

SYNTHÈSE SITUATION COMPARÉE HOMMES/FEMMES RAPPORT 2015



HÔPITAL LA MUSSE
HÔPITAL VILLIERS SAINT DENIS
CENTRE D'APPAREILLAGE VILLIERS SAINT DENIS
SAMSAH LA MUSSE
ACCUEIL DE JOUR ALZHEIMER VILLIERS SAINT DENIS
INSTITUT DE FORMATION EN ERGOTHÉRAPIE ET MASSO-KINÉSITHÉRAPIE LA MUSSE
SIÈGE SOCIAL

1 - Les caractéristiques de l'effectif

L'effectif de La Renaissance Sanitaire est :

- essentiellement féminin (75%), les embauches concernant essentiellement du personnel féminin (74%) ; la rémunération moyenne des femmes, en 2015, est inférieure à celle des hommes pour les catégories « cadres » et « agents de maîtrise » ;
- constitué de :
 - « employés – ouvriers » (85% de l'effectif) : 78% de femmes et 22% d'hommes ; l'effectif des salariés masculins et féminins est en légère baisse ;
 - « agents de maîtrise » (5% de l'effectif) : 72% de femmes et 28% d'hommes ; l'effectif des salariés masculins et féminins est stable ;
 - « cadres » (10% de l'effectif) : 51% de femmes et 49% d'hommes (cf. effectif médical majoritairement masculin) ; l'effectif des cadres masculins a augmenté de 11%, tandis que celui de l'effectif féminin a augmenté de 3,3% ;
 - de salariés à temps partiel (11%), qui sont en grande majorité des femmes (80%) 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) restaurée par avenant n°2014-014 du 4 février 2014.

2 – L'accord d'entreprise du 21 juin 2011

L'employeur et les partenaires sociaux ont négocié, en 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. L'accord a été signé le 21 juin 2011.

Il a pour objet notamment de réaffirmer la poursuite :

- des recrutements basés sur les compétences ;
- du développement des compétences, quelque 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 contraires 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) :

- la fin de carrière et au temps partiel (24 novembre 2015) ;
- la prévention de la pénibilité au travail (24 novembre 2015) ;
- congé pour soigner un enfant malade, handicapé ou gravement accidenté (24 novembre 2015) ;
- l'emploi des travailleurs handicapés (25 novembre 2014) ;
- contrat de génération (11 octobre 2013) ;
- l'évaluation et l'analyse des RPS liés au travail (26 mai 2010) ;
- l'emploi des seniors (18 novembre 2009) ;
- 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) ;
- 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.

Il importe de souligner que l'accord d'entreprise signé le 21 juin 2011, complété par avenant, répondait déjà aux dispositions prévues par l'article 6 de la loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir et le décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (ces textes ont instauré 4 domaines d'actions au lieu de 3 précédemment et une présentation des indicateurs par catégorie socio professionnelle). A toutefois été ajoutée, dans la synthèse, la présentation, par catégorie socio professionnelles, de l'indicateur « *nombre de femmes exerçant des fonctions d'encadrement* ».

La loi n°2014-873 du 8 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes qui a introduit, dans la liste des sujets de négociation, ceux du « déroulement des carrières » et de la « mixité des emplois » a été également prise en compte.

3 - 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 et dont le nombre augmente ;
- une égalité « hommes – femmes » préservée (emploi, formation, promotion et rémunération) résultant de l'application de la CCNT et de la recommandation patronale FEHAP, l'ancienneté et la classification professionnelle expliquant les écarts de rémunération ; ont été respectivement promus 2 salariés masculins et 9 salariés féminins ;
- une attention particulière portée à la prévention de la pénibilité au travail (cf. nouvel 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 nouvelles 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 ;
 - promotion de la réalisation des bilans avec les référents "troubles musculo squelettiques" (TMS) et le médecin du travail par la mise en place d'un COPIL TMS ;
 - poursuite des formations "prévention des risques liés à l'activité physique", etc. ;
 - ✓ du travail de nuit exercé par un personnel majoritairement féminin :
 - sensibilisation à une bonne hygiène de vie ;
 - 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 d'une maison d'assistantes maternelles ;
 - ✓ palette d'activités sportives et de relaxation sur le lieu de travail (marche, aquagym, tai-chi, qi-gong, musculation en salle...) ;
 - 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 ;

- la création de deux instituts de formation en ergothérapie (ouvert depuis le 1^{er} septembre 2013 et où sont formés 82 étudiantes et 10 étudiants) et masso-kinésithérapie (ouvert en septembre 2014 où sont formés 27 étudiantes et 22 étudiants) 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, 141 étudiants suivent une formation en septembre 2015 ;
- 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, ce qui permet de faciliter l'articulation vie professionnelle – vie familiale ;
- le projet de mettre en place un service de conciergerie sur le site de La Musse.

4 - Objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés

Les objectifs seront identiques à ceux prévus par l'accord du 21 juin 2011. La prévention des RPS, celle de la pénibilité au travail et le maintien dans l'emploi des travailleurs(ses) handicapé(e)s seront particulièrement examinés.

La mise en œuvre de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fera l'objet, le cas échéant, d'une réunion de suivi lors des réunions de négociation collective avec la délégation syndicale.

Elle sera également examinée par la commission égalité de chaque comité d'établissement.

5 - 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.

6 - Quelques indicateurs

61 Effectif total au 31.12.14

	CADRES			AGENTS de MAITRISE			EMPLOYES et OUVRIERS			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2013	52	53	105	19	43	62	223	787	1010	294	883	1177
2014	54	60	114	17	42	59	224	785	1009	295	887	1182
2015	60	62	122	17	43	60	219	786	1005	296	891	1187

62 Nombre de salariés à temps complet

Hommes			Femmes			Total		
2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
268	268	265	751	762	757	1019	1030	1022

63 Nombre de salariés à temps partiel

	Hommes			Femmes			Total		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
entre 17h30-30h	17	16	20	113	107	97	130	123	117
autres formes	10	11	11	18	18	37	28	29	48
Total	27	27	31	131	125	134	158	152	165

64 Embauches

	CADRES			AGENTS de MAITRISE			EMPLOYES et OUVRIERS			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2013	17	6	23	0	4	4	55	170	225	72	180	252
2014	20	10	30	0	1	1	58	185	243	78	196	274
2015	15	11	26	0	4	4	59	196	255	74	211	285

65 Durée moyenne entre deux promotions (en année - concerne les salariés ayant eu une promotion dans l'année)

	CADRES		AGENTS de MAITRISE		EMPLOYES/OUVRIERS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
La Musse	—	6 ans et 6 mois	1 an et 6 mois	—	—	—
VSD	—	—	—	4 ans	1 an et 7 mois	7 ans et 3 mois

66 Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations : 4

67 Rémunérations moyennes mensuelles brutes

	CADRES		AGENTS de MAITRISE		EMPLOYES et OUVRIERS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2013	5 429 €	4 285 €	2 946 €	2 790 €	2 005 €	2 043 €
2014	5 176 €	4 235 €	2 959 €	2 736 €	2 044 €	2 194 €
2015	5 133 €	4 220 €	2 978 €	2 649 €	2 182 €	2 202 €

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

	Cadres		Agents de Maitrise		Employés/Ouvriers	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2013	21%	50%	0%	40%	8%	67%
2014	20%	43%	0%	60%	8%	63%
2015	25%	20%	0%	100%	50%	63%

69 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
2013	1	1	2	0	1	1	2	11	13	3	13	16
2014	0	0	0	0	0	0	2	15	17	2	15	17
2015	0	1	1	0	1	1	1	10	11	1	12	13

70 Nombre de jours d'absences paternité et d'accueil de l'enfant pris par rapport au nombre de congés théoriques

	CADRES	AGENTS MAITRISE	EMPLOYES OUVRIERS	TOTAL
2013	0	0	88/88	88/88
2014	11/11	11/11	77/77	99/99
2015	11/11	0	70/77	81/88

71 Nombre de demande de congé de solidarité familiale et d'accords correspondants

	CADRES	AGENTS MAITRISE	EMPLOYES OUVRIERS	TOTAL
2013	0	0	0	0
2014	0	0	0	0
2015	0	0	0	0

72 Nombre de demande de congé de soutien familial et d'accords correspondants

	CADRES	AGENTS MAITRISE	EMPLOYES OUVRIERS	TOTAL
2013	0	0	0	0
2014	0	0	0	0
2015	0	0	0	0

73 Nombre de demande de congé conventionnel pour soigner un membre de sa famille et d'accords correspondants

	<i>CADRES</i>	<i>AGENTS MAITRISE</i>	<i>EMPLOYES OUVRIERS</i>	<i>TOTAL</i>
2013	0	0	0	0
2014	0	0	0	0
2015	0	0	0	0

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

	<i>CADRES</i>	<i>AGENTS MAITRISE</i>	<i>EMPLOYES OUVRIERS</i>	<i>TOTAL</i>
2013	0	0	1	1
2014	0	0	0	0
2015	0	0	1	1

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

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

Etablissements de La Musse

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

Maison des assistantes maternelles sur le site de La Musse

Etablissements de Villiers Saint Denis

Mise à disposition de locaux pour la garde des enfants de la garderie de la ville de Charly sur Marne

76 Nombre de réunions de service après 19 h

2013	2014	2015
0	27*	17*

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