

Suivi :

Direction déléguée de
l'EHPAD HABRIOUX

Note d'information Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En tant qu'employeur public, l'EHPAD HABRIOUX est engagé dans une démarche de promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle, notamment entre les femmes et les hommes.

❖ Référent égalité professionnelle

En application de la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'État et de ses établissements publics, un référent commun au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été désigné depuis le 1er juillet 2024 pour l'ensemble des établissements de la direction commune. Il assure ainsi pour les centres hospitaliers d'Angoulême, de Ruffec, de la Rochefoucauld, de Confolens et pour l'EHPAD d'Aigre les missions suivantes :

- Information des agents sur la politique d'égalité professionnelle menée par leur administration ;
- Réalisation d'actions de sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle ;
- Suivi des formations portant sur l'égalité professionnelle organisées à l'attention des agents ;
- Conseil aux agents et aux services s'agissant des sujets liés à l'égalité professionnelle.

❖ Index égalité professionnelle

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 renforce l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, en introduisant l'index égalité professionnelle. Les établissements hospitaliers de 50 agents et plus doivent désormais calculer et publier chaque année des indicateurs sur la rémunération et la situation des femmes et des hommes. Les décrets publiés en date du 21 octobre 2024 relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération et aux modalités de calcul définissent précisément ces indicateurs et les sanctions en cas de non-conformité.

L'Index d'égalité professionnelle, basé sur une échelle totale de 100 points, est composé de 5 indicateurs pour les établissements de plus de 50 agents de la fonction publique hospitalière dont le budget est inférieur à 200 M€. L'index est calculé en additionnant le score obtenu pour chacun des indicateurs que l'établissement doit calculer.

L'EHPAD HABRIOUX affiche un score de **59/100 au titre de l'année 2024**.

Index d'égalité professionnelle au titre de l'année 2024	Points
Indicateur 1 : Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires et les praticiens hospitaliers à catégorie hiérarchique équivalente	35 / 40
Indicateur 2 : Égalité de rémunération pour les agents contractuels et les praticiens contractuels à catégorie hiérarchique équivalente	0 / 30
Indicateur 3 : Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes	0 / 15
Indicateur 4 : Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	Non calculable 15/ 15

En cas de résultat inférieur à 75 points, une note d'objectifs de progression de chacun de ces indicateurs est fixée et publiée.

Objectifs prioritaires et propositions d'actions :

1- Prévention et traitement des écarts de rémunération

- Etablir annuellement l'index égalité femmes-hommes de l'EHPAD et présenter les données en instances avant le 30 septembre de l'année N.
- Mettre en œuvre les lignes directrices de gestion 2025-2030 qui présentent notamment les modalités de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour les fonctionnaires et les contractuels
 - o Avec la clarification des primes et indemnités dont peuvent bénéficier les contractuels, ainsi que du rythme de réévaluation de leur rémunération ;

2- Mixité des métiers, parcours professionnels et déroulement de carrière

- Rédiger les offres d'emploi et supports de façon neutre et non genrée pour attirer une diversité de candidatures.
- Mener des actions de communication valorisant les métiers où l'un des sexes est sous-représenté pour encourager la mixité.
- Définir des critères transparents d'avancement et de promotion.

3- Articulation vie professionnelle/vie personnelle

- Renforcer l'accompagnement à la parentalité.
- Communiquer sur les dispositions en vigueur et informer les agents sur les aides disponibles.

4- Lutte contre les violences entre agents hospitaliers

- Affirmer le rôle de la cellule territoriale afin de traiter rapidement et de manière harmonisée les situations qui relèvent des « violences au travail » ;

Ces actions sont complétées d'un soutien à la mobilité des professionnels et d'un accompagnement de chaque agent à l'évolution vers des fonctions d'encadrement par le biais du tutorat et de la formation.