

Publication de l'index égalité femmes - hommes au sein du Centre Hospitalier du Quesnoy

Date : 29/09/2025.

1. Références réglementaires :

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique prévoit notamment que les établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux calculent chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer puis les publient sur leur site internet.

Les modalités d'application de ces dispositions ont été précisées par les décrets 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 et 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.

Ainsi, chaque établissement de la fonction publique hospitalière comptant au moins 50 agents en 2022 et 2023 doit déterminer en se fondant sur les données de l'année civile précédente, soient les données 2023 pour la publication 2024, les 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° Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les indicateurs applicables aux établissements dotés d'un budget inférieur ou égal à 200 millions d'euros sont ceux figurant aux 1° à 4°.

A partir de ces indicateurs, un index sur 100 points doit être calculé. La cible à atteindre est fixée à un niveau de résultat supérieur ou égal à 75 points (article 1 du décret n°2024-949).

2. Résultats du Centre Hospitalier du Quesnoy :

Le Centre Hospitalier du Quesnoy publie donc aujourd'hui son index qui est de 79 sur 100 points.

Etablissement de = ou - 200M€

Index	taux ou nombre	points
Indicateur 1	2.3	37
Indicateur 2	11.2	18
Indicateur 3	0	0
Indicateur 4	0	0
Note finale		55
Note finale après proratisation		79

L'analyse de ces résultats démontrent un résultat satisfaisant :

- L'écart de rémunération est maîtrisé, ce qui témoigne d'une politique salariale équitable
- L'écart globale de rémunération est modéré.

Concernant l'écart sur les promotions, les femmes étant majoritaires au sein de l'établissement (83%), elles sont donc aussi plus nombreuses parmi les promouvables.

Une attention particulière sera portée sur les taux de promotion par filière et grade.

Plan d'actions 2022/2025 :

Le plan d'action concernant l'égalité femmes hommes a été validé aux seins des différentes instances le 17 juin 2022 et est structuré autour de quatre axes dont les objectifs devront être atteints pour le 30/06/2025 :

Axe 1 : Lutter contre les discriminations à toutes les étapes de la carrière

Axe 2 : Prévenir toutes les violences faites aux professionnels sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et moral

Axe 3 : Soutien de la fonction parentale

Axe 4 : Egalité d'accès à l'information et au bon usage du numérique.

Chaque axe identifie des actions dont 100% d'entre elles sont réalisées à ce jour (29/09/2025).

Axe 1 : Lutter contre les discriminations à toutes les étapes de la carrière :

- Veiller à une composition paritaire dans les jurys de concours afin d'éviter toute discrimination à l'encontre des femmes et des hommes (ratio d'au moins 40% d'hommes ou de femmes). **Objectif atteint.**
- Communiquer sur les métiers peu mixtes, afin d'encourager et de valoriser l'accès et la présence d'hommes dans des emplois traditionnellement féminins et de femmes dans les métiers traditionnellement masculins. **Objectif atteint (« vis ma vie » ...)**
- Sensibiliser l'égalité entre les femmes et les hommes et plus généralement sur la non-discrimination au travail dans les journées d'intégration.
- Mettre en place une formation sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes **Objectif atteint.**
- Diffuser une meilleure information sur les règles applicables et les effets en termes de carrières des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel. **Objectif atteint.**

Axe 2 : Prévenir toutes les violences faites aux professionnels sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et moral :

- Rédiger une fiche synthétique présentant les moyens utilisables par les agents. **Objectif atteint.**
- Sensibiliser les agents à la lutte contre les agissements et les violences sexistes et permettre un rappel de la loi et des sanctions par la création de supports de communication. **Objectif atteint.**
- Réaliser un constat annuel des violences faites aux femmes au sein de l'établissement et proposer des actions découlant de ce constat. **Objectif atteint.**
- Développer une formation sur la thématique des violences sexistes à destination des encadrants. **Objectif atteint.**
- Créer des espaces de discussions collectives pour libérer la parole et veiller à la bonne cohésion des services pour limiter ces discriminations. **Objectif atteint (pièces de théâtre)**
- En cas de harcèlement, permettre aux professionnels de se référer à un document harmonisé pour l'ensemble de l'établissement. **Objectif atteint.**
- Savoir agir en cas de constat de violence fait à un collègue même en dehors du temps de travail. **Objectif atteint.**

Axe 3 : Soutien de la fonction parentale :

- Mieux informer les professionnels de leurs droits pendant leur absence pour congé maternité, paternité et parental et fluidifier leur retour. **Objectif atteint**
- Adapter l'organisation du travail et du temps de travail : la possibilité du temps partiel aussi bien pour les hommes que pour les femmes **Objectif atteint**
- Anticiper le remplacement des agents demandant à bénéficier de congés familiaux. **Objectif atteint**
- Cultiver la bienveillance au sein des équipes (notamment par rapport aux femmes enceintes) **Objectif atteint**

- Encourager la réflexion des équipes sur l'amélioration des conditions de travail des femmes enceintes. **Objectif atteint**
- Faciliter la prise de congés familiaux. **Objectif atteint**
- Faciliter le télétravail quand cela est possible. **Objectif atteint**
- Réaliser une plaquette d'information remise à la femme enceinte lors de sa déclaration de grossesse et au futur papa se déclarant qui précise les droits, les dispositions portant sur l'heure de grossesse, informant les professionnels des impacts sur leur carrière des interruptions. **Objectif atteint**
- Améliorer les conditions de travail et limiter les troubles musculo-squelettiques. **Objectif atteint (temps APA 10%)**

Axe 4 : Egalité d'accès à l'information et au bon usage du numérique :

- Sensibiliser les professionnels sur la gestion de l'information et des réseaux sociaux : expliquer les notions de secret professionnel, devoir de réserve, communiquer sur les bonnes pratiques, réaliser des temps de sensibilisation sur l'usage des réseaux sociaux et des outils numériques (tous les professionnels ne sont pas égaux devant leur utilisation) **Objectif atteint.**