

L'EGALITE HOMME FEMME AU CH GRASSE

En signant le 8 mars 2013 à l'unanimité un protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales ont engagé une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics.

Prenant appui sur les échanges nourris et constructifs qui ont eu lieu lors de la concertation, puis de la négociation, un accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique a été signé le 30 novembre 2018.

Il 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.

L'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique hospitalière

L'index égalité professionnelle 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 4ème 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.

Description des actions mises en œuvre par l'établissement pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

- ❖ Campagne de titularisation des Aides Soignant(e)s (population fortement féminisée)
- ❖ Augmentation de la formation en e-learning

- ❖ Promotion et mise en œuvre du télétravail
- ❖ Nombre d'actions de formation sur les violences, notamment sexuelles et sexistes augmentées
- ❖ Diminution de l'alternance jour/ nuit effective
- ❖ Augmentation du nombre de berceaux pour les 0 à 1 an
- ❖ Simulation de paye en cas de souhait de réduction de quotité liée au retour de maternité
- ❖ Affectation et temps de travail adapté en cas de parentalité

Le budget de l'établissement du Centre Hospitalier de Grasse
est **INFÉRIEUR OU ÉGAL À 200 millions d'€**
(base de 4 indicateurs) :

Index		Taux ou nombre	Points	Pondération
Indicateur 1	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour LES FONCTIONNAIRES ET LES PRATICIENS HOSPITALIERS	4,0	36	1
Indicateur 2	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour LES AGENTS CONTRACTUELS ET LES PRATICIENS CONTRACTUELS	9,4	21	1
Indicateur 3	Taux d'avancement de corps	0,0	15	1
Indicateur 4	Taux d'avancement de grade	8,7	5	1
Note finale			77	/100

Au titre de l'année 2025

Le Centre Hospitalier de Grasse obtient un score global de 77 points sur 100 à l'index de l'égalité professionnelle, calculé sur la base de quatre indicateurs, pour un budget inférieur ou égal à 200 millions d'euros.

Les résultats se décomposent comme suit :

- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes – fonctionnaires et praticiens hospitaliers : 36 points sur 40, pour un écart de **4 %**.
- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes – agents contractuels et praticiens contractuels : 21 points, pour un écart de **9,4 %**.
- Taux d'avancement de corps : 15 points.
- Taux d'avancement de grade : 5 points.

En conclusion : avec un résultat global de **77/100**, l'établissement présente des résultats différenciés selon les indicateurs. Les écarts de rémunération sont plus marqués chez les agents contractuels et les praticiens contractuels que chez les fonctionnaires et les praticiens hospitaliers. Les résultats relatifs aux avancements de corps et de grade complètent cette évaluation.

Ces données constituent un outil de suivi permettant à l'établissement d'identifier les éventuels écarts entre les femmes et les hommes et de définir, le cas échéant, des actions correctives en faveur de l'égalité professionnelle.