

PUBLICATION DE L'INDEX EGALITE FEMMES- HOMMES

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 loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 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^{ème} 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 :

● Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires et les praticiens hospitaliers ;

● Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels et les praticiens contractuels ;

Centre Hospitalier du Pays d'Avesnes

BP 10209 - Route d'Haut-Lieu - 59363 AVESNES SUR HELPE Cedex

Tél : 03 27 56 55 55 - Fax: 03 27 56 56 00

- Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes ;
- Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes

2- Les indicateurs pour le Centre Hospitalier du Pays d'Avesnes

Index	Taux ou nombre	Points
Indicateur1 : écart 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	3.4	36/40
Indicateur 2 : écart 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 catégorie hiérarchique équivalente	14.2	12/30
Indicateur 3 : écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes	0	10/10
Indicateur 4 : écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	11	0/10
TOTAL		58
Note finale sur 100 après proratisation		64.44

Indicateur 4

Taux d'avancement de <u>grade</u>	Hommes	Femmes	écart
au choix ou par examen professionnel	2,2%	13,2%	11,0%

Taux utilisé pour l'indicateur 4	11,0%	<i>Il s'agit de l'écart en valeur absolue des taux d'avancement au choix</i>
----------------------------------	-------	--

Indicateur 5

Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	4
--	---

Nombre utilisé pour l'indicateur 5	4
------------------------------------	---

3- Le Plan d'actions

Rappel des cinq axes de travail :

- 1) Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- 2) Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 3) Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique ;
- 4) Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- 5) Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Mesures auxquelles s'engagent l'établissement	Objectifs à atteindre	indicateur
Désigner un référent égalité professionnelle	● Respect de la réglementation ● Suivre le plan d'actions égalité professionnelle	● Formation du référent égalité
Diffuser une information au moins une fois par an auprès des professionnels de l'établissement concernant les actions mises en place sur cette thématique	● communiquer auprès des professionnels sur les actions engagées	● communication en CSE, CME, réunion d'encadrement

Axe 2 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

La rémunération des fonctionnaires est définie à partir de dispositions statutaires et réglementaires.

Ainsi en application de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé. Le traitement de base d'un agent dépend de son indice majoré, indice déterminé en fonction d'un grade et d'une ancienneté.

Ainsi un homme et une femme possédant un grade et un échelon identique ont une rémunération identique.

Mesures auxquelles s'engagent l'établissement	Objectifs à atteindre	indicateur
S'assurer de l'absence d'écarts de rémunération femmes/ hommes, non légitimes	● Absence d'écart de rémunération	● cartographie des salaires par poste occupé, proportionnalité F/H

Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique

Mesures auxquelles s'engagent l'établissement	Objectifs à atteindre	indicateur
Définir et formaliser les règles de mobilité au sein de l'établissement	● respect des règles définies ● équité de traitement	● Existence d'une procédure
Mettre en avant les reconversions professionnelles réussies, les études promotionnelles	● communication auprès des agents	● Information présente dans le R.S.U
Favoriser et accompagner la promotion et la mobilité professionnelle	● Equité de traitement dans les demandes de formation et/ ou de mobilité professionnelles	● Nombre d'agents femmes/ hommes bénéficiant d'études promotionnelles par rapport à la proportionnalité femmes/ hommes du corps considéré, montant alloué aux études
Prévenir toute discrimination lors du recrutement	● Préciser les mentions H/ F pour chaque offre d'emploi et parution ● Veiller à la mixité des jurys de concours et examens professionnels	● Offres de postes parus ● Répartition H/ F pour les jurys de concours

Axe 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Mesures auxquelles s'engagent l'établissement	Objectifs à atteindre	indicateur
Proposer le télétravail, dans le contexte de la nécessité de service	● faciliter la conciliation vie professionnelle/ vie personnelle	● pourcentage d'agents femmes/ hommes en télétravail, par métier, par rapport à la proportionnalité femmes/ hommes du métier, nombre de jours télétravaillés par an
Anticiper les congés annuels de l'année N dès le 1 ^{er} trimestre	● faciliter la conciliation vie professionnelle/ vie personnelle	
Mettre en place des entretiens après une longue absence	● faciliter la conciliation vie professionnelle/ vie personnelle	● Nombre d'entretiens réalisés
Soutenir la parentalité	● Communication relative aux droits et congés (maternité, paternité, parental..) ● diffusion d'une note concernant l'aménagement horaire pour la rentrée scolaire	● actualisation du référentiel du temps de travail ● diffusion de la note d'information
Communiquer sur les prestations offertes par le CGOS	● Informations données à l'occasion de changements familiaux	● Nombre de prestations CGOS
Faciliter l'accès à la formation pour les professionnels en charge de famille	● développer les formations en e-learning ● favoriser les formation en intra	● Nombre de formations en e-learning et en intra
Mener une réflexion sur un aménagement de poste par rapport aux spécificités de l'état de grossesse	● Aménagement des tâches	● Entretiens avec le cadre

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

Mesures auxquelles s'engagent l'établissement	Objectifs à atteindre	Indicateur
Désigner un référent violence	● Respect de la réglementation	● Formation du référent violence
Créer et mettre en oeuvre un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des situations de discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	● Définir les modalités de signalement ● Définir les acteurs du signalement ● Définir les règles d'analyse des signalements	● Nombre de signalements réalisés et traités par an
Sensibiliser et former le personnel aux différentes discriminations (handicap, racisme, homophobie, sexisme...)	● Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	● Nombre de formations réalisées, nombre de personnes sensibilisées, par genre
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
Informar sur la possibilité de soutien psychologique après	● Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou	● Nombre de personnes suivies et accompagnées par le psychologue de l'établissement

agression via le psychologue de l'établissement	sexuel ainsi que les agissements sexistes	
---	---	--

