

## Index Égalité Professionnelle

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.

**Pour le Centre Hospitalier du Pays Charolais Brionnais, les résultats sont les suivants :**

### Indicateurs et index égalité professionnelle au titre de l'année 2023

- Indicateur 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 = 34
- Indicateur 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 filière et catégorie hiérarchique équivalentes champ = 0
- Indicateur 3 : l'écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes = non calculable
- Indicateur 4 : l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes = 5
- Indicateur 5 : non applicable au CHPCB

Score de l'index sur 100 : 46

### Actions mises en œuvre par l'établissement pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

En cours de définition dans le cadre du Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Objectif de progression sur 4 ans : atteindre un score supérieur ou égal à 75%.