

Egalité et diversité au CH Georges Daumezon et à l'hôpital de Corcoué sur Logne

Sanitaire

Date de publication : 14 mai 2024

Généralités

Objectif :

Développer des actions pour favoriser l'égalité au travail et la lutte contre toute forme de discriminations au travail, lutte contre les agissements et propos sexistes, sexuels...

Le CH Georges Daumezon et l'hôpital de Corcoué sur Logne se sont engagés dans une démarche volontariste de promotion de l'égalité et de la diversité au travail. Ces 2 établissements de santé ont obtenu la double certification AFNOR "Alliance Diversité Égalité". Cette labellisation permet aux établissements d'évaluer et d'améliorer l'ensemble de leur processus RH.

Cette démarche doit être un levier de communication externe et interne, en vue de renforcer l'égalité des droits.

Etapes de mise en oeuvre

1 - Définir une politique et une équipe dédiée.
2 - Réaliser un état des lieux et analyser les risques.
3 - Former et sensibiliser les agents.
4 - Définir des plans d'action pour améliorer les pratiques.
5 - Mettre en place un dispositif de signalement, d'écoute et de traitement.
6 - Évaluer les dispositifs mis en place et les impacts sur les organisations.

Essaimage

Les principaux leviers

• Définir une politique de lutte contre toutes formes de discriminations et la porter au niveau institutionnel par la direction générale.
• Identifier des pilotes avec des missions définies.
• Dédier des ressources humaines et financières au projet.
• Former des référents.
• Sensibiliser l'encadrement, les représentants syndicaux et les agents.
• Constituer un comité de pilotage.

Les principaux freins

• Les actions à mettre en place pour respecter le cahier des charges sont exigeantes : cela peut engendrer des procédures plus lourdes et complexes.
• Les missions de sensibilisation des référents "Egalité Diversité" peuvent être fastidieuses (appropriation par les agents, crainte des représentants du personnel...).
• Difficulté pour les professionnels de trouver un sens à cette démarche au sein du service public, déjà assujetti à des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement...

Témoignages

"Cette démarche nous a permis de consolider nos processus RH et d'améliorer les parcours de nos professionnels, de leur recrutement jusqu'à leur départ de l'établissement, en passant par le déroulement de leur carrière et la formation...".

Séverine BERNIER, Adjoint des cadres RH

"Cette démarche de certification fait partie intégrante de l'amélioration continue de la qualité. Et, en ce sens, la place du responsable qualité est essentielle.

Juliette BERTRAND, Responsable Qualité

Contact

Une question ? Besoin d'informations ? Contacter l'établissement :

amelie.logerais@ch-gdaumezon.fr

L'établissement

Date de mise en œuvre : 1 septembre 2018

Durée du projet : 6 mois

CH Georges Daumezon et Hôpital de Corcoué sur Logne 44340

Type de structure : Sanitaire / Public

Obligation réglementaire : Oui

La mise en oeuvre d'un "plan Égalité" dans les établissements de santé (loi de transformation de la fonction publique)

Déclenchement

Monsieur PARET, directeur des CH Georges Daumezon et de l'hôpital de Corcoué sur Logne, a pris ses fonctions en 2016 et a souhaité mettre en œuvre une politique RH d'égalité et de diversité au travail. C'est pourquoi il a engagé les 2 établissements dans la double labellisation "Alliance Diversité Égalité". Cela s'est inscrit dans une démarche volontaire, en lien avec la qualité de vie au travail, pilier sociétal du développement durable.

La mise en oeuvre

Facilité de mise en oeuvre

7/10

Remplace une pratique existante

Les ressources

Temps

Importance de définir du temps dédié pour les pilotes et référents.

A considérer

Personnel (équipe projet, déploiement...)

Pour la coordination de la démarche.

Peu

Des compétences en interne

Importance des formations, puis des sensibilisations.

A considérer

Des compétences externes (prestations externes)

Éventuellement pour un dispositif externe d'alerte discrimination.

Peu

Des équipements, du matériel

Pas d'équipement à prévoir

Peu

Des financements (internes et externes)

• Le financement des audits. • Le financement des outils de communication. • La valorisation du temps de travail agents.

A considérer

Parties prenantes associées

- [x] Direction
- [x] Administration
- [ ] Services techniques
- [x] Professionnels
- [ ] Bénéficiaires
- [ ] Tutelles

Les impacts

Sur l'environnement : Pas d'impacts

Pas d'impacts

Sur les professionnels : Impacts positifs

Amélioration de l'indicateur global de satisfaction au travail.

Sur les usagers : Impacts positifs

Sensibilisation des usagers aux divers thèmes abordés dans les critères de discrimination.

Sur l'organisation : Impacts positifs

• Amélioration de la qualité de vie au travail.
• Attractivité et fidélisation des professionnels.

Sur le médico-économique : Non évaluable

Conditions de succès

Projet inscrit dans la politique de l'établissement

• Projet d'établissement. • Politique générale. • Plan égalité dans les lignes directrices de gestion.