

### 1 – Références réglementaires

#### ❖ **8 mars 2013 : protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

Les employeurs publics et les organisations syndicales signent à l'unanimité ce protocole et engagent ainsi une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics.

#### ❖ **30 novembre 2018 : accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique**

Signature d'un accord prenant appui sur les échanges nourris et constructifs au cours de la période de concertation et de négociation.

L'accord s'articule autour de **5 axes** :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

#### ❖ **Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023**

L'**index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique hospitalière** a été instauré par la visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Sa déclinaison dans la fonction publique hospitalière est fixée par deux décrets en date du 21 octobre 2024 :

- [Décret du 21 octobre 2024](#) relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière
- [Décret du 21 octobre 2024](#) fixant les modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret du 21 octobre 2024

Cet index permet de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à travers 4 ou 5 indicateurs sous la forme d'une note sur 100. Les établissements dont la note est inférieure à 75 points sont tenus de fixer et publier leurs objectifs de progression de chacun de ces indicateurs.

Lorsque cette cible n'est pas atteinte pour la 4<sup>ème</sup> année consécutive, des pénalités financières comprises entre 0,1 % et 1 % du montant de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents, peut être notifiée.

Le décret du 21 octobre 2024 instaure 4 indicateurs pour les établissements de plus de 50 agents de la fonction publique hospitalière :

- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires et les praticiens hospitaliers ;
- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels et les praticiens contractuels ;
- Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes ;



# Publication de l'index égalité femmes-hommes

## Centre hospitalier d'Hautmont – année 2023

- Écart de taux de promotion de garde entre les femmes et les hommes.

### 2- Les résultats des indicateurs pour le Centre Hospitalier d'Hautmont

Etablissement de 200 millions d'€ de budget au maximum

Index	Taux ou nombre	Points
Indicateur 1 : Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes pour les fonctionnaires à filière et catégorie hiérarchique équivalente	5,9	34
Indicateur 2 : Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes pour les agents contractuels à filière et catégorie hiérarchique équivalente	0,0	30
Indicateur 3 : taux d'avancement de corps	50,0	0
Indicateur 4 : taux d'avancement de grade	18,2	0
	Note finale sur 100 :	64
	Note finale sur 100 après proratisation :	91

L'analyse de ces résultats démontre une égalité dans les rémunérations entre les hommes et les femmes.

Le taux d'avancement de corps au choix ou par examen professionnel révèle un écart au détriment des femmes, alors que 83 % des professionnels concernés sont des femmes.

Par contre, le taux d'avancement de grade présente un écart de 18.2 % favorable aux femmes alors que les hommes représentent 38 % des professionnels concernés.

#### Indicateur 3

Taux d'avancement de corps	hommes	femmes	écart
au choix ou par examen professionnel	50,0%	0,0%	-50,0%

Taux utilisé pour l'indicateur 3	50,0%
----------------------------------	-------

 il s'agit de l'écart en valeur absolu des taux d'avancement au choix

#### Indicateur 4

Taux d'avancement de grade	hommes	femmes	écart
au choix ou par examen professionnel	0,0%	18,2%	18,2%

Taux utilisé pour l'indicateur 3	18,2%
----------------------------------	-------

 il s'agit de l'écart en valeur absolu des taux d'avancement au choix

### 3- Plan d'actions

Le plan d'action concernant l'égalité femmes hommes a été validé par les différentes instances de l'établissement et transmis le 1<sup>er</sup> décembre 2023 à l'Agence Régionale de Santé (ARS).

Le plan d'action **2024 - 2026** prévoit 16 actions réparties comme suit :

Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	3
Evaluer, prévenir et, le cas échéant, réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	1
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	3
Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	5
Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	4
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>16</b>

Détail des 16 actions :

#### Axe n°1 : Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Des actions sont identifiées au préalable pour structurer la politique de promotion de l'égalité professionnelle :

N°	Objectif	Action	Indicateur
1	Désigner un référent égalité professionnelle au sein de l'établissement	*Suivre le plan d'actions égalité professionnelle *Réaliser le bilan annuel à transmettre à l'ARS	*Référént clairement identifié *Formation du référent égalité
2	Communiquer au moins une fois par an auprès des professionnels de l'établissement sur les actions mises en place sur cette thématique	* Porter à la connaissance des professionnels les actions engagées	*Communication en CSE, CME, CSIRMT, Réunion de cadres
3	Mettre en place une action de sensibilisation des responsables de service sur l'égalité professionnelle	* Porter à la connaissance des responsables de service des actions engagées * Sensibiliser les responsables de service	* Nombre d'actions de sensibilisation par an * Nombre de participants

# Publication de l'index égalité femmes-hommes

## Centre hospitalier d'Hautmont – année 2023

### Axe n°2 : Evaluer, prévenir et le cas échéant, réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

La fonction publique est relativement épargnée par les disparités de rémunérations selon le genre et les responsabilités compte tenu de l'application des grilles indiciaires.

N°	Objectif	Action	Indicateur
4	Prévenir les écarts de rémunération	S'assurer de l'absence d'écarts de rémunération femmes – hommes non légitimes	Cartographie des salaires par poste occupé, proportionnalité F/H

### Axe n°3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

N°	Objectif	Action	Indicateur
5	Prévenir toute discrimination lors du recrutement	* Préciser les mentions H/F pour chaque offre d'emploi et parution	Offres de postes parus
		* Veiller à la mixité des jurys de concours et examens professionnels	Répartition H/F pour les jurys de concours
6	Introduire un suivi des données générées dans le pilotage de la politique de l'établissement	* Autodiagnostic annuel ANFH	Rapport de situation comparée annuel
7	Garantir l'absence de discrimination dans l'évolution de carrière	* Assurer un égal accès à la promotion interne	Comparaison des ratios promus/promouvables entre les hommes et les femmes

### Axe n°4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

N°	Objectif	Action	Indicateur
8	Soutenir la parentalité	* Diffusion d'informations autour des droits et des congés (congé parental, congé maternité...)	Diffusion d'informations
		* Prise en compte des impératifs de présence parentale lors de la rentrée scolaire	Plannings

9	Garantir l'information sur les prestations à caractères familiales offerts par le CGOS	*Informations données par les RH à l'occasion de changements familiaux	Nombre de prestations CGOS
10	Favoriser l'équilibre des temps de vie personnelle et professionnelle	*Repenser les organisations de travail (limiter les réunions tardives, leur durée, passage en 12h ?)	Plannings
		* Mettre en œuvre des services permettant de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (conciergerie, dépôt de pain, paniers bio... )	Nombre de partenariats établissement
11	Faciliter l'accès à la formation pour les professionnels en charge de famille	*Développer des formations en e-learning	Nombre de formations en e-learning
		*Anticiper en amont les formations en inter, afin de permettre aux agents d'organiser les déplacements	Nombre de formations en inter
12	Accompagner la situation de grossesse	*Aménagement des tâches	Entretiens avec le cadre

### **Axe n°5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

N°	Objectif	Action	Indicateur
13	Formaliser le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des situations de discriminations, actes de violence, de harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes	*Définir les modalités de signalement *Définir les acteurs du signalement *Définir les règles d'analyse des signalements	Nombre de signalements par an
14	Communiquer sur le dispositif de signalement identifié	*Etablir un fascicule qui présente le dispositif de signalement	Nombre d'actions de communication par an
15	Sensibiliser et former le personnel aux différentes discriminations (handicap, racisme, homophobie, sexisme...)	*Diffusion d'affiches	Supports d'informations publiés
		*Communication à l'encadrement	Compte rendu réunion
16	Organiser un dispositif de conciliation pour tous les professionnels, médicaux et non médicaux.	*Formation de 2 référents conciliateurs (H/F)	Mise en place du dispositif



**Publication de l'index égalité femmes-hommes**  
**Centre hospitalier d'Hautmont – année 2023**