Égalité professionnelle
Quel rôle pour l'employeur public hospitalier ?

Karine HAMELA Directrice du pôle ressources humaines, CHU de Nice
Aurélien STIVAL Directeur des ressources humaines, CHI de Villeneuve-Saint-Georges
Romain LE CLERC Élève directeur d'hôpital, promotion Nicole Girard-Mangin (2019-2020)

L'hôpital public, soumis au cadre établi par le statut de la fonction publique, apparaît de prime abord peu susceptible de faire face aux questions liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : les salaires sont encadrés par des grilles réglementaires, les professions sont accessibles sans discrimination de genre, par le biais des concours visant à garantir l'égalité d'accès à l'emploi public. Pourtant, l'hôpital est un lieu de reproduction des stéréotypes, des préjugés et des inégalités liées aux genres. Certaines professions sont majoritairement féminines, que l'on pense aux sages-femmes ou aux infirmiers, et parfois dans des proportions significatives (plus de 80 % pour certains métiers). Des écarts de salaire entre les hommes et les femmes y sont objectivés. L'accès aux postes à responsabilité en proportion est plus facile pour les hommes.

Les hôpitaux ont une responsabilité sociale particulière en tant qu'employeurs publics, de surcroît très souvent premiers employeurs de leur commune, voire de leur territoire. Avec près de deux cents métiers, dans tous les domaines, ils sont le reflet de la société. Cette responsabilité doit les conduire à porter une politique volontariste et exemplaire en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette responsabilité intrinsèque est désormais relayée en droit. L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, ainsi que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, obligent les établissements à œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle et à mettre en place, avant le 31 décembre 2020, un plan d'action pluriannuel dédié. La non-mise en œuvre de ce plan pourrait entraîner des sanctions financières pour les établissements (jusqu'à 1 % de la masse salariale).

Des actions adaptées au contexte local

Dans le cadre d'un projet centré sur la responsabilité sociétale des établissements, co-porté par les délégations Provence-Alpes-Côte d'Azur et Occitanie, l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) PACA, représentée par son délégué régional Marc Dumon, se positionne en facilitateur pour ses adhérents. Elle a mis à leur disposition des outils pour les aider à aborder cette thématique, et en particulier un outil d'élaboration de rapport de situation. Cette « première » met en évidence les biais présents au sein des structures (taux de femmes parmi l'encadrement, surreprésentation d'un genre au sein d'une profession…). Une présentation objective des faits facilite souvent la prise de conscience : autant de prémices nécessaires aux changements.

Au CHU de Nice, un bouquet de mesures

Les établissements hospitaliers doivent porter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle. Au CHU de Nice, par exemple, le rapport de la situation a très rapidement rendu visibles les inégalités : le congé paternité restait très peu utilisé, les femmes étaient surreprésentées dans certains métiers, les écarts de rémunération flagrants…

Ce constat posé, et après la prise de conscience institutionnelle et collective qui en a résulté, plusieurs actions ont été portées par l'établissement. Et ce en lien avec le secteur qualité de vie au travail, intégré au sein du pôle RH, créé en 2017. À titre d'exemple, plusieurs ateliers relatifs aux stéréotypes à l'hôpital ont été organisés à l'occasion de la Journée internationale du droit des femmes, le 8 mars. Des « rallyes mixité-métier » se sont tenus et des professionnels peu représentés au sein de certaines catégories d'emploi – un sage-femme ou une brancardière par exemple – ont présenté leur quotidien, rompant les clichés attachés à ces postes. Ces actions contribuent à valoriser ces métiers auprès des populations les plus jeunes. Elles montrent qu'il est possible d'exercer n'importe quel type de profession, quel que soit son genre.

Autre enjeu, les écarts de rémunération encore présents à l'hôpital, en dépit de conditions de rémunération identiques : les femmes exercent plus souvent à temps partiel en raison de leurs activités familiales. Pour y remédier, le CHU de Nice déploie une série d'actions (augmentation des places en crèche ou création d'un « espace allaitement »). Ces mesures visent à permettre aux parents de conjuguer au mieux leurs charges de famille avec leur situation professionnelle, en facilitant la reprise après un congé maternité par exemple.

Le CHU de Nice a également créé une cellule d'écoute et de soutien pour les agents en situation de souffrance au travail et/ou victimes d'agissements sexistes (cellule Colombe). Ce dispositif peut être saisi par n'importe quel professionnel du CHU, de manière confidentielle. La personne signalant sera recontactée dans les 72 heures. Il lui sera proposé un entretien qui, au-delà du temps d'écoute, l'accompagnera et l'orientera au mieux eu égard à sa situation individuelle.

À la SNCF

Hors le monde hospitalier, d'autres secteurs sont fortement touchés par ces représentations genrées. Ainsi de la SNCF, également confrontée à la question de l'égalité professionnelle en raison d'un taux de salariés de sexe masculin particulièrement élevé chez les cheminots. Catherine Woronoff Argaud, responsable du pôle diversité et mixité à la SNCF, rappelle que l'entreprise compte seulement 20,5 % de femmes. L'importation du concept anglo-saxon *role-model*, qui permet à une femme de présenter un métier considéré comme masculin, a encouragé ces dernières à se projeter dans les fonctions ouvertes au sein de l'entreprise ferroviaire : une femme peut envisager de devenir mécanicienne ou conductrice de train. Elle est accompagnée en ce sens. Il demeure toutefois nécessaire que de telles actions de sensibilisation précoce soient effectuées au sein des lycées et de tous les centres de formation professionnelle.

L'égalité professionnelle, un défi pour les hôpitaux

Il n'existe pas de solution miracle pour parvenir à l'égalité professionnelle totale entre les femmes et les hommes. Des actions multiples doivent être menées afin de mobiliser la communauté hospitalière. À ce titre, le retour d'expérience entre hôpitaux est particulièrement bénéfique car il permet de construire progressivement un corpus de mesures efficaces. La comparaison de l'hôpital avec le secteur privé peut être encouragée, comme l'illustre l'exemple de la SNCF.

L'évaluation de ces mesures et leur portée sont complexes à apprécier. Il est difficile de distinguer ce qui résulte des actions volontaristes mises en place par les directions et des changements sociétaux à l'œuvre. Enfin, il importe de ne pas chercher le retour sur investissement des actions menées. Ce processus long, parfois complexe, doit être porté au plus haut niveau de la gouvernance hospitalière, elle-même appelée à évoluer sur ces sujets. Cette démarche s'inscrit dans le cadre plus large de la responsabilité sociale des structures hospitalières. Il n'en demeure pas moins que, reflet de la société civile, les hôpitaux sont tenus d'évoluer en ce sens. Les nombreuses initiatives menées dans différents établissements sont de nature à inspirer ceux qui souhaitent – et aujourd'hui doivent – s'engager dans une telle politique. ■

LOI DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE
TITRE V - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Thématiques traitées : réduire les écarts de rémunération, favoriser l'égal accès aux corps, permettre une meilleure articulation vie familiale/vie professionnelle, prévenir et traiter les situations de discrimination…
- Nominations équilibrées des emplois de direction de la fonction publique hospitalière (40% de chaque sexe).
- Composition équilibrée des jurys.
- Inapplication du jour de carence pour les arrêts maladie des femmes en état de grossesse.
- Conservation des droits à l'avancement pendant un congé parental ou une disponibilité pour élever un enfant (durée maximuale : cinq ans pendant la carrière).
- Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes.