

## **Publication des indicateurs, des actions et des objectifs de progression relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

### **Introduction**

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).

## I - Index et barême – EPSM Lille Métropole

Etablissement de = ou - 200M€

Index	taux ou nombre	points
Indicateur 1	1,659	38,000
Indicateur 2	2,848	30,000
Indicateur 3	3,448	10,000
Indicateur 4	4,847	10,000
Note finale		88
Note finale après proratisation		88

1

1

1

1

/100







### Indicateur 3

<b>Taux d'avancement de corps</b>	hommes	femmes	écart
au choix ou par examen professionnel	0,0%	3,4%	3,4%

Taux utilisé pour l'indicateur 3  il s'agit de l'écart en valeur absolu des taux d'avancement au choix

### Indicateur 4

<b>Taux d'avancement de grade</b>	hommes	femmes	écart
au choix ou par examen professionnel	11,9%	16,8%	4,8%

Taux utilisé pour l'indicateur 4  il s'agit de l'écart en valeur absolu des taux d'avancement au choix

### III - Actions mises en œuvre par l'établissement pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'EPSM Lille Métropole

Les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes n'ont pas mis en avant d'écart significatif de rémunération entre les femmes et les hommes, qu'il s'agisse de la rémunération liée au traitement ou aux primes et indemnités.

En effet, dans la majorité des cas, les écarts de rémunération entre les professionnels et entre les femmes et les hommes sont limités et l'égalité de traitement assurée par les normes réglementaires. Néanmoins, afin de dépasser cette égalité statutaire et de vérifier une égalité réelle, un focus sera réalisé sur les postes dont les éléments variables de rémunération font évoluer le traitement des agents.

Action 1 : Etablir une comparaison chiffrée de la rémunération des femmes et des hommes sur des postes ouvrant droit au versement de primes (NBI, IFTS, prime de technicité, indemnité forfaitaire technique) et, le cas échéant, en faire l'analyse.

Descriptif de l'action : à l'aide des logiciels RH à disposition, il s'agira d'effectuer l'extraction des professionnels dont la rémunération comporte des éléments variables et de comparer les données en fonction du sexe de l'agent.

Objectif(s) : révéler d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à postes et compétences équivalents pour les résorber.

Acteur(s) : Direction des Ressources Humaines

Indicateur(s) de suivi : éléments de comparaison chiffrés

Action 2 : Au même titre que pour les agents fonctionnaires, un état des lieux concernant la rémunération des femmes et des hommes contractuels sera effectué afin de mesurer les éventuels écarts et de s'assurer que ceux-ci soient justifiés par la technicité du poste, le niveau de responsabilité et les compétences de l'agent.

Descriptif de l'action : à l'aide des logiciels RH à disposition, il s'agira de recenser les agents contractuels, d'identifier leur traitement et d'en faire une comparaison genrée.

Objectif(s) : révéler d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels pour les résorber s'ils s'avéraient non justifiés.

Acteur(s) : Direction des Ressources Humaines.

Indicateur(s) de suivi : éléments de comparaison chiffrés.