHRU.

INDICATEURS : *Nombre de signalements traités, temps moyen de traitement des signalements, actions correctives mises en place.*



CE QUE DIT LA LOI

La loi définit 25 critères de discrimination :

- L'origine
- Le sexe
- Les mœurs
- L'orientation sexuelle
- L'identité de genre
- L'âge
- La situation de famille
- La grossesse
- Les caractéristiques génétiques
- La perte d'autonomie
- La particulière vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue
- L'appartenance réelle ou supposée à une ethnie, nation ou race
- Les opinions politiques
- Les activités syndicales
- L'appartenance ou non à une religion déterminée
- L'apparence physique
- Le patronyme
- Le lieu de résidence
- La domiciliation bancaire
- L'état de santé
- Le handicap
- La maîtrise d'une langue autre que le français



ACTION 5

PERMETTRE L'AMÉLIORATION CONTINUE DES PROCESSUS DE RECRUTEMENT PAR LE RETOUR D'EXPÉRIENCE ET L'AMÉLIORATION CONTINUE DES PROCESSUS DE RECRUTEMENT

En cas de signalement de discrimination lors d'un entretien, un retour d'expérience sera systématiquement organisé afin d'identifier les dysfonctionnements et d'améliorer les pratiques de recrutement. Cela permettra d'assurer une amélioration continue des processus et une responsabilisation des acteurs du recrutement.

INDICATEURS : *Nombre de retours d'expérience organisés, taux de mise en place d'actions correctives, évolution des signalements dans le temps.*

ACTION 6

ANALYSER LES CAUSES DE DÉPART

Le CHRU s'engage à analyser les causes des départs des professionnels afin d'identifier d'éventuels écarts de traitement liés au genre, à l'origine, à l'âge ou à d'autres facteurs de discrimination. Une étude approfondie des motifs de départ (démissions, fins de contrat, mobilités, reconversions) permettra d'évaluer si certains profils sont davantage concernés et d'agir en conséquence pour améliorer l'attractivité et la rétention des talents. Cette démarche inclura des entretiens de sortie systématisés, l'analyse des tendances et la mise en place d'actions correctives pour favoriser un environnement de travail plus équitable et inclusif.

INDICATEURS : *Taux de départs par genre, âge, statut et catégorie professionnelle, nombre et nature des motifs de départ identifiés, écart de durée de carrière entre les femmes et les hommes, actions mises en place pour améliorer la fidélisation des agents, taux de satisfaction des agents sur l'égalité des opportunités de carrière.*

AXE 1

Évaluer, prévenir et corriger les écarts de traitement dans le recrutement et la rémunération pour garantir l'égal accès à la fonction publique hospitalière

» ASSURER À CHACUN UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE

ACTION 7

PROMOUVOIR LES MÉTIERS DE L'HÔPITAL AUPRÈS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Des actions de communication seront mises en place avec les écoles et universités partenaires pour promouvoir les métiers du soin, de l'encadrement et de la recherche hospitalière. L'objectif est d'attirer une diversité de profils, notamment en promouvant l'accès des femmes aux métiers scientifiques et en sensibilisant les étudiants aux opportunités offertes par le CHRU.

INDICATEURS : *Nombre de conférences et actions menées, nombre d'étudiants/lycéens touchés (liste d'émargement automatisée).*

ACTION 9

PROTÉGER LES DROITS DES AGENTS EN CONGÉ MATERNITÉ, PATERNITÉ OU D'ADOPTION

Dans le respect de la réglementation et pour assurer l'accès à ces congés, le CHRU de Tours s'assurera qu'ils n'impactent ni la rémunération ni l'évolution professionnelle des agents.

Un suivi individualisé sera proposé pour accompagner le retour des agents après leur congé, leur permettant ainsi de retrouver leur poste dans des conditions optimales.

INDICATEUR : *Nombre d'agents accompagnés au retour de congé.*

ACTION 8

GARANTIR L'ÉGALITÉ SALARIALE ET L'ÉQUITÉ DE TRAITEMENT

Le CHRU s'engage à garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans le respect des statuts de la fonction publique hospitalière et des personnels médicaux hospitaliers. Cela implique une analyse régulière des écarts de rémunération pour identifier et corriger toute disparité injustifiée.

INDICATEUR : *Taux d'écart salarial entre les genres*

ACTION 10

GARANTIR L'ÉQUITÉ SALARIALE ENTRE CONTRACTUELS ET FONCTIONNAIRES

Le CHRU veille à maintenir une équité de rémunération entre les contractuels et les fonctionnaires, en appliquant des grilles salariales équivalentes pour un niveau de compétences et d'expérience égal. Ces actions renforceront l'attractivité et la justice salariale au sein du CHRU, garantissant un cadre professionnel respectueux des principes d'égalité et d'équité.

INDICATEURS : *Accords locaux, nombre d'écarts identifiés et corrigés, analyse comparative des grilles salariales.*

ACTION 11

PUBLIER L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET METTRE EN ŒUVRE LES MESURES CORRECTRICES SI BESOIN

La loi du 19 juillet 2023 crée l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique et rend obligatoire sa publication annuelle pour les établissements de santé. Cet index met en lumière les axes d'amélioration en faveur de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les agents contractuels
- Écart du taux de promotion de corps et de grade entre les femmes et les hommes
- Nombre et taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations

Les établissements doivent obtenir une note supérieure à l'objectif cible de 75 points, sans quoi des actions correctives devront être mises en œuvre pour améliorer l'égalité de rémunération.

Conformément à cette obligation réglementaire, le CHRU de Tours s'engage à publier annuellement l'index de l'égalité professionnelle, à partir de 2025 et mettra en œuvre, si nécessaire, des actions correctives.

INDICATEURS : *Score annuel de l'index de l'égalité professionnelle, point d'évolution au cours des années.*



AXE 2

Garantir l'égal accès aux évolutions de carrières, repérer et accompagner les potentiels de chacun

AXE 2

Garantir l'égal accès aux évolutions de carrières, repérer et accompagner les potentiels de chacun

» ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

La carrière du fonctionnaire hospitalier se constitue de multiples avancements d'échelons voire d'évolutions en grade. Les lignes directrices de gestion définissent pour le CHRU les conditions d'avancement, en fonction de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

ACTION 12

POURSUIVRE LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT AUX ÉTUDES PROMOTIONNELLES ET AUX PRÉPARATIONS DE CONCOURS

Les études relatives à la promotion professionnelle, dites "études promotionnelles" constituent un dispositif permettant aux agents d'obtenir un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social, dont la liste est fixée par un arrêté ministériel, tout en étant maintenus en position d'activité. Ce dispositif permet de faire correspondre les besoins de l'établissement en termes de compétences recherchées et les souhaits des agents en matière d'évolution professionnelle. Le CHRU de Tours s'engage à poursuivre l'accompagnement des professionnels dans ce dispositif d'études promotionnelles.

INDICATEURS : *Nombre de professionnels engagés dans un dispositif d'étude promotionnelle, retour d'expérience des agents ayant bénéficié du dispositif.*

ACTION 13

FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LES MOBILITÉS INTERNES PAR LA FORMALISATION D'UNE GRILLE D'ENTRETIEN POUR L'ENCADREMENT

La mobilité interne permet aux agents qui le souhaitent de changer d'affectation dans un autre pôle ou une autre direction fonctionnelle. La charte de la mobilité interne déjà existante au CHRU, sera complétée par une grille d'entretien afin de garantir aux professionnels une égalité de traitement dans la construction de leur projet professionnel et de répondre efficacement aux souhaits de changement d'affectation des agents.

INDICATEURS : *Mise à disposition d'une grille, retour qualitatif des cadres.*



ACTION 14

REPÉRER LES PROFESSIONNELS SUSCEPTIBLES D'OCCUPER DES POSTES À RESPONSABITÉS

Le CHRU de Tours s'engage à favoriser les évolutions de carrières en repérant les potentiels, grâce à l'encadrement de proximité, et en accompagnant les professionnels susceptibles d'occuper des postes à responsabilité : référent thématique, cadre de service, chef de service, cadre de direction... Le moment de l'entretien annuel peut permettre au cadre de proposer des évolutions de responsabilités à l'agent.



ACTION 15

ORGANISER DES ATELIERS POUR METTRE EN VALEUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL

Dans la continuité des ateliers proposés aux secrétaires médicales, les professionnels engagés dans un parcours d'évolution de carrière pourront, eux aussi, bénéficier de dispositifs de valorisation de leur parcours, tels que des ateliers collectifs ou du coaching individuel.

INDICATEURS : *Nombre d'ateliers organisés, nombre de professionnels ayant bénéficié de ces ateliers, retours qualitatifs des professionnels à propos de l'atelier.*

ACTION 16

ACCOMPAGNER LES AGENTS PRÉSENTANT DES DIFFICULTÉS DE LECTURE, D'ÉCRITURE OU DE COMPRÉHENSION

Les professionnels rencontrant des difficultés de lecture, d'écriture ou de compréhension seront accompagnés par des formations spécifiques. Les cadres seront sensibilisés au repérage de ces difficultés et aux formations pouvant être proposées aux agents. Le moment de l'entretien annuel peut permettre au cadre d'identifier ces difficultés avec l'agent et de proposer un accompagnement adapté à ses besoins.

INDICATEURS : *Nombre de cadres sensibilisés, nombre de professionnels présentant des difficultés, nombre d'agents accompagnés.*

AXE 2

Garantir l'égal accès aux évolutions de carrières, repérer et accompagner les potentiels de chacun

» ASSURER L'ÉGALE PRÉSENTATION DES FEMMES ET DES HOMMES

ACTION 17

RECHERCHER UN ÉQUILIBRE DANS LES NOMINATIONS ET LES ÉLECTIONS POUR LES INSTANCES PRÉSENTATIVES ET LES POSTES À RESPONSABILITÉ

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique instaure qu'à partir du 1^{er} janvier 2026 les primo-nominations sur les emplois supérieurs de direction devront respecter à minima 50% de femmes, englobant les responsables médicaux. Le CHRU s'engage à rechercher un équilibre dans les nominations à des postes à responsabilités et à encourager un équilibre dans les élections des instances représentatives du personnel (IRP).

INDICATEURS : *Part des femmes parmi les chefs de services ou chefs de pôle, les élus à la CME, les cadres de santé et cadres supérieurs de santé, les responsables de projet... Part des femmes dans les primo-nomination dans les emplois supérieurs de direction, part des femmes élues dans les instances représentatives du personnel.*



ACTION 18

RECHERCHER LA PARITÉ DANS LES MEMBRES DES JURYS DES CONCOURS PERSONNELS NON-MÉDICAUX

Selon le Protocole d'accord de la fonction publique d'Etat sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2022, renforcer la mixité dans les jurys de concours permettrait de renforcer la mixité des recrutements et de lutter contre certains stéréotypes. Ce protocole propose ainsi d'ouvrir largement les appels à candidatures pour leur sélection afin d'obtenir des profils diversifiés.

En s'inspirant des pratiques des autres fonctions publiques et afin de promouvoir l'égalité dans les recrutements, le CHRU s'engage à rechercher la parité lors de l'organisation des jurys des concours paramédicaux.

INDICATEURS : *Proportion de jurys respectant la parité, proportion de femmes dans les jurys de concours.*

ACTION 19

POURSUIVRE LE DISPOSITIF DE MENTORAT AVEC L'ASSOCIATION « DONNER DES ELLES À LA SANTÉ »

En 2022, le CHRU de Tours a signé une charte d'engagement pour la promotion de l'égalité femmes-hommes avec l'association « Donner des ELLES à la santé » qui accompagne les établissements dans une démarche de mixité. L'association propose un dispositif de mentorat pour accompagner les femmes médecins dans la prise de postes à responsabilité. Le CHRU et les instances médicales communiqueront sur ce partenariat avec l'association et son dispositif de mentorat afin de permettre aux professionnelles d'en bénéficier.

INDICATEURS : *nombre de personnes informées sur ce dispositif, nombre de femmes médecins participant au dispositif de mentorat.*

ACTION 20

NOMMER LES NOUVEAUX BÂTIMENTS ET SALLES EN ÉTANT ATTENTIFS AUX PERSONNES VALORISÉES ET ADAPTER LA SIGNALÉTIQUE ET LA DÉNOMINATION DES FONCTIONS.

Le CHRU de Tours s'engage à rechercher des nominations de salles et de nouveaux bâtiments qui illustrent la diversité des personnes qui se sont engagées dans le domaine de la santé.

La signalétique sera adaptée pour permettre aux agents de féminiser leurs fonctions et titres et valoriser ainsi la diversité des professionnels.



AXE 2

Garantir l'égal accès aux évolutions de carrières, repérer et accompagner les potentiels de chacun

» ACCOMPAGNER LES PROFESSIONNELS EN SITUATION DE HANDICAP OU AVEC DES CONTRAINTES MÉDICALES

En 2020, 3,6% des personnes en emploi de 15 à 64 ans disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap. Cependant, en tenant compte des personnes qui ont un problème de santé durable, avec des difficultés dans la vie quotidienne depuis au moins six mois, on considère que la part des personnes dites en situation de handicap est estimée à 9,7% de la population en emploi, soit 2,6 millions de personnes.

CE QUE DIT LA LOI

La loi du 11 février 2005 définit le handicap : toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives, psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

La loi reconnaît 5 grands types de handicaps, visible ou invisible pour autrui, plus ou moins sévères :

- les handicaps sensoriels, auditif ou visuel
- les handicaps moteurs, provoquant une atteinte partielle ou totale de la motricité
- les handicaps mentaux
- les handicaps psychiques, conséquences d'une maladie psychique
- les handicaps cognitifs
- les maladies chroniques invalidantes



ACTION 21

POURSUIVRE LES AIDES À L'INTÉGRATION ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le CHRU s'est engagé dans une démarche d'accompagnement des agents en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel, par une politique interne mais également grâce au conventionnement avec le Fond d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) afin d'obtenir des financements pour assurer les adaptations de postes et le maintien dans l'emploi : formation, aménagement bureautique, appareillage auditif, ...

Cette démarche fournit aux professionnels médicaux et non médicaux une lisibilité sur les ressources institutionnelles à disposition pour faciliter leur démarche de déclaration du handicap (Référent handicap, Service de prévention et de santé au travail, Assistante sociale du personnel). Une information est également accessible via différents canaux (intranet, livret handicap, ...).

Le CHRU de Tours s'engage à poursuivre ses actions pour l'intégration et le maintien dans l'emploi des professionnels en situation de handicap.

INDICATEURS : *Nombres de professionnels ayant bénéficié d'une aide, nombre de rendez-vous réalisés avec les personnes ressources, augmentation du taux d'emploi.*

ACTION 22

REFORCER LA COMMUNICATION ET LA SENSIBILISATION SUR LES DIFFÉRENTES FORMES DE HANDICAP ET LEURS CONSÉQUENCES SUR LA VIE PROFESSIONNELLE

Depuis plusieurs années, le CHRU de Tours s'engage dans des événements et des actions de sensibilisation pour améliorer la reconnaissance des professionnels en situation de handicap. Les événements tels que la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) ou encore les DUODAY sont des moyens d'améliorer la visibilité sur le handicap et permettent de sensibiliser les professionnels. Des actions de sensibilisation seront également menées auprès de l'encadrement sur les différentes formes de handicap afin de lever des préjugés et faciliter l'intégration des professionnels.

Le CHRU pourra identifier des ambassadeurs dans l'établissement pour valoriser les dispositifs d'accompagnement d'un professionnel handicapé et favoriser la diffusion des organisations mises en place.

INDICATEURS : *Nombre d'événements organisés avec retour qualitatif des participants, nombre de professionnels sensibilisés, nombre d'ambassadeurs identifiés.*

AXE 2

Garantir l'égal accès aux évolutions de carrières, repérer et accompagner les potentiels de chacun

ACTION 23

SENSIBILISER LES PROFESSIONNELS À LA DÉCLARATION D'UN HANDICAP ET À LA PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE DE QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Les professionnels en situation de handicap peuvent bénéficier d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) permettant :

- un aménagement des horaires de travail ;
- une adaptation du poste de travail ;
- des dispositifs dédiés à l'insertion professionnelle.

Le CHRU de Tours sensibilisera les professionnels à la déclaration d'un handicap et à la procédure de RQTH, notamment lors des évènements de visibilisation, afin de réduire le risque de sous-déclaration des agents.

Avec l'appui de la Commission de Vie Hospitalière (CVH), une sensibilisation spécifique sera faite auprès des professionnels médicaux et à l'encadrement médical sur la déclaration d'un handicap et les dispositifs mobilisables : adaptation du poste, rôle du référent handicap et du service de santé au travail... Les internes de médecine, de pharmacie et d'odontologie seront informés lors des journées d'accueils sur ces dispositifs et les droits liés à la reconnaissance d'un handicap.

INDICATEURS : *Nombre de professionnels sensibilisés, évolution des déclarations de handicap*

ACTION 24

POURSUIVRE ET METTRE À JOUR LA CARTOGRAPHIE DES POSTES VERTS

Le CHRU de Tours identifie des postes dits "verts" car ils présentent des contraintes modérées qui peuvent être accessibles à des professionnels en situation de handicap ou avec des restrictions médicales, facilitant ainsi leur mobilité et leur maintien dans l'emploi.

Le CHRU mettra à jour cette cartographie et poursuivra l'identification de ces postes afin de permettre la mobilité des professionnels dans un processus de reclassement pour raison de santé.

INDICATEURS : *Nombre de postes verts identifiés, nombre de professionnels orientés vers ces postes*

ACTION 25

POURSUIVRE LA POSSIBILITÉ DE RECRUTER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS DES PARCOURS D'APPRENTISSAGE

Depuis 2021, le CHRU de Tours ouvre annuellement 2 postes en apprentissage sur la filière des secrétaires médicales pour des personnes en situation de handicap.

Le CHRU de Tours poursuivra sa démarche d'insertion des personnes en situation de handicap grâce à l'apprentissage dans d'autres filières.

INDICATEURS : *Nombre de personnes bénéficiant de ce dispositif*

ACTION 26

POURSUIVRE LA POSSIBLITÉ D'IMMERSION POUR LES PROFESSIONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

Les personnes en situation de handicap exerçant une activité dans un établissement adapté peuvent faire des immersions sur différents postes du CHRU de Tours afin d'expérimenter les adaptabilités de postes possibles.

Le CHRU poursuivra son action permettant l'immersion des professionnels en situation de handicap pour favoriser leur employabilité avec l'adaptation du poste.

INDICATEURS : *Nombre de personnes accompagnées en immersion, évaluation qualitative de l'accompagnement*



AXE 2

Garantir l'égal accès aux évolutions de carrières, repérer et accompagner les potentiels de chacun

» ACCOMPAGNER L'ALLONGEMENT DES CARRIÈRES

Selon l'ANACT (Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail), en 2022, 57% des personnes entre 55 et 64 ans sont en emploi, contre 82% des 25-40 ans, c'est le taux le plus haut depuis 1975.

Or, si l'avancée en âge des agents peut se traduire par plus d'expériences et de savoir-faire pour les structures, les professionnels séniors sont surexposés aux accidents du travail et aux facteurs de pénibilités. Il est donc nécessaire pour l'institution de prévenir l'usure professionnelle et ses conséquences sur la santé et l'emploi, et d'accompagner les professionnels dans un processus de maintien dans l'emploi.

AGIR SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SÉNIORS

ACTION 27

ENGAGER UNE RÉFLEXION SUR L'INSTITUTION D'UN DISPOSITIF DE MENTORAT POUR PARTICIPER À LA TRANSMISSION DES COMPÉTENCES

Les seniors sont une ressource clé pour la transmission des savoirs et savoir-faire hospitaliers. Le CHRU initiera une réflexion sur un dispositif de mentorat pour les professionnels qui le souhaitent. Cette initiative pourrait permettre d'assurer la continuité des bonnes pratiques et de renforcer le sentiment de reconnaissance des agents en fin de carrière.

INDICATEURS : *Création du dispositif, nombre de binômes mentorés.*

ACTION 28

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES LIÉS À L'ÂGE ET PARTICIPER AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PROFESSIONNELS

Le CHRU veillera à lutter contre toute forme de discrimination liée à l'âge en favorisant l'accès aux formations et aux promotions pour les agents seniors, notamment lors des entretiens professionnels, en accord avec les besoins et aspirations des professionnels en fin de carrière : par exemple leur confier des projets transversaux s'appuyant sur leur connaissance du CHRU, mais aussi leur confier un nouveau rôle (formateur, mentor, animateur d'ateliers, d'échange...).

Des actions de sensibilisation seront menées lors des formations à l'entretien professionnel pour déconstruire les stéréotypes et valoriser l'apport des travailleurs expérimentés dans le fonctionnement hospitalier.

INDICATEURS : *Nombre de seniors ayant bénéficié d'une formation ou d'une promotion, nombre de professionnels ayant bénéficié des formations à l'entretien professionnel.*

AGIR SUR LA PRÉVENTION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

ACTION 29

PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE ET ADAPTER LES POSTES DE TRAVAIL

Afin de limiter l'usure professionnelle, le CHRU proposera des bilans réguliers de santé et des dispositifs d'adaptation des postes de travail pour les seniors. Une évaluation de la pénibilité sera réalisée pour proposer des ajustements ergonomiques, des rotations de postes ou des allègements de charge de travail, notamment pour les métiers physiques.

INDICATEURS : *Nombre d'aménagements réalisés, taux de satisfaction des agents, diminution du taux d'absentéisme lié aux maladies professionnelles et accidents de travail.*

ACTION 30

ACCOMPAGNER LES AGENTS DE MANIÈRE PERSONNALISÉE VERS LA RETRAITE

Un accompagnement spécifique sera mis en place pour préparer les agents à leur départ en retraite, incluant des réunions d'information sur les droits à la retraite, des ateliers de préparation psychologique et financière, ainsi que des dispositifs de bilan de carrière. L'objectif est d'accompagner cette transition professionnelle et de prévenir les risques de rupture brutale avec le monde du travail.

INDICATEURS : *Nombre d'agents accompagnés, taux de satisfaction sur l'accompagnement, taux de participation aux dispositifs de préparation à la retraite.*

ACTION 31

FACILITER L'ACCÈS À UN CUMUL EMPLOI/RETRAITE POUR VALORISER L'EXPÉRIENCE DES SENIORS

Le CHRU souhaite tirer parti de l'expertise et du savoir-faire de ses agents en fin de carrière en facilitant le cumul emploi-retraite. Ce dispositif permet aux professionnels retraités de poursuivre une activité au sein de l'hôpital tout en bénéficiant de leur pension. Pour garantir un cadre attractif et équitable, des modalités flexibles seront mises en place : contrats adaptés, missions ponctuelles ou participation à des projets spécifiques. Cette approche répond à un double objectif : accompagner la transition vers la retraite pour les agents tout en maintenant des compétences précieuses au service de l'établissement.

INDICATEURS : *Nombre de professionnels bénéficiant de ce dispositif*



AXE 3

Favoriser l'articulation entre
l'activité professionnelle et la
vie personnelle et familiale

AXE 3

Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

» PARTICIPER AU DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL

Conformément au *décret du 5 mai 2020* sur les modalités du télétravail dans la fonction publique, le CHRU de Tours permet la mise en œuvre du télétravail pour les agents qui le souhaitent et dont les conditions d'exercice le permettent. Le développement du télétravail répond à la stratégie institutionnelle de qualité de vie au travail et à une demande des professionnels car il permet d'améliorer les conditions de travail, l'articulation entre vie privée et vie professionnelle et de favoriser le maintien dans l'emploi. Les principes organisationnels ainsi que la procédure de demande sont renseignés dans le Guide du télétravail, disponible sur l'intranet.

ACTION 32

POURSUIVRE LA DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL POUR LES ACTIVITÉS QUI PEUVENT ÊTRE RÉALISÉES À DISTANCE.

Conformément aux actions engagées depuis 2018, le CHRU de Tours va poursuivre sa démarche de développement et d'accompagnement au télétravail des agents éligibles qui le souhaitent.

INDICATEURS : *Nombre de professionnels travaillant à distance, qualité de la communication institutionnelle sur le télétravail, qualité perçue de la procédure de demande et de renouvellement du droit au télétravail.*

ACTION 33

SENSIBILISER LES AGENTS AU DROIT À LA DÉCONNEXION

Dans la démarche d'amélioration des conditions de travail et de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, le CHRU de Tours met en œuvre une charte du droit à la déconnexion pour l'ensemble des professionnels. L'établissement s'engage à communiquer sur cette charte pour sensibiliser les agents et l'encadrement au droit à la déconnexion.



» ACCOMPAGNER LA PARENTALITÉ

En 2025, le CHRU de Tours a construit un Plan Parentalité pour accompagner les professionnels qui sont parents, notamment par de l'information sur les droits et les dispositifs, afin de favoriser la conciliation entre l'activité professionnelle et vie privée et l'égalité entre les femmes et les hommes.

ACTION 34

INFORMER LES PROFESSIONNELS SUR LEURS DROITS EN LIEN AVEC LA PARENTALITÉ LORS DE LA JOURNÉE DES NOUVEAUX ARRIVANTS ET PAR UN LIVRET D'INFORMATION

La journée des nouveaux arrivants permet d'informer et de sensibiliser les professionnels, médicaux et non-médicaux sur les droits liés à la parentalité : congés parentaux, congés enfant malade, offre de garde...

Ces informations seront également disponibles dans un livret publié sur l'intranet et mis à disposition de l'encadrement pour participer à l'information des agents.

INDICATEURS : *Nombre de professionnels informés sur leurs droits, disponibilité du livret sur l'intranet.*

ACTION 35

POURSUIVRE LA FORMATION DE L'ENCADREMENT SUR LES DISPOSITIFS DU RETOUR À L'EMPLOI APRÈS UNE PÉRIODE DE CONGÉS LIÉE À LA PARENTALITÉ POUR AMÉLIORER L'ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSIONNELS PAR L'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ

Le moment de retour à l'emploi après une période de congé maternité, paternité, parental ou d'adoption est souvent perçu comme une difficulté par les agents car peu organisé ou peu accompagné.

Le CHRU de Tours continuera à former l'encadrement de proximité sur les droits des agents et l'organisation à mettre en œuvre afin de favoriser le retour à l'emploi à la suite d'un congé en lien avec la parentalité.

INDICATEURS : *Nombre de cadres et manageurs formés, retour qualitatif des accompagnements vécus par les agents.*



AXE 3

Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

ACTION 36

PROPOSER AUX PROFESSIONNELS DE RETOUR DE CONGÉ UN SUPPORT D'INFORMATION POUR ORGANISER LEUR RETOUR À L'EMPLOI

Les professionnels qui retournent en poste après une période de congé maternité, paternité, parental ou d'adoption se verront proposer un livret numérique présentant des actions, conseils et ressources utiles afin de préparer au mieux ce retour, en lien avec l'encadrement de proximité.

INDICATEURS : *Taux de recours au livret numérique, retour qualitatif des agents la procédure de demande et de renouvellement du droit au télétravail.*



ACTION 37

ACCOMPAGNER LES SERVICES POUR PERMETTRE LA POURSUITE DE L'ALLAITEMENT POUR LES PROFESSIONNELLES QUI LE SOUHAITE À LEUR RETOUR EN POSTE

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les professionnelles peuvent bénéficier d'un aménagement pour la poursuite de l'allaitement maternel, or les organisations de service ne favorisent pas toujours cette continuité. Des organisations ont été mises en place dans les services pour la poursuite de l'allaitement maternel. Dans le cadre d'un partage des bonnes pratiques, l'établissement pourra accompagner les services souhaitant mettre en place ces organisations dans le cadre des contraintes de l'exercice hospitalier.

INDICATEURS : *Retours qualitatifs sur les organisations proposées.*

ACTION 38

ACCOMPAGNER LES CADRES À LA VIGILANCE AUX SITUATIONS MONOPARENTALES ET FAMILIALES DES PROFESSIONNELS

Les professionnels chargés de famille, particulièrement dans le cadre de familles monoparentales, peuvent rencontrer des difficultés dans l'articulation vie professionnelle et vie privée, notamment dans le cadre de l'attribution des congés annuels. L'établissement accompagnera les agents et les cadres en les sensibilisant à ces situations parfois complexes et en présentant les ressources disponibles : assistante sociale du personnel, crèche du personnel...

ACTION 39

MAINTENIR L'OFFRE D'ACCÈS À LA CRÈCHE FAMILIALE DU CHRU DE TOURS POUR LES PROFESSIONNELS

Depuis 1996, le CHRU de Tours propose à ses professionnels l'accès à une crèche familiale. Afin de favoriser l'articulation avec la vie professionnelle, la priorité est donnée aux familles des professionnels médicaux et non-médicaux de l'établissement avec des besoins de garde atypiques, décidée par la Commission de la crèche.

Le CHRU de Tours s'engage à maintenir son offre de garde par la crèche familiale, afin de proposer une solution de garde souple et accessible aux professionnels.

INDICATEURS : *Nombre d'enfants de professionnels accueillis, nombre de demandes d'accueil à la crèche familiale, répartition des corps professionnels bénéficiant de la crèche familiale.*

ACTION 40

AUTOMATISER L'UTILISATION DES TERMES “PARENT 1” ET “PARENT 2” DANS LES DOCUMENTS DE LA CRÈCHE ET DES DOCUMENTS INSTITUTIONNELS

Afin de mieux prendre en compte la diversité des structures familiales, les documents de la crèche n'utiliseront plus les termes “père” et “mère” mais utiliseront “parent 1” et “parent 2”. De plus, les documents institutionnels du CHRU préféreront également l'utilisation de ces termes inclusifs lorsque cela est possible.

INDICATEURS : *Modification des documents de la crèche, taux de modification des documents institutionnels du CHRU.*

ACTION 41

ENTAMER UNE RÉFLEXION INSTITUTIONNELLE SUR L'ACCÈS AUX PARKINGS EN PRENANT EN CONSIDÉRATION LES CONTRAINTES DES PROFESSIONNELS

Le CHRU de Tours va entamer une réflexion institutionnelle pour favoriser l'accès aux sites des professionnels, notamment par l'accès aux parkings. Ainsi des critères de priorisation pour les femmes enceintes ou les parents d'un enfant en bas âge pourront être pris en compte pour favoriser les mobilités de ces professionnels.

AXE 3

Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

» ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LES PROFESSIONNELS ASSUMANT UN RÔLE D'AIDANT

En France, une personne sur cinq est aidante d'un proche âgé ou en situation de handicap. Les professionnels du CHRU de Tours peuvent ainsi être en situation d'aidant d'un parent, d'un enfant ou d'un conjoint en perte d'autonomie. Cette situation peut avoir des conséquences sur la vie professionnelle et le CHRU de Tours s'engage pour accompagner et soutenir ces professionnels assumant un rôle d'aidant.

CE QUE DIT LA LOI

Le statut d'aidant est reconnu dans la loi et permet à la personne de bénéficier de droits spécifiques.

La loi du 11 février 2005 définit un aidant familial comme une personne qui apporter une aide quotidienne à une personne de son entourage en situation de handicap.

La loi du 28 décembre 2015 définit la notion de proche aidant comme une personne qui soutient une personne âgée en perte d'autonomie de son entourage pour une partie ou la totalité des actes de la vie quotidienne, de manière régulière et fréquente, et à titre non professionnel.

Les parents d'enfant en situation de handicap bénéficient également de droits spécifiques permettant l'articulation entre la vie professionnelle et l'accompagnement de son enfant. Ces parents peuvent être accompagnés par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) pour accéder aux droits et aux aides.



ACTION 42

SENSIBILISER LES PROFESSIONNELS AU RÔLE D'AIDANT GRÂCE À UN LIVRET D'INFORMATION

Le CHRU de Tours s'engage dans la reconnaissance des professionnels assurant un rôle d'aidant dans leur vie personnelle. Un des principaux enjeux est de permettre aux aidants de s'identifier comme tel, en effet, un aidant sur deux ignore qu'il peut bénéficier de droits car sa situation est reconnue comme de l'aidance. Ainsi, l'établissement va rédiger et diffuser un livret d'information pour permettre aux professionnels qui s'occupent d'un proche de connaître leurs droits (congés, aides financières, démarches) et les ressources à leur disposition en interne comme en externe (assistante sociale du personnel, psychologue du personnel, associations, dispositifs institutionnels...).

Les cadres seront également sensibilisés à la notion d'aidant, aux conséquences sur la vie professionnelle et aux droits spécifiques. Cette vigilance sera notamment faite au moment de la pose des congés annuels, notamment lorsque les personnes aidées sont accompagnées dans des structures qui ont des périodes de fermeture annuelle.

INDICATEURS : *Nombre de professionnels sensibilisés à la notion d'aidant et aux droits liés.*

ACTION 43

DÉVELOPPER DES ACTIONS METTANT EN LUMIÈRE LE RÔLE D'AIDANT ET SES CONSÉQUENCES SUR LA VIE PROFESSIONNELLE

En 2023, l'assistante sociale du personnel a représenté le CHRU de Tours lors de la journée des aidants familiaux organisées par l'Équipe régionale vieillissement et maintien de l'autonomie (ERVMA).

L'établissement s'engage à organiser des événements ou conférences pour mettre en lumière le rôle d'aidant, notamment chez les professionnels de l'établissement, par exemple lors de la journée nationale des aidants le 6 octobre.

INDICATEURS : *Nombre de personnes sensibilisées lors de cet événements.*



AXE 3

Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

» LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE

ACTION 44

SENSIBILISER LES PROFESSIONNELS AU SUJET DE LA SANTÉ MENSTRUELLE

Le CHRU de Tours sensibilisera les professionnels au sujet de la santé menstruelle et ses conséquences sur la vie professionnelle : précarité menstruelle, dysménorrhées, ménopause, syndrome prémenstruel. Cette sensibilisation pourra par exemple prendre la forme d'un stand animé par le service de santé au travail lors de la journée mondiale d'information sur la ménopause le 18 octobre ou lors de la journée mondiale de sensibilisation à l'endométriose le 28 mars.

INDICATEURS : *Nombre de professionnels sensibilisés, retour qualitatif des professionnels.*

ACTION 45

METTRE EN PLACE DES DISTRIBUTEURS DE PROTECTIONS PÉRIODIQUES DANS LES TOILETTES DES ÉCOLES DU CHRU

Pour lutter contre la précarité menstruelle des étudiantes, le CHRU de Tours mettra en place des distributeurs de protections périodiques dans les toilettes des écoles du CHRU grâce à un soutien financier de partenaires externes au CHRU.

INDICATEURS : *Mise en place du dispositif, retour qualitatif auprès des étudiantes.*



AXE 4

Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes, et accompagner les agents victimes de violence ou de discrimination

AXE 4

Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes, et accompagner les agents victimes de violence ou de discrimination

» PRÉVENIR LES AGISSEMENTS SEXISTES, LES DISCRIMINATIONS ET ACTES DE VIOLENCE

Depuis plusieurs années, le CHRU de Tours s'engage pour prévenir et lutter contre les agissements sexistes, les actes de violence ou de harcèlement et toutes les discriminations, pour toutes les catégories professionnelles.

Afin de prévenir et lutter contre ces violences, il est nécessaire que chacun en connaisse la définition afin de pouvoir les signaler, en tant que victime, témoin ou responsable managérial.

SELON LE CODE DU TRAVAIL

Agissements sexistes : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant : remarques et blagues sexistes, incivilités, référence aux stéréotypes de sexe, interpellations familiaires, considérations sexistes sur la parentalité...

Discrimination : inégalité de traitement dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de l'accès aux bien et service, de l'accès aux soins et services sociales sur le fondement de 25 critères définis dans la loi.

Harcèlement moral : agissements répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation des conditions de travail, en portant atteinte à ses droits et à sa dignité, pouvant altérer sa santé physique ou mentale, ou pouvant compromettre son avenir professionnel. Le harcèlement moral peut se manifester par des gestes, des paroles ou une attitude.

Harcèlement sexuel :

- Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- Toute pression grave, même non répétée, exercée dans un but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers

Agression sexuelle : ensemble des atteintes sexuelles commises avec violence, contrainte, menace ou surprise.

ACTION 46**LE CHRU DE TOURS POURSUIVRA SA COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE SUR LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**

Le CHRU de Tours poursuivra son engagement contre les violences sexistes et sexuelles, et les discriminations, notamment par des campagnes de communication visant à sensibiliser l'ensemble des professionnels et à présenter les dispositifs institutionnels de prévention et de signalement.

INDICATEURS : Accessibilité des supports de communication (affiches dans les services, articles sur l'intranet, présentation des dispositifs de prévention et de signalement).

ACTION 48**DIFFUSER LE MODULE DE E-LEARNING DE SENSIBILISATION LES PROFESSIONNELS AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**

Afin de former plus de professionnels, le CHRU de Tours a créé et va diffuser un module de e-learning de sensibilisation, de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. L'établissement communiquera sur ce dispositif disponible pour les professionnels médicaux et non-médicaux, notamment lors des journées des nouveaux arrivants.

INDICATEURS : Nombre de professionnels formés, retour qualitatif des professionnels sur cette formation.

ACTION 47**POURSUIVRE LA FORMATION MANAGÉRIALE SYSTÉMATIQUE DES CADRES ET RESPONSABLES MÉDICAUX À LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**

Initié dans le plan égalité 2021-2023, l'ensemble des professionnels de l'encadrement supérieur et les responsables médicaux suivent une formation managériale systématique qui visent à sensibiliser, prévenir, détecter et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Le CHRU de Tours s'engage à poursuivre ces formations systématiques pour l'ensemble des professionnels assurant un rôle d'encadrement, médical et non-médical.

INDICATEURS : Nombres de professionnels formés, retour qualitatif des professionnels sur les formations.



AXE 4

Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes, et accompagner les agents victimes de violence ou de discrimination

ACTION 49

SENSIBILISER SPÉCIFIQUEMENT LES INTERNES ET LES ÉTUDIANTS EN SANTÉ SUR LES DISPOSITIFS DE PRÉVENTION ET DE SIGNALLEMENT DES DISCRIMINATIONS ET ACTES DE VIOLENCES

Les internes et étudiants en santé seront spécifiquement informés et sensibilisés aux définitions des discriminations, harcèlement et violences sexistes et sexuelles, et leurs répercussions dans les services hospitaliers notamment dans des actions dans les écoles et entre le CHRU et l'université. Lors des journées d'accueil les internes seront informés sur le dispositif de signalement des violences et le processus de traitement ainsi que les ressources disponibles pour les témoins et les victimes.

INDICATEURS : *Nombre d'étudiants en santé et internes informés, retours qualitatifs des étudiants sur cette communication.*



ACTION 50

SENSIBILISER LES AGENTS ET LES CADRES AUX ENJEUX DES LGBTPHOBIES ET DU RESPECT DE L'IDENTITÉ DE GENRE DANS LA VIE PROFESSIONNELLE ET METTRE EN PLACE UNE PROCÉDURE DE DÉCLARATION DE CHANGEMENT DE NOM D'USAGE

La circulaire du 20 juin 2023 engage les structures de la fonction publique d'Etat à la lutte contre les LGBTphobies et au respect de l'identité des personnes transgenres.

Le CHRU de Tours s'engage également dans le respect de l'identité de genre de l'ensemble des professionnels. Les cadres et les services supports seront sensibilisés aux conséquences possibles de la transidentité dans la vie professionnelle et à l'accompagnement des agents dans leur démarche, en veillant à la compréhension par le collectif de travail et en étant attentif aux risques de discrimination de la part des usagers du service public.

Une procédure de déclaration de changement de nom d'usage, de civilité ou de prénom, sera mise en œuvre pour les professionnels qui souhaitent en bénéficier. Ce changement ne sera possible que pour les documents administratifs non officiels : adresse électronique, signalétique, organigrammes, annuaire interne, liste d'émarginement. L'accès aux espaces d'intimité (toilettes, vestiaires) sera également adapté à l'identité de genre de la personne professionnels.

» TRAITER LES SIGNALÉMENTS LIÉS AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET AUX DISCRIMINATIONS

Au CHRU de Tours, il existe depuis 2021 un dispositif de signalement des violences internes visant à signaler et faire cesser tout fait de harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes et discrimination. Celui-ci est accessible à l'ensemble des agents, partenaires, internes et étudiants de l'établissement.

Les agents souhaitant dénoncer des violences internes peuvent rédiger un signalement via un formulaire accessible disponible sur l'intranet et au sein des directions. La procédure de traitement des signalements est révisée et réajustée dès que nécessaire afin de s'assurer de la pertinence du dispositif.

ACTION 51

POURSUIVRE LES ACTIONS ENGAGÉES POUR LE TRAITEMENT DES SIGNALÉMENTS

Le dispositif de signalement prévoit que les agents ayant transmis une plainte soient contactés afin de les assurer de la bonne réception et de la prise en compte de leur écrit. De plus, l'équipe dédiée peut être amenée à les rencontrer au cours d'un entretien afin d'apporter un étayage aux éléments contenus dans le signalement.

Le CHRU de Tours s'engage à poursuivre ses actions pour permettre une rencontre et des délais d'enquête rapide afin de répondre aux signalements des professionnels.

Dans ce cadre, le CHRU de Tours a pu garantir aux agents une prise de contact rapide sur l'ensemble des années passées. Le compte-rendu est ensuite transmis aux professionnels membres de la cellule d'analyse et d'enquête des signalements à la Direction des Ressources Humaines et des Écoles.

Les membres du dispositif de signalement se réunissent une fois par mois pour échanger sur les situations signalées et leurs traitements.

INDICATEURS : *Délais de rencontre et de transmission des comptes rendus.*



AXE 4

Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes, et accompagner les agents victimes de violence ou de discrimination

ACTION 52

DÉFINIR ET METTRE EN PLACE UNE COMMUNICATION ADAPTÉE POUR LA PERSONNE SIGNALANTE SUR L'ÉVOLUTION DU TRAITEMENT

Afin d'assurer le soutien aux agents signalants des faits de violences, les membres de la cellule s'engagent à développer une communication adaptée et régulière sur le traitement de leur signalement.

INDICATEURS : *Définition d'une conduite à tenir quant à la communication sur l'évolution de l'enquête, retour qualitatif des agents concernés sur cette communication.*

ACTION 53

RENOUVELER LA COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE AUTOUR DU DISPOSITIF

Le dispositif de communication existe depuis la création du dispositif en 2021. Il est cependant important de renouveler la communication afin de répondre aux questionnements persistants des agents, sur leurs droits dans le cadre du dispositif et d'assurer le soutien de l'institution vis-à-vis des problématiques dénoncées. Cela se traduira par la mise à jour, autant que besoin, des documents de type affiches, fiches repères, intranet, etc.

INDICATEURS : *Mise à jour des documents réalisés, diminution de la fréquence des interrogations des agents.*



» SOUTENIR LES PROFESSIONNELS VICTIMES DE VIOLENCES INTRAFAMILIALES

En raison de l'interconnexion entre la vie privée et la vie professionnelle, le CHRU de Tours s'engage à accompagner les agents victimes de violences intra-familiales.

Cette forme de violence impacte la sécurité physique, psychologique, sexuelle et économique des femmes et des hommes qui en sont victimes. Les conséquences peuvent être psycho-sociales par le vécu difficile sur le lieu de travail (regard des autres membres de l'équipe, sentiment de honte, etc.) ou en raison du risque d'arrêt maladie (à la suite d'une incapacité physique ou psychologique de prendre son poste ; l'agent peut ne pas se présenter afin de masquer les traces de violence).

De plus, il est constaté sur le plan cognitif que les agents victimes de violences intra-familiales ont une disponibilité mentale moins importante pour leur travail (trouble de l'attention et de la concentration en raison de préoccupations, etc.).

Enfin, c'est toute la dynamique familiale qui est perturbée lors de violences puis en cas de séparation. L'organisation de la garde des enfants lorsque les horaires sont atypiques peut être une problématique pour les agents du CHRU de Tours et source de tension ou d'un changement de poste, fragilisant d'autant plus l'agent.

ACTION 54

POURSUIVRE LES ACTIONS ENGAGÉES POUR LE TRAITEMENT DES SIGNALÉMENTS

Le dispositif de signalement prévoit que les agents ayant transmis une plainte soient contactés afin de les assurer de la bonne réception et de la prise en compte de leur écrit. De plus, l'équipe dédiée peut être amenée à les rencontrer au cours d'un entretien afin d'apporter un étayage aux éléments contenus dans le signalement.

Le CHRU de Tours s'engage à poursuivre ses actions pour permettre une rencontre et des délais d'enquête rapide afin de répondre aux signalements des professionnels.

Dans ce cadre, le CHRU de Tours a pu garantir aux agents une prise de contact rapide sur l'ensemble des années passées. Le compte-rendu est ensuite transmis aux professionnels membres de la cellule d'analyse et d'enquête des signalements à la Direction des Ressources Humaines et des écoles.

Les membres du dispositif de signalement se réunissent une fois par mois pour échanger sur les situations signalées et leurs traitements.

INDICATEURS : *Délais de rencontre et de transmission des comptes rendus.*

AXE 4

Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes, et accompagner les agents victimes de violence ou de discrimination

ACTION 55

SOUTENIR LES AGENTS VICTIMES DE VIOLENCES INTRA-FAMILIALES ET LES ORIENTER VERS DES RESSOURCES INTERNES ET EXTERNES

Le CHRU de Tours permet à ses agents d'accéder à un ensemble de dispositifs et de professionnels formés à l'accompagnement des violences intra-familiales (Maison Des Femmes, psychologue du personnel, assistante sociale du personnel, Unité d'Accueil Pédiatrique Enfants en Danger, etc.). Une attention particulière est apportée aux victimes de violences conjugales afin que l'accompagnement interne permette à la victime de prendre conscience des violences subies, de s'informer sur ses droits et de bénéficier d'un accompagnement individuel.

Ces professionnels sont chargés du repérage des violences conjugales dans le récit de vie des agents et de les accompagner dans la communication et l'identification de la problématique. Il est ensuite possible d'orienter ces agents vers des partenaires socio-judiciaires (police ou gendarmerie, CIDFF, France Victime, etc.).

Les agents en souffrance peuvent être accompagnés sur l'ensemble de leur parcours, particulièrement lors des périodes de transitions et d'insécurité (lors d'une séparation, d'une recherche de logement, d'une réorganisation de la vie familiale, sur l'information des droits sociaux, etc.).

Enfin, un accompagnement dans la réflexion autour de la judiciarisation est proposé aux agents dont la problématique peut le nécessiter.

ACTION 56

FAVORISER L'ACCÈS AU LOGEMENT DES AGENTS VICTIMES DE VIOLENCES INTRAFAMILIALES

Dans le cas où un agent nécessiterait un nouvel hébergement d'urgence en raison des violences intra-familiales, différents outils existent pour répondre au besoin : un protocole départemental peut être activé ou bien un logement d'urgence du CHRU de Tours peut être prêté un temps. Aussi, le service logement de la Direction des Ressources Humaines et des Écoles est une ressource et un soutien dans le cas de ces agents en difficulté. En fonction de l'évaluation de chaque situation par l'assistante sociale du personnel, la personne est orientée vers le dispositif adapté.

La Maison des Femmes, le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et de la Famille et France Victimes 37 sont des partenaires privilégiés associés au protocole départemental pour favoriser l'accès au logement auprès des bailleurs publics.

INDICATEURS : *Nombre de personnes relogées grâce aux différentes procédures d'urgence, nombre de demande de relogement par les procédures d'urgence.*

CONTACTS UTILES

» RÉFÉRENTE EGALITÉ

□ 02 34 38 95 67

» PSYCHOLOGUE DU PERSONNEL

□ 02 47 47 88 55

» SERVICE SOCIAL DU PERSONNEL

□ 02 47 47 99 05

» SERVICE DE MÉDECINE ET SANTÉ AU TRAVAIL

□ **Bretonneau** 02 34 37 89 58

□ **Clocheville** 02 47 47 84 82

□ **Trousseau** 02 47 47 85 22





Centre Hospitalier Régional Universitaire de Tours
37044 Tours cedex 9
02 47 47 47 47