

DOSSIER DE PRESSE

Bourges le 1^{er} octobre 2025

Égalité femmes-hommes dans les hôpitaux du Centre-Val de Loire : un enjeu partagé, des initiatives dans le Cher

Un état des lieux régional

En 2025, l'Agence régionale de santé Centre-Val de Loire a lancé une enquête auprès des établissements hospitaliers de la région pour dresser un premier état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si l'enquête n'a pas encore atteint son terme, les premiers résultats révèlent déjà des écarts notables, en particulier sur deux indicateurs clés.

Les écarts de rémunération : certains hôpitaux affichent des écarts très limités, quand d'autres présentent des différences significatives, s'agissant des personnels fonctionnaires ou des contractuels.

Le score de l'index égalité : sur 100 points, la plupart des établissements se situent entre **78 et 99**, traduisant une dynamique engagée mais encore contrastée.

Cette enquête vise à rappeler qu'il existe, partout, des marges de progrès. L'égalité professionnelle constitue un levier essentiel d'attractivité, de qualité de vie au travail et de modernisation du service public hospitalier.

L'ARS Centre-Val de Loire va par ailleurs signer prochainement une convention avec l'association « Donner des Elles à la santé », dont l'action s'inscrit dans l'objectif de faire progresser concrètement l'égalité femme-homme dans nos hôpitaux.

« L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement une obligation légale, c'est une condition de justice sociale et d'efficacité collective. Notre rôle est d'accompagner les établissements dans cette transformation durable. »

— Clara de Bort, Directrice générale de l'ARS Centre-Val de Loire —

Des initiatives fortes dans le Cher

Centre hospitalier Jacques Cœur : un plan structuré et une future Maison des femmes

Depuis 2024, le Centre hospitalier Jacques Cœur déploie un plan d'action institutionnel ambitieux articulé autour de trois priorités :

- concilier vie professionnelle et vie personnelle,
- prévenir et traiter toutes formes de discriminations, violences, harcèlement ou agissements sexistes,
- sensibiliser et accompagner l'égalité femmes-hommes tout au long de la carrière.

La gouvernance s'est engagée concrètement : nomination accrue de femmes aux responsabilités médicales au-delà de l'obligation réglementaire, intégration systématique de la question des discriminations dans les entretiens médicaux annuels, création d'un dispositif de conciliation en 2025 via la commission qualité de vie et conditions de travail. Des actions de sensibilisation sont également ouvertes aux professionnels comme au grand public, à l'image d'une journée dédiée aux mutilations sexuelles début 2025.

Projet phare : en avril 2025, l'établissement a déposé un dossier pour créer avant la fin de l'année 2025 une **Maison des femmes-santé**. Cette structure pluridisciplinaire permettra de renforcer l'accompagnement des femmes victimes de violences, de faciliter les dépôts de plainte et de coordonner les prises en charge médico-psycho-sociales avec les associations, les services hospitaliers et les acteurs publics.

« L'égalité professionnelle ne doit pas être un slogan, mais une réalité vécue par nos équipes au quotidien. Avec la Maison des femmes, nous voulons franchir un cap en accompagnant les victimes et en renforçant notre rôle de service public. »
— Rémi Fauquembergue, Directeur général du CH Jacques Cœur

Centre hospitalier George Sand : un engagement ancien et une cellule dédiée à la lutte contre les violences et le harcèlement

En décembre 2024, le Centre hospitalier George Sand a lancé la cellule **STOP aux violences et au harcèlement au travail**.

Cette cellule s'inscrit dans la continuité des actions historiques de l'établissement : recrutement renforcé de femmes pour les postes à forte responsabilité (50% pour la *Direction, 1 Cheffe de Pôle, 9 Cheffes de service*) ; susciter et accompagner la parole des victimes de discriminations ; aménager les conditions de travail pour permettre le développement professionnel des femmes. L'établissement George Sand compte aujourd'hui 47% de femmes médecins et au total 77% des 1400 professionnels de l'établissement sont des femmes ; le sujet de l'accompagnement des femmes est donc majeur. L'indice d'égalité professionnelle est établi à 81/100, laissant une marge notamment en matière de rémunération.

Composée de professionnels de santé, d'un psychologue du travail, d'un assistant social, de représentants syndicaux et de la DRH, cette cellule a pour mission de recueillir, instruire et traiter les signalements liés aux violences sexistes et sexuelles, au harcèlement et aux discriminations.

Sous la responsabilité de Mme Héloïse OUDART, référente égalité de l'établissement, la cellule a déjà :

- instruit 21 signalements, dont un transmis au Procureur de la République,
- élaboré des outils pratiques pour accompagner les victimes,
- organisé une formation longue pour ses membres,
- tenu plusieurs journées de sensibilisation,
- en lien avec la Direction, octroyé la protection fonctionnelle à plusieurs professionnels
- Adhéré à l'Association « Donner des Elles à la santé »

Financée par le Fonds pour l'égalité professionnelle (FEP 2025), la cellule prépare de nouvelles actions, dont une journée de sensibilisation à l'automne 2025 sur le harcèlement moral et la préparation début 2026 d'un état des lieux des violences entre professionnels. Pour un établissement spécialisé en santé mentale, il apparaît crucial d'agir, tant les conséquences de la souffrance au travail peuvent avoir d'effets délétères sur la vie des agents et sur la capacité à être sereins dans la prise en charge des patients.

« En créant la cellule STOP, nous avons voulu donner un signal clair : aucune forme de violence ou de discrimination ne peut être tolérée. Notre priorité est d'écouter, protéger, agir rapidement. Notre politique de ressources humaines est adaptée pour accompagner les femmes et les hommes au cours de leur carrière, car les hommes peuvent aussi être victimes de discrimination / harcèlement au travail, il y a un travail à conduire pour libérer la parole de chacun. Concernant les professionnels, tous sont concernés, les médecins également, le parcours des femmes médecin demeurent semée d'embûche. »

— Marie Roulx-Laty, Directrice générale du CH George Sand

Centre hospitalier de Vierzon : un projet de création de salles "cocons d'allaitement"

L'allaitement en France concerne près de 70% des mères à la naissance puis chute à une femme sur 2 à deux mois. La reprise du travail constitue souvent un frein dans la poursuite de l'allaitement voire même dans le démarrage de celui-ci. Parmi les deux causes d'arrêt de l'allaitement, on retrouve à 54% les difficultés d'organisation et le manque de temps liés à la reprise du travail. A ce jour, la part des femmes au Centre Hospitalier de Vierzon représente 78% des employés, dont 57% en âge d'avoir des enfants.

Au Centre hospitalier de Vierzon, aucun espace dédié ne permettait aux femmes allaitantes de tirer leur lait sur leur lieu de travail en toute intimité. De plus, en l'absence d'espace d'allaitement sur le lieu de travail, les jeunes mamans désireuses d'allaiter choisissent parfois simplement de ne pas travailler ou de cesser l'allaitement.

Ce constat a amené l'établissement à proposer un projet de création de salles "cocons d'allaitement" afin que ces femmes puissent tirer leur lait au travail en toute intimité.

Le Centre Hospitalier de Vierzon a donc achevé en septembre 2025 l'aménagement complet et la mise à disposition de trois salles "cocon d'allaitement" équipées sur les trois sites de l'établissement. Il était indispensable d'envisager une salle d'allaitement par site afin de permettre aux femmes un accès libre et équitable à ces espaces dédiés.

Ces derniers sont aménagés sous une forme "cosy", comprenant chacun, un fauteuil confort, une lampe sur pied, un porte-manteau, deux tables gigognes, un réfrigérateur, une enceinte Bluetooth et des cadres décoratifs.

« L'égalité femmes-hommes à l'hôpital c'est aussi de permettre aux mamans qui reprennent le travail, et qui souhaitent poursuivre l'allaitement, de bénéficier d'un espace dédié, sécurisé, aménagé et optimal afin de tirer leur lait sur le lieu de travail et ainsi de mieux concilier vie professionnelle et familiale. »

- Francisco MORENO, Directeur général du CH de Vierzon

Une mobilisation qui doit se poursuivre

Ces initiatives, à Bourges comme dans d'autres établissements de la région, témoignent d'une **mobilisation croissante** pour faire progresser l'égalité femmes-hommes dans le monde hospitalier. L'enquête conduite par l'ARS Centre-Val de Loire constitue un premier jalon : elle sera complétée par les réponses attendues des établissements et actualisée régulièrement. L'enjeu est clair : favoriser des environnements de travail justes, respectueux et attractifs, où chacun et chacune peut évoluer librement et accéder aux mêmes opportunités.

Contacts presse :

- ARS - Mathieu MERCIER - 02 38 77 31 23 | ars-cvl-presse@ars.sante.fr
- CH George Sand – Carole JORY – 06 31 34 62 68 - 02 48 67 20 82 | carole.jory@ch-george-sand.fr
- CH Jacques Cœur – Pierre-Yves HALIN – 06 22 90 40 56 | pierre-yves.halin@ch-bourges.fr
- CH de Vierzon – 02 48 52 33 45 | secretairedirection@ch-vierzon.fr