

RESULTATS INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU TITRE DE L'ANNEE 2025

Le gouvernement accorde une grande importance à la lutte contre les discriminations et à l'égalité professionnelle. Depuis 2024, les établissements de plus de 50 agents sont tenus de transmettre les résultats obtenus aux indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique hospitalière.

Contexte juridique :

L'index de l'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 n°2024-948 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 n°2024-949 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 des 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.

Les établissements calculent les indicateurs selon les modalités prescrites par le [décret n° 2024-949 du 21 octobre 2024](#) fixant les modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n° 2024-948 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.

Résultats du Centre Hospitalier Intercommunal Monts et Barrages :

- **Indicateur 1** : 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 ; **moyenne pondérée : 38 points**
- **Indicateur 2** : 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 ; **moyenne pondérée : 30 points**
- **Indicateur 3** : écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes ; **non évaluable au vu de l'effectif**
- **Indicateur 4** : écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ; **non évaluable au vu de l'effectif**

Le niveau de résultat fixé doit être supérieur ou égal à 75 points.

*Le **CHIMB** obtient un total de **97 points** sur 100.*