

INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

L'article 9 de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 instaure l'obligation de publier un index égalité professionnelle, pour les établissements de la FPH gérant au moins cinquante agents, Cet index prend la forme d'une note sur 100. Le niveau cible est de 75 points, Il est calculé annuellement.

Il est composé des 4 indicateurs suivants :

1° L'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 équivalentes ;

2° L'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 ;

3° L'écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes ;

4° L'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes;

5° Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

Conformément aux modalités de calcul arrêtées par le décret n°2024-949 du 21 octobre 2024, le GHP SO atteint la note de 70/100,

ECART DE REMUNERATION ET DE PROMOTION FEMME / HOMME AU GHP SO ANNEE 2026 (sur les données de l'année 2025)

	Score pondéré	
Index 1 - Ecart global de rémunération F/H titulaires	34	/40
Index 2 - Ecart global de rémunération F/H contractuels	18	/30
Index 3 - Ecart de taux de promotion de corps F/H		
Index 4 - Ecart de taux de promotion de grade F/H	7	/10
Index 5 - Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	4	/10
INDEX GLOBAL apres proratisation	70/100	

Références réglementaires :

Décret n°2024-948 du 21 octobre 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publiques hospitalière

Décret n°2024-949 du 21 octobre 2024 fixant les modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n°2024-948 du 21 octobre 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière

La marge de progression est plus nette concernant la rémunération des contractuels où il semble y avoir un déséquilibre. L'établissement débute un audit approfondi concernant cette population afin d'en identifier les origines et le type de personnel ou catégorie concerné. Grace à ce travail, nous pourrons enclencher des mesures de fonds comme une attention particulière et ciblée sur certaines catégories. Toutefois, le déséquilibre concernant la répartition de nos effectifs contractuels concerne principalement le personnel médical ou il y a majoritairement une population masculine et des difficultés de recrutements importantes. La note est en amélioration entre 2024 et 2025 (+ 3 pts) mais l'objectif des 75/100 n'est pas encore atteint.