

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

Date : 29/09/2026

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 doit déterminer en se fondant sur les données de l'année civile précédente, soient les données 2025 pour la publication 2026, 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 87 sur 100 points.

Etablissement de = ou - 200M€

Index	taux ou nombre	points
Indicateur 1	0,2	39
Indicateur 2	1.7	30
Indicateur 3	0,0	0
Indicateur 4	6.3	5
Note finale		74
Note finale après proratisation		87

Indicateur 1 (rémunération fonctionnaires) : l'écart brut F-H est de -767 €/mois, mais il s'explique à 99 % par la répartition entre filières/catégories (effet « structurel »). L'écart imputable à l'employeur (à filière et catégorie égales) est quasi nul, et même très légèrement favorable aux femmes (+7 €). → 39/40 points.

Indicateur 2 (contractuels) : quasiment au max aussi → 30/30 points.

Indicateur 4 (promotions de grade) : les femmes sont promues à un taux plus élevé que les hommes (16,8 % vs 10,5 %) → 5/15 points.

L'analyse de ces résultats démontrent une égalité dans les rémunérations entre les hommes et les femmes.

3. Plan d'actions :

Le plan d'action concernant l'égalité femmes hommes a été validé aux seins des différentes instances le 18 décembre 2025 et est structuré autour de quatre axes dont les objectifs devront être atteints pour le 30/06/2028 :

Axe 1 : Recrutement et intégration

Objectif 1.1 : Garantir l'égalité d'accès aux postes dès le recrutement

- Mise à jour des fiches de poste pour neutraliser les stéréotypes
- Formation des managers à la non-discrimination
- Suivi annuel des indicateurs de parité dans les recrutements

Objectif 1.2 : Intégrer l'égalité professionnelle dès l'accueil

- Intégration d'un module égalité dans le livret d'accueil
- Sensibilisation des nouveaux agents lors des journées d'accueil

Axe 2 : Égalité salariale et déroulement de carrière

Objectif 2.1 : Identifier et corriger les écarts de rémunération

- Réalisation d'un diagnostic annuel des écarts de rémunération et analyse si écart

Objectif 2.2 : Assurer une équité dans l'accès à la formation et à la promotion

- Suivi des taux d'accès par sexe
- Veille à la parité dans les jurys de promotion

Axe 3 : Articulation des temps de vie

Objectif 3.1 : Valoriser les dispositifs existants

- Poursuivre la diffusion du guide de la parentalité et sa mise à jour
- Promotion du télétravail et du temps partiel choisi
- Communication renforcée sur la retraite progressive

Objectif 3.2 : Accompagner les retours de congé maternité/paternité

- Maintien de l'accompagnement RH déjà en place (entretien pré-natal)
- Évaluation annuelle de la satisfaction des agents concernés

Axe 4 : Prévention des discriminations et des violences sexistes et sexuelles

Objectif 4.1 : Renforcer la culture de l'égalité

- Campagne annuelle de sensibilisation
- Intégration d'un module VSS dans les formations obligatoires

Objectif 4.2 : Consolider les dispositifs existants

- Maintien des référents nommés (égalité, violences sexistes et sexuelles)
- Veiller à l'application de la procédure de signalement définie
- Suivi des signalements et des actions correctives

Conclusion

Ce plan d'action 2025-2028 traduit l'engagement du Centre Hospitalier du Quesnoy en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue, avec un suivi régulier des indicateurs et une mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'établissement.