



# FEUILLE DE ROUTE POUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES 2021-2025



Version du 26 mai 2021  
Avis favorable CHSCT du 24 juin 2021  
Avis favorable CTE du 26 juin 2021

*Edition : Direction des Ressources Humaines, des Affaires Médicales,  
de la Recherche Clinique et de la Communication –  
Centre Hospitalier Sud-Essonne Dourdan-Etampes*



---

## SOMMAIRE

---

- 2 Introduction
- 4 Thématique d'action 1 : Garantir l'égalité femmes-hommes dans les recrutements et l'évolution professionnelle
- 4 Thématique d'action 2 : Soutenir la parentalité au sein du Centre Hospitalier Sud Essonne
- 5 Thématique d'action 3 : Affirmer l'engagement du Centre Hospitalier Sud Essonne en matière d'égalité femmes-hommes
- 5 Thématique d'action 4 : Participer à la lutte contre les violences faites aux femmes, les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

---

## INTRODUCTION

---

**Le thème de l'égalité femmes-hommes, dans le sens où il est porteur de valeurs fortes, comme l'égalité et le respect, qui sont au fondement même du Service Public Hospitalier, s'adresse et parle à tous.** Une politique en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes à l'hôpital est en réalité une politique en faveur de tous les agents hospitaliers, quel que soit leur sexe, car elle marque la prise en compte et le respect de chacun, dans son milieu professionnel, dans son individualité et au sein d'un collectif de travail.

**L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017.**

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 62 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.

Dans le cadre du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars qui prévoit des actions pour « un service public exemplaire en France et à l'international », le Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé, le 9 mars 2018, une concertation sur l'égalité professionnelle, prenant acte du bilan du protocole d'accord Égalité du 8 mars 2013 réalisé début 2018.

Des groupes de travail menés avec les partenaires sociaux entre mars et août 2018 ont permis de dégager cinq axes d'actions qui ont donné lieu, à partir de septembre, à une phase de négociation. Le texte final de l'accord, signé par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics, est majoritaire et sera mis en œuvre dès 2019.

Reprenant les acquis de l'accord de 2013 et sa démarche intégrée, ce nouvel accord, riche de 30 actions, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, de harcèlement et les agissements sexistes et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs, tels que le Fonds Égalité.

Les 5 axes de l'accord sont les suivants :

- Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité  
Il prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer d'ici le 31 décembre 2020 un plan d'action « égalité professionnelle » comportant notamment des mesures de résorption des écarts de rémunération, sous peine de sanctions financières. La perception de ce délai a été assouplie pour les hôpitaux suite à la crise COVID-19.
- Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles



- Axe 3 : Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière
- Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Dans le cadre du travail mené sur la négociation des « lignes directrices de gestion », un groupe de travail s'est réuni pour préparer une « feuille de route » sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Ce groupe rassemble des représentants des Partenaires Sociaux (l'ensemble des syndicats représentatifs au CHSE ayant été invité à siéger, soit CFDT, CGT, FO et SUD, ainsi qu'un représentant du corps médical) et de la Direction des Ressources Humaines et des Affaires Médicales :

- M. Mickaël BAUD, représentant du personnel, CFDT,
- Mme Corinne GORON, représentante du personnel, SUD,
- Mme Delphine LEMAIRE-BRUNEL, DA, Direction des Ressources Humaines et des Affaires Médicales,
- Mme Sylvie TOMAS, AAH, Direction des Ressources Humaines,
- M. Marc VESLIN, représentant du personnel, SUD
- Mme Catherine VOYEZ, représentante du personnel, CFDT

Ce groupe s'est réuni 3 fois :

- 18 mars 2021
- 9 avril 2021
- 26 mai 2021

afin de dresser un diagnostic de la situation au Centre Hospitalier Sud Essonne, sur la base notamment des retours du questionnaire « Projet Social » (cf. annexe 1) et de la trame de diagnostic proposée par l'AFNH (cf. annexe 2).

Ce travail a permis de déterminer les actions à mener dans les années à venir pour améliorer l'égalité professionnelle Femmes-Hommes au Centre Hospitalier Sud Essonne et d'acter la constitution d'un comité de suivi de ce plan d'action qui pourra dresser un bilan de son action auprès du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail). Ce comité sera constitué des membres du groupe de travail cité ci-dessus (2 représentants par syndicat à chaque réunion) ainsi que de deux représentants de la communauté médicale (à désigner après appel à candidatures) et du responsable des Affaires Médicales au sein de la DRH-DAM.

Le présent document a pour objectif de présenter les thématiques d'actions des 5 ans à venir ; elles répondent aux axes définis pour la politique nationale et donneront lieu à un plan d'action détaillé.

Une évaluation annuelle sera menée sur l'état d'avancée des actions mises en œuvre et leur pertinence/efficacité. Cette évaluation donnera lieu à un bilan, diffusé en interne (instance, professionnels) et en externe. En fonction des conclusions, le présent plan d'action pourra être réajusté.



## THEMATIQUE D'ACTION 1 : GARANTIR L'EGALITE FEMMES- HOMMES DANS LES RECRUTEMENTS ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

### Introduire un suivi des données RH générées dans le pilotage de la politique de l'établissement

- Insertion de données générées dans le bilan social annuel,
- Autodiagnostic annuel ANFH, annexé au Bilan Social.

### Assurer un recrutement équitable entre les hommes et les femmes

- Permettre l'égal accès de tous aux emplois du CHSE en vérifiant que les fiches de poste / offres d'emploi ne comportent pas de critères discriminants, notamment liés au sexe,
- Tendre vers une composition paritaire des jurys de sélection (recrutements sans concours, concours, etc.).

### Garantir l'absence de discrimination dans l'évolution de carrière

- Garantir que les critères d'évaluation de la valeur professionnelle des agents ne comportent pas de critères discriminants, notamment liés au sexe,
- Assurer un égal accès à la promotion interne,
- Garantir l'information des professionnels sur leurs droits pendant leur absence pour congé maternité, paternité, adoption ou parental,
- Organiser les bonnes conditions de reprise du travail pour les agents de retour de congé maternité, paternité, adoption ou parental,
- En termes de conditions physiques de travail, mettre à disposition les outils et méthodes qui permettent de limiter les discriminations liées aux caractéristiques physiques de chaque sexe (ex : formation Troubles Musculo-squelettiques, rails de transferts...) et garantir le respect de l'intimité dans des vestiaires adaptés séparés femmes/hommes.

## THEMATIQUE D'ACTION 2 : SOUTENIR LA PARENTALITE AU SEIN DU CENTRE HOSPITALIER SUD ESSONNE

### Développer l'offre de services au bénéfice des parents

- Pérenniser le partenariat avec Les Univers Z'Enchantés (LUZE), micro-crèche,
- Poursuivre le partenariat avec un service de conciergerie hospitalière,
- Evaluer la pertinence d'adhérer au dispositif Chèque Emploi Service Universel (CESU).

### Repenser les organisations de travail pour favoriser l'« équilibre des temps »

- Développer autant que possible le télétravail (élargissement de l'expérimentation en cours du télétravail des cadres),
- Limiter les réunions tardives, mieux anticiper leur organisation, et limiter leur durée,
- Informer sur les temps partiels et mettre en place une politique d'établissements sur le sujet,
- Informer sur le droit à la déconnexion.

### Garantir l'information des professionnels sur les dispositifs existants pour faciliter la conciliation de la parentalité avec l'exercice professionnel

- Garantir l'information sur les prestations à caractère familial offertes par le Comité de Gestion des Œuvres Sociales (prestations diverses...)
- Diffuser une information simple et pédagogique (notamment via des « capsule vidéos ») sur les dispositifs mis en place autour de la grossesse, la naissance, l'adoption, l'allaitement, la procréation médicalement assistée, la garde d'enfants, les professionnels aidants,

### THEMATIQUE D'ACTION 3 : AFFIRMER L'ENGAGEMENT DU CENTRE HOSPITALIER SUD ESSONNE EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

#### Veiller à promouvoir la notion de parité dès que possible et pertinent

- Penser à la parité dans la composition des groupes (de travail, de réflexion etc.),
- Dans les instances de gouvernance (au sein de l'établissement et des pôles d'activité).

#### Afficher l'engagement du CHSE en matière d'égalité femmes-hommes

- Organiser un événement/une communication par an à l'occasion de la journée des droits des femmes (8 mars),
- Désigner un référent « Egalité » au sein de la DRH-DAM et le/la former,
- Viser les labels « égalité professionnelle » et « diversité » délivrés par l'AFNOR,
- Organiser des actions de formation/informations régulières sur les thèmes de l'égalité, la parité, la non-discrimination.

### THEMATIQUE D'ACTION 4 : PARTICIPER A LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES, LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

#### Formaliser une procédure de signalement et la large information des professionnels sur ce signalement et les dispositifs d'accompagnement

- Déclaration via les FSEI
- Information sur les différents soutiens existants (encadrement, direction, psyA, service social du personnel, association MEDIAVIPP...) via note de service, affichage, capsule RH,
- Information sur la protection fonctionnelle,
- Faire un bilan annuel des signalements et de leur traitement en CHSCT.

#### Développer l'information sur les bonnes pratiques

- communiquer sur la présence de l'association MEDIAVIPP,
- Organiser des sessions de formation/sensibilisation sur le sujet de la lutte contre les violences, les harcèlements et les discriminations,
- Développer les groupes d'échanges entre pairs.