

Index égalité professionnelle femme-homme au CHU de Poitiers

L'égalité professionnelle femme/homme et la promotion de la diversité dans la fonction publique hospitalière

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

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 peuvent être notifiées.

Qu'est-ce que l'index égalité femme/homme ?

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique instaure un index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique.

Les établissements de la fonction publique hospitalière de plus de 50 agents ont désormais la responsabilité du calcul et de la publication annuelle d'indicateurs, qui prend la forme d'une note sur 100 dont le niveau requis sera de 75 points.

En dessous d'un tel niveau, l'établissement employeur est tenu d'adopter des mesures correctrices qui doivent également être publiées.

Le décret du 21 octobre 2024 instaure 5 indicateurs pour les établissements dont le budget est supérieur à 200 millions d'€ :

Détail des index calculés lors de la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025 pour le CHU de Poitiers

	Libellé de l'indicateur	Définition	Points MAX	Points obtenus
INDICATEUR 1	Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires et les praticiens hospitaliers	L'indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes pour les fonctionnaires à filière et catégorie hiérarchique équivalentes	40 points	36 points
INDICATEUR 2	Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels et les praticiens contractuels	L'indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes pour les agents contractuels à filière et catégorie hiérarchique équivalentes	30 points	30 points
INDICATEUR 3	Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes <i>(ne concerne que les fonctionnaires hors PM)</i>	L'indicateur compare les taux de promotions de corps des femmes et des hommes, calculé en pourcentage, comme la proportion d'agents ayant bénéficié d'une promotion au cours de la période de référence. = taux de promus/promouvables par corps.	10 points	Non concerné, l'indicateur n'est calculé que s'il y a eu au moins 2 hommes et 2 femmes promus
INDICATEUR 4	Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes. <i>(ne concerne que les fonctionnaires hors PM)</i>	L'indicateur compare les taux de promotions de grade des femmes et des hommes calculés, en pourcentage, comme la proportion d'agents ayant bénéficié d'une promotion au cours de la période de référence. = taux de promus/promouvables par grade.	10 points	7 points
INDICATEUR 5	Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations <i>(concerne tous les agents)</i>	L'indicateur est le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les agents publics ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations (nombres compris entre 0 et 10).	10 points	8 points
TOTAL			90 points	81 points
Note finale après proratisation			100 points	90 points

Avec un score global de 90 points, le CHU démontre une situation satisfaisante au regard de l'égalité professionnelle, en progression de 14 points par rapport à 2023 (+10 points en 2024 et +4 points en 2025). Les plus hautes rémunérations sont principalement en lien avec la permanence des soins dans certaines spécialités médicales.