

Index de l'Égalité Professionnelle 2025

Dans quel contexte s'inscrit l'Index Égalité Professionnelle ?

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.

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.

Qu'est ce que l'index égalité professionnelle ?

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

Il permet de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à travers 4 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.

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.

Les 4 indicateurs de l'index égalité professionnelle applicables à l'ESBV

- L' écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires et les praticiens hospitaliers
- L' écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels et les praticiens contractuels
- L' écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes
- L' écart de taux de promotion de garde entre les femmes et les hommes.

RESULTATS DES INDICATEURS

Pour la période du 1^{er}
janvier au 31 décembre
2025

INDICATEUR 1

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

Définition

L'indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes pour les fonctionnaires à filière et catégorie hiérarchique équivalentes

Nombre maximal de points attribués : 40 points

Nombre de points obtenus par l'ESBV : 39 points

(Résultat identique à 2024)

INDICATEUR 2

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

Définition

L'indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes pour les agents contractuels à filière et catégorie hiérarchique équivalentes

Nombre maximal de points attribués : 30 points

Nombre de points obtenus par l'ESBV : 30 points

(Résultat identique à 2024)

INDICATEUR 3

Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes
(ne concerne que les fonctionnaires hors PM)

Définition

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. Cela correspond au taux de promus/promouvables par corps.

Nombre maximal de points attribués : 15 points

Nombre de points obtenus par l'ESBV : non calculable

L'indicateur 3 n'est calculable que si 2 femmes et 2 hommes ont été promus dans un corps de catégorie supérieure au cours de l'année 2025.

INDICATEUR 4

Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes.
(ne concerne que les fonctionnaires hors personnel médical)

Définition

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. Cela correspond au taux de promus/promouvables par grade

Nombre maximal de points attribués : 15 points

Nombre de points obtenus par l'ESBV : 0 point

(Résultat identique à 2024) Ce résultat s'explique par le fait que le nombre de femmes promues à un avancement de grade est proportionnellement moins important que le nombre de femmes promouvables. Au total, 15 agents ont bénéficié d'un avancement en 2025 (11 femmes et 4 hommes). Il est à noter que l'établissement applique les lignes directrices de gestion définies avec les représentants du personnel pour déterminer les avancements de grade.

RESULTAT DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE 2025

L'ESBV a obtenu 81 points sur 100.

Avec un score global pondéré de 81 points (contre 94 en 2024), l'Etablissement de santé Bugeois Vallée démontre une situation satisfaisante au regard de l'égalité professionnelle.

Ses points forts portent sur :

l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires et les praticiens hospitalier : score qui s'est amélioré

l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels et les praticiens contractuels : score stable

L'écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes : score stable

L'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes s'explique notamment par la répartition différente par sexe des personnes promouvables dans des grades différents avec des taux de promotion différents. L'établissement a défini dans les lignes directrices de gestion des règles permettant d'objectiver le choix des professionnels promus. Ces règles ne distinguent pas les hommes et les femmes.

Dans la continuité de la mise en œuvre du plan pour l'égalité professionnelle, l'Etablissement de santé Bugeois Vallée s'attache à agir pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

