

L'index égalité professionnelle - Année 2024

Centre Hospitalier de l'Agglomération de Nevers



Indicateur	Description	Ecart de l'index
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	34
Indicateur 2	Ecart 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	18
Indicateur 3	Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes	3
Indicateur 4	Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	7
Indicateur 5	Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	1

Note finale (sur 100) = 63/100

Note finale après proratisation (sur 100) = 63/100

Comment calculer les indicateurs de l'index égalité professionnelle ?

[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.](#)

Les indicateurs sont calculés sur la base des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU). Il appartient donc aux établissements de s'assurer de l'exactitude des données récoltées.

La méthode de calcul des indicateurs est la suivante :

- **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 :

Ratio écart (% (F-H)/H) en équivalent temps plein (EQTP)

F : Rémunération brute versée aux femmes

H : Rémunération brute versée aux hommes

Unité : en points de pourcentage

Les personnels pris en compte dans le calcul de l'indicateur 1 sont :

- pour les PNM : les fonctionnaires et les fonctionnaires stagiaires
- pour les PM : les personnels mentionnés au 1° de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique (les personnels enseignants et hospitaliers mentionnés à l'article L. 952-21 du code de l'éducation ne sont pas pris en compte).

- **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 :

Ratio écart (% (F-H)/H) en équivalent temps plein (EQTP)

F : Rémunération brute versée aux femmes

H : Rémunération brute versée aux hommes

Les personnels pris en compte dans le calcul de l'indicateur 2 sont :

- pour les PNM : les agents contractuels de droit public sur emploi permanent (les agents contractuels sur emploi non permanents et les agents relevant du code du travail, dont les apprentis, ne sont pas pris en compte dans l'index)
- pour les PM : les personnels mentionnés au 2° de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique (les internes et étudiants hospitaliers ainsi que les personnels enseignants et hospitaliers mentionnés à l'article L. 952-21 du code de l'éducation ne sont pas pris en compte dans l'index).

- **indicateur 3** : écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes

Les taux de promotions de corps des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion d'agents ayant bénéficié d'une promotion au cours de la période de référence.

L'écart de taux de promotions est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des avancements, en soustrayant le taux de promotions des femmes au taux de promotions des hommes.

Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux de promotions entre les femmes et les hommes.

Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions, arrondie à la première décimale.

L'indicateur 3 ne concerne que les corps de fonctionnaires (les PM ne sont pas concernés).

- **indicateur 4** : écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes

Les taux de promotions de grade (promotion au choix, examen professionnel) des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion d'agents ayant bénéficié d'une promotion au cours de la période de référence.

L'écart de taux de promotions est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des avancements, en soustrayant le taux de promotions des femmes au taux de promotions des hommes.

Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux de promotions entre les femmes et les hommes.

Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions, arrondie à la première décimale.

L'indicateur 4 ne concerne que les corps de fonctionnaires (les PM ne sont pas concernés).

- **indicateur 5** : nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

L'indicateur est le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les agents publics ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations (nombres compris entre 0 et 10).

L'indicateur 5 concerne tous les agents (PM et PNM, fonctionnaires et contractuels) entrant dans le champ de l'index (article 5 du décret n° 2024-949 du 21 octobre 2024).

Les établissements de plus de 50 agents mentionnés à l'article L.5 du code général de la fonction publique dont le budget est supérieur à 200 millions d'euros ont un barème conformément aux tableaux suivants :

Scénario total		
Indicateur 1 : écart de rémunération fonctionnaire (%)		
plancher	note	
	0,0	40
	0,1	39
	1,1	38
	2,1	37
	3,1	36
	4,1	35
	5,1	34
	6,1	33
	7,1	31
	8,1	29
	9,1	27
	10,1	25
	11,1	23
	12,1	21
	13,1	19
	14,1	17
	15,1	14
	16,1	11
	17,1	8
	18,1	5
	19,1	2
	20,1	0
Indicateur 2 : écart de rémunération contractuel (%)		
	0,0	30
	3,1	27
	6,1	24
	8,1	21
	10,1	18
	12,1	15
	14,1	12
	15,1	9
	17,1	6
	18,1	3
	19,1	0
Indicateur 3 : écart de taux de promotion de corps (%)		
	0,0	10
	2,1	7
	5,1	3
	10,1	0
Indicateur 4 : écart de taux de promotion de grade (%)		
	0	10
	2,1	7
	5,1	3
	10,1	0
Indicateur 5 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		
plancher	note	
	0	0
	1	1
	2	2
	3	4
	4	8
	5	10