

INDEX EGALITE FEMMES-HOMMES 2023

En application des décrets n°2024-948 et n°2024-949 du 21 octobre 2024, relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière, les établissements sont tenus de publier chaque année les résultats obtenus pour chaque indicateur de l'Index de l'égalité professionnelle.

Cet index, sous forme d'une note sur 100, permet d'évaluer les écarts existants et de suivre les progrès en matière d'égalité salariale et de promotion. La publication des résultats et des objectifs de progression est essentielle pour renforcer la transparence et améliorer l'égalité professionnelle.

Le Centre Hospitalier Intercommunal de Compiègne-Noyon (C.H.I.C.N) s'engage activement pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Composition de l'Index et mesures en cas de score insuffisant

L'Index repose sur cinq indicateurs :

- Écart global de rémunération pour les fonctionnaires et les praticiens hospitaliers.
- Écart global de rémunération pour les agents contractuels et praticiens contractuels.
- Écart de taux de promotion de corps.
- Écart de taux de promotion de grade.
- Représentation des sexes parmi les dix plus hautes rémunérations.

En cas de score inférieur à 75 points, un plan de progression doit être mis en place, avec des objectifs précis et publiés pour améliorer chaque indicateur.

Résultats du C.H.I.C.N (données 2023) :

Indicateurs	Note
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires et les praticiens hospitaliers	38/40
Égalité de rémunération pour les agents contractuels et praticiens contractuels	30/30
Écart de taux de promotion de corps*	
Écart de taux de promotion de grade	3/10
Représentation parmi les 10 plus hautes rémunérations	4/10
Score global*	83.3/100

**L'indicateur 3 n'étant pas calculable, la somme des pondérations des indicateurs est proratisée de manière à atteindre un score de 100. Le score obtenu est proratisé dans les mêmes proportions.*

Avec un score de **83.3/100**, le **C.H.I.C.N poursuit ses efforts pour prévenir les inégalités**, en particulier sur la carrière des fonctionnaires et les plus hautes rémunérations.

Actions mises en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle

- 1. Mise en place d'une commission consultative d'avancement de grade avec les partenaires sociaux:**
 - En lien avec les organisations syndicales, cette commission analyse les dossiers des agents promouvables et promus afin de favoriser un taux de promotion équitable entre les sexes et prévenir toute disparité dans l'accès à des grades supérieurs.
- 2. Politique égalitaire de revalorisation et d'embauche des contractuels et des titulaires :**
 - Le C.H.I.C.N travaille à l'équité dans les rémunérations et les conditions de travail des contractuels et des titulaires. En particulier, une grille d'évaluation homogène des demandes de revalorisation a été mise en place en 2024.
- 3. Sensibilisation à l'égalité femmes-hommes au sein de l'établissement :**
 - Des actions de formation et de sensibilisation seront menées, en lien avec la référente égalité femmes-hommes du C.H.I.C.N afin de renforcer une culture de l'égalité F/H
- 4. Politique de rééquilibrage des rémunérations au sein du personnel médical en lien avec l'indicateur sur les 10 plus hautes rémunérations de l'établissement.**