

RÉSULTATS DE L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les décrets relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et au calcul de l'index dans la FPH ont été publiés (décrets n°2024-948 et n°2024-949 du 21 octobre 2024) visent à

- Définir les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la FPH, les modalités de publication des résultats de ces indicateurs et d'information des instances du dialogue social, les sanctions
- Déterminer les modalités de calcul de ces indicateurs et les barèmes à appliquer aux résultats obtenus, préciser la cible à atteindre par les employeurs et la période de référence sur laquelle les indicateurs doivent être calculés.

La publication annuelle, sur le site internet de l'établissement, des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer est désormais mis en ligne. L'objectif est d'inciter le traitement des inégalités salariales entre les femmes et les hommes et d'accélérer leur résorption. Composé de 4 indicateurs, l'index se présente sous la forme d'une note sur 100 points avec une cible minimale à atteindre de 75 points. En cas d'une note inférieure à 75 points, l'administration doit prendre des mesures correctives pour diminuer les écarts dans un délai de trois ans, sous peine de sanctions financières pouvant représenter jusqu'à 1 % de la masse salariale. Au titre de l'année 2024, l'index égalité professionnelle du Centre Hospitalier des Escartons de Briançon atteint 90 points sur 100. Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont présentés dans le tableau suivant :

Etablissement de - 200M€			
	Index	taux ou nombre	points
Ecart H/F pour les fonctionnaires et praticiens hospitaliers	Indicateur 1	3.8	36
Ecart H/F pour les agents contractuels et praticiens contractuels	Indicateur 2	7.3	24
Taux d'avancement de grade et de corps au choix	Indicateur 3-4	2	30
Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations -NON CONCERNE (- 200 M€)	Indicateur 5	-	0
	Note finale		90 /100

Actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunérations

Dans la continuité des efforts déployés, le Centre Hospitalier des Alpes du Sud s'engage à réduire les écarts constatés tout en veillant à ne pas renforcer les inégalités.

Il s'agira notamment d'analyser l'effet des promotions sur les rémunérations des femmes et des hommes, et de favoriser celles qui permettront de réduire effectivement les écarts salariaux constatés.

Il s'agira également de réaliser des réflexions visant à :

- Évaluer, prévenir et traiter des écarts de rémunération femmes-hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois métropolitains ;
- Favoriser l'articulation entre vie personnelle et professionnelle ;
- Renforcer la prévention contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ; - Renforcer la gouvernance et le suivi du plan égalité professionnelle.

Enfin, ces axes font partie des négociations collectives et sont évoqués dans le cadre des instances représentatives de l'établissement.