

Plus loin avec la FHF

RH

DEUX ÉTABLISSEMENTS VISENT LE LABEL DIVERSITÉ

L'ESSENTIEL _ L'hôpital de Brie-Comte-Robert et l'Établissement public gériatrique de Tournan-en-Brie s'engagent à promouvoir la diversité au sein de leur personnel.



Le CH de Brie-Comte-Robert et l'Établissement public gériatrique de Tournan-en-Brie, en direction commune, se sont engagés en mai 2012 dans une démarche interne de diversité et d'égalité des chances en vue de l'obtention du label Diversité, label d'État mis en œuvre sous l'égide de l'Association française de normalisation (Afnor). Les objectifs de la démarche étaient de donner du sens à la gouvernance commune en partageant des valeurs humanistes, de certifier la qualité et la rigueur de la gestion des ressources humaines, de poursuivre l'amélioration continue des conditions de travail et d'affirmer l'engagement de l'hôpital en matière de promotion de la diversité, d'égalité des chances et de lutte contre toutes formes de discriminations. La démarche a associé les partenaires sociaux et plus largement l'ensemble des professionnels :

→ **Mai 2012.** État des lieux : enquête de satisfaction, évaluation des risques professionnels (document unique) et des risques de discrimination sur chaque étape du processus RH;

→ **Juin à septembre 2012.** Communication interne et formation interne;

→ **Septembre 2012.** Objectivation du processus de recrutement, support d'entretien annuel standardisé, définition de 17 indicateurs spécifiques d'analyse de la diversité, puis rédaction d'un plan d'action.

→ **Octobre 2012.** Création d'un dispositif « alerte discrimination », dont les membres, formés par un organisme extérieur, sont chargés d'analyser et de proposer des actions correctives et préventives à la direction en suivant une procédure établie;

→ **Audit Afnor et obtention du label Diversité** par une commission pluridisciplinaire.

Pour l'hôpital de Brie-Comte-Robert et l'Établissement public gériatrique de Tournan-en-Brie : « *Obtenir le label Diversité est aujourd'hui un engagement, une responsabilité qu'il est nécessaire d'entretenir et de faire vivre au sein de nos deux établissements. C'est également un moyen de mettre en valeur notre identité et notre politique managériale auprès de tous nos partenaires.* »

PROTOCOLE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES

La FHF a signé le 8 mars 2013 le protocole d'accord commun aux trois fonctions publiques sur l'égalité professionnelle et ainsi réaffirmé son engagement relatif à l'égalité des parcours, et ce quel que soit le niveau de responsabilité.

Si le protocole fixe des principes communs, il sera décliné dans le cadre de concertations locales par établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Selon le rapport de la Fonction publique 2009-2010, les femmes représentent près de 80 % de l'effectif de la fonction publique hospitalière (FHP) et 42 % de l'effectif des personnels médicaux et pharmaceutiques. Cette féminisation est très marquée chez les personnels soignants (87 %) ainsi que chez les personnels administratifs (91 %, hors personnel de direction). Seuls les métiers ouvriers et techniques sont plus fortement représentés par les hommes (65 %). Le mode de recrutement, par voie de concours majoritairement, préserve une égalité professionnelle à l'entrée. Pour autant, le cadre législatif et réglementaire applicable aux agents publics hospitaliers ne va pas dans les faits jusqu'à garantir le même déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès aux emplois supérieurs, ni la juste représentation des femmes au sein des instances hospitalières.