Centre Hospitalier Guillaume Régnier
Ensemble au service de la santé mentale

NOTE DE SERVICE

N° 2026-239
DP-LP-ELM

OBJET : Modalités et application de l'index égalité professionnelle dans la fonction publique hospitalière au Centre Hospitalier Guillaume Régnier – Résultats de l'index égalité professionnelle pour le CHGR en 2025

1. Cadre réglementaire

Publication au JO du 23 octobre 2024 de deux décrets :

- 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 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

L'article 9 de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique instaure l'obligation, pour les établissements de la FPH gérant au moins cinquante agents, de publier un index égalité professionnelle.

Cet index, relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, présente les résultats obtenus à chacun des indicateurs de mesure ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts.

2. Définition des indicateurs et modalités de calcul

L'index prend la forme d'une note sur 100, dont le niveau cible est de 75 points. Il est calculé chaque année pour l'année civile qui précède l'année de publication.

Il est composé, selon le budget dont est doté l'établissement, des 4 ou 5 indicateurs suivants :

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 ;
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 catégorie hiérarchique équivalente ;
3. L'écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes ;
4. L'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
5. Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (cet indicateur ne concerne que les établissements dotés d'un budget supérieur à 200 millions d'euros).

L'article 8 du décret n°2024-949 précise, pour chaque indicateur, sa méthode de calcul, le barème à appliquer au résultat pour obtenir une note et sa pondération dans la note globale.
Le décret n°2024-949 spécifie également le champ des agents à comptabiliser, les modalités d'appréciation dans le temps de l'effectif et des caractéristiques individuelles des agents ainsi que les éléments de la rémunération à prendre en compte.

3. Modalités de publication de l'index

Le décret n°2024-948 fixe le calendrier de publication suivant pour chaque établissement :

- La publication de l'index (résultats obtenus pour chaque indicateur et actions mises en œuvre) sur le site internet, lorsqu'il en dispose, et sur le site de l'ARS territorialement compétente doit être faite au plus tard le 30 septembre. Ces éléments font l'objet d'une transmission au directeur général de l'ARS, accompagnée des informations relatives à leur publication, au plus tard le 15 octobre et d'une information au comité social d'établissement compétent.

- Lorsque la cible n'est pas atteinte au titre de l'année précédente, la publication des objectifs de progression doit être effectuée sur son site internet lorsqu'il en dispose, ou à défaut, sur le site de l'ARS, au plus tard le 15 novembre. Ils demeurent consultables jusqu'à ce que la cible soit atteinte et sont rendus accessibles aux agents par voie numérique ou par tout autre moyen. Ces objectifs de progression et les informations relatives à leur publication font l'objet d'une transmission aux services compétents de l'ARS au plus tard le 30 novembre.

- La transmission des index égalité professionnelle et des objectifs de progression de tous les établissements de la région est effectuée par l'ARS à la DGOS au plus tard le 7 décembre.

4. Résultats de l'Index égalité professionnelle du Centre Hospitalier Guillaume Régnier

Les résultats par indicateur de l'index égalité professionnelle du CHGR pour l'année 2025 sont les suivants :

- 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 : **38 points**

- 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 catégorie hiérarchique équivalente : **30 points**

- L'écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes : **Non calculable car l'effectif fonctionnaires comprend moins de 2 hommes et 2 femmes promus**

- L'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes : **7 points**

- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : **8 points**

Le score total de l'index s'élève donc 92/100, après prise en compte de la proratisation de la somme des pondérations des indicateurs pouvant être calculés.

Conformément à la réglementation, ce score a été publié sur le site internet du CHGR et a été transmis à l'ARS Bretagne.

5. Points de contact

Mme PERRIER Lise : poste téléphonique 37.01

P/le Directeur et par délégation,
Le Directeur adjoint en charge
de la DAM-DRH

D.POTIER

Ampliation :
. Direction Générale
. DRH
. Registre
. Diffusion générale