EGALITE PROFESSIONNELLE 2025



INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE 2025

Note finale* : 74/100 *Après proratisation

INDICATEURS**

1. Ecart de rémunération (fonctionnaires, praticiens hospitaliers)	31/40
2. Ecart de rémunération (contractuels, praticiens)	27/30
3. Ecart de taux de promotion de corps	non calculable
4. Ecart de promotion de grade	5/15

** Décret N°2024-948 du 21/10/24 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique Hospitalière

ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN 2026

- Formation « Référents Egalité Professionnelle Femmes/hommes dans la Fonction Publique, du 8 au 11/06/2026
- Participation à la rencontre Partage, le 25/09/2026
- Participation au réseau des Référents Egalité Lot et Garonne
- Présenter le document-cadre de la Politique Egalité Professionnelle 2026-2030 avec son plan d'actions au CSE du 12/10/26
- Diffuser l'index Egalité Professionnelle 2025, avec actions mises en œuvre en 2026 et objectifs pluriannuels de progression
- Diffuser le circuit sécurisé de signalement pour les agents de l'établissement victimes ou témoins de discrimination et/ou de harcèlement ainsi que leur circuit de traitement
- Poursuivre l'actualisation de la Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences, en intégrant une lecture non genrée des filières
- Poursuivre le dispositif « Allaitement maternel »
- Sensibiliser les agents et encadrants à la prévention et au traitement des violences sexistes et sexuelles (capsules pédagogiques ANFH, …)
- Suivre le dossier « Télétravail » ; actuellement, majoritairement mis en œuvre sur prescription médicale

OBJECTIFS DE PROGRESSION 2026-2030

MESURES POUR L'EGALITE
- **SALARIALE,**
- **DE CARRIERE,**
- **D'EQUILIBRE VIE PRIVEE/VIE PROFESSIONNELLE**

- Organiser une rencontre annuelle agents/encadrants/organisations syndicales
- Objectiver et diffuser les critères d'avancement de corps et de grade
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux concours et examens professionnels
- Déployer un parcours pluriannuel de formation à l'égalité professionnelle pour les agents, encadrants
- Vérifier l'absence de critères discriminants dans les fiches de poste et les offres d'emploi
- Tendre vers une composition mixte des jurys de recrutement
- Actualiser la GPMC en intégrant une lecture non genrée des filières
- Stabiliser le cadre d'accès au télétravail au-delà des seules prescriptions médicales
- Systématiser un entretien de reprise après un congé de maternité, paternité, parental ou d'aidant
- Communiquer chaque année sur les dispositifs d'alerte, d'accompagnement et de protection fonctionnelle