



## OUTIL DE CALCUL DE L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Ministère de la santé - Direction générale de l'offre de soins

Données 2024

### Etablissement dont le budget est inférieur ou égal à 200 millions d'euros

| Index                           | Taux ou nombre | Points | Pondération |
|---------------------------------|----------------|--------|-------------|
| Indicateur 1                    | 5,5            | 34     | 1           |
| Indicateur 2                    | 2,2            | 30     | 1           |
| Indicateur 3                    |                |        | 0           |
| Indicateur 4                    | 7,6            | 5      | 1           |
| Note finale                     |                | 69     | /85         |
| Note finale après proratisation |                | 81     | /100        |

### Etablissement dont le budget est supérieur à 200 millions d'euros

| Index                           | Taux ou nombre | Points | Pondération |
|---------------------------------|----------------|--------|-------------|
| Indicateur 1                    | 5,5            | 34     | 1           |
| Indicateur 2                    | 2,2            | 30     | 1           |
| Indicateur 3                    |                |        | 0           |
| Indicateur 4                    | 8              | 3      | 1           |
| Indicateur 5                    |                |        | 0           |
| Note finale                     |                | 67     | /80         |
| Note finale après proratisation |                | 84     | /100        |

[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](#)

[Décret 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](#)

# Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

# SOMMAIRE

|                                                                                                                                             |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Préambule .....                                                                                                                             | 3 |
| I. Champ d'application.....                                                                                                                 | 3 |
| II. Etat des lieux .....                                                                                                                    | 4 |
| a) <i>Les effectifs</i> .....                                                                                                               | 4 |
| b) <i>Rémunérations</i> .....                                                                                                               | 6 |
| c) <i>Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes</i> ..... | 6 |
| III. Plan d'action .....                                                                                                                    | 6 |

# Préambule

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'action portant sur la sensibilisation de l'ensemble du personnel à la promotion de l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que sur les agissements sexistes.

## I. Champ d'application

Conformément au dispositif spécifique indiqué, ci-dessous :

- Articles L132-1 à L132-4 du Code Général de la Fonction Publique ;
- Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 N°2019-828 (art 80) ;
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique ;
- Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique ;
- Note d'information n° DGOS/RH3/2021/197 du 10 septembre 2021 portant sur les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique Hospitalière ;

ainsi qu'en corrélation avec le Projet Social 2022-2026 ;

ce plan présente, sur une période de 3 ans, les mesures destinées à réduire les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes. Il s'articule autour de 4 axes :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la Fonction Publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ledit document fera l'objet d'une consultation, d'une présentation et d'un suivi annuel devant le Comité Social d'Etablissement et d'une transmission à l'ARS Grand Est.

Enfin, il sera diffusé auprès de l'ensemble des agents via l'adresse suivante : <https://www.hopital-ribeauville.fr>

## II. Etat des lieux

### a) Les effectifs



152 agents soit  
87.86% de l'effectif



21 agents soit  
12.14% de l'effectif

En cohérence avec la Fonction Publique Hospitalière, l'Hôpital de Ribeaupillé est fortement marqué par la féminisation de ses principaux métiers :

|                            |                   | PERMANENTS              |     | NON-PERMANENTS | TOTAL       | Ratio Femmes ou Hommes par catégorie par rapport à la totalité de la population du même sexe | Ratio Femmes ou Hommes par catégorie en CDD par rapport à la totalité de la population de la catégorie |                              |                                                |
|----------------------------|-------------------|-------------------------|-----|----------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------|
|                            | Cat.              | Titulaires / Stagiaires | CDI | CDD            |             |                                                                                              |                                                                                                        |                              |                                                |
| Femmes                     | A                 | 29                      | 8   | 2              | 39          | 25,66%                                                                                       | 5,13%                                                                                                  |                              |                                                |
|                            | B                 | 52                      | 3   | 8              | 63          | 41,45%                                                                                       | 12,70%                                                                                                 |                              |                                                |
|                            | C                 | 31                      | 7   | 9              | 47          | 30,92%                                                                                       | 19,15%                                                                                                 |                              |                                                |
|                            | Personnel Médical | 2                       | 1   | /              | 3           | 1,97%                                                                                        | 0,00%                                                                                                  |                              |                                                |
| Total                      |                   | 114                     | 19  | 19             | 152         | 100,00%                                                                                      | 12,50%                                                                                                 |                              |                                                |
| Hommes                     | A                 | 3                       | /   | 1              | 4           | 19,05%                                                                                       | 25,00%                                                                                                 |                              |                                                |
|                            | B                 | 4                       | 2   | /              | 6           | 28,57%                                                                                       | 0,00%                                                                                                  |                              |                                                |
|                            | C                 | 6                       | 1   | 1              | 8           | 38,10%                                                                                       | 12,50%                                                                                                 |                              |                                                |
|                            | Personnel Médical | 1                       | 2   | /              | 3           | 14,28%                                                                                       | 0,00%                                                                                                  |                              |                                                |
| Total                      |                   | 14                      | 5   | 2              | 21          | 100,00%                                                                                      | 9,52%                                                                                                  |                              |                                                |
|                            |                   |                         |     |                |             | Ratio de personnels en CDD par catégorie                                                     | Ratio de Femmes par catégorie                                                                          | Ratio d'Hommes par catégorie | Ratio Femmes et Hommes confondus par catégorie |
| Femmes et Hommes confondus | A                 | 32                      | 8   | 3              | 43 (39 + 4) | 6,97%                                                                                        | 90,70% (39/43)                                                                                         | 9,30% (4/43)                 | 24,86%                                         |
|                            | B                 | 56                      | 5   | 8              | 69 (63 + 6) | 11,59%                                                                                       | 91,30% (63/69)                                                                                         | 8,70% (6/69)                 | 39,88%                                         |
|                            | C                 | 37                      | 8   | 10             | 55 (47 + 8) | 18,18%                                                                                       | 85,45% (47/55)                                                                                         | 14,55% (8/55)                | 31,79%                                         |
|                            | Personnel Médical | 3                       | 3   | /              | 6 (3+3)     | 0,00%                                                                                        | 50% (3/6)                                                                                              | 50% (3/6)                    | 3,47%                                          |
| Total                      |                   | 128                     | 24  | 21             | 173         | 12,14%                                                                                       | 87,86%                                                                                                 | 12,14%                       |                                                |

### ❖ Personnels féminins et masculins par catégorie

Sur 167 salariés non-médicaux au total, 24.86% de l'effectif est composé d'agents de catégorie A dont **90.70% de personnels féminins**. Cette proportion est encore plus importante en ce qui concerne les agents de catégorie B (**91.30% de femmes**) mais nettement moindre chez les personnels de catégorie C (85.45% de femmes). Force est de constater en effet que **la population masculine est employée à raison de 38.10% de son effectif total dans des fonctions de catégorie C**.

A noter, que la parité est parfaite pour les 6 personnels médicaux.

Aucun enseignement ne peut être tiré en ce qui concerne les pourcentages d'agents en situation d'emploi précaire (CDD), le nombre total d'agents masculins (21 / 173 = 12,14%) étant beaucoup trop faible pour établir une quelconque comparaison avec les personnels féminins (87,86%).

|                                                                                                                                                                 | Femmes  | Hommes | TOTAL |                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|-------|-------------------------------------------------------------------|
| <b>Personnels Médicaux</b>                                                                                                                                      | 3       | 3      | 6     |                                                                   |
| dont 3 Praticiens Hospitaliers                                                                                                                                  | 67%     | 33,33% | 100%  |                                                                   |
| dont 3 Praticiens Contractuels                                                                                                                                  | 33,33%  | 66,67% | 100%  |                                                                   |
| Deux praticiens hospitaliers à temps partagé avec d'autres établissement de santé (une femme et un homme), un praticien contractuel à temps partiel (un homme). |         |        |       | <b>Ratio filière F/H confondus par rapport à l'effectif total</b> |
| <b>Personnels Non Médicaux</b>                                                                                                                                  | 149     | 18     | 167   |                                                                   |
| dont 12 Personnels Administratifs                                                                                                                               | 91,67%  | 8,33%  | 100%  |                                                                   |
| dont 133 Personnels Soignants & Rééducation                                                                                                                     | 96,24%  | 3,76%  | 100%  |                                                                   |
| dont 3 Personnels Animateurs                                                                                                                                    | 33,33%  | 66,67% | 100%  |                                                                   |
| dont 16 Personnels des Services Généraux (cuisine, service technique, logistique linge)                                                                         | 37,50%  | 62,50% | 100%  |                                                                   |
| dont 3 Personnes Médico-Techniques                                                                                                                              | 100,00% | 0,00%  | 100%  |                                                                   |

❖ Personnels femmes / hommes par filières

(Source effectif physique présent au 31.12.2022)

La répartition femmes / hommes par filières corrobore les commentaires précédents.

Notons, par ailleurs, que parmi 24 agents non-médicaux à temps partiel - soit 14,37% de l'effectif physique -, ne figure qu'un seul homme (4,17%). **Le temps partiel est donc très largement majoritaire chez les personnels féminins (95,83%)**. Question : Ne faudrait-il pas définir le temps plein féminin par rapport aux 35h et celui des hommes par un retour aux 39h ?

Les pourcentages sont éloquentes et parlent en faveur des salariés féminins. Sur le long terme, l'égal intérêt porté par les femmes et les hommes pour l'une ou l'autre filière hospitalière relève d'abord et pour l'essentiel du législateur et du pouvoir réglementaire de l'Etat.

b) Rémunérations

La question ne se pose pas dans la Fonction Publique Hospitalière, en effet à qualification et à quotité de temps de travail égales, rémunération égale.

c) Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Un référent égalité des sexes a été désigné au sein de l'établissement (cf. CTE du 13.12.2021). Il s'agit à présent d'écrire et de mettre en œuvre un dispositif de signalement des différentes formes de harcèlement et de comportements sexistes ainsi que de créer une procédure de conduite à tenir.

La mise en place d'un conciliateur inter-établissements est en cours (sites de Guebwiller, de Soultz/Issenheim, d'Ensisheim/Neuf-Brisach, de Munster et de Ribeauvillé).

### III. Plan d'action

#### **Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

- Corriger l'inégalité salariale résultant du recours au travail à temps partiel beaucoup plus fréquent chez les femmes que chez les hommes

| Objectifs                                                                                         | Actions                                                                                                                                                                | Indicateurs de suivi                                                          | Calendrier de mise en œuvre    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| <b>Objectif n°1</b> : Permettre aux personnels féminins de mieux pouvoir travailler à temps plein | <b>Action n°1</b> : Réorganiser le temps de travail (flexibilité des horaires, ...) permettant également de faciliter la conciliation vie privée / vie professionnelle | <b>Indicateur</b> : Nouvelle organisation du travail mis en œuvre             | 2 <sup>ème</sup> semestre 2024 |
|                                                                                                   | <b>Action n°2</b> : Proposer, selon la faisabilité en fonctions des postes, le recours au télétravail                                                                  | <b>Indicateur</b> : Nombre d'agents en télétravail au sein de l'établissement | 1 <sup>er</sup> semestre 2025  |

## **Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

Aucune piste d'amélioration n'est proposée au regard des ratios F/H existants dans l'établissement, considérant par ailleurs la présence d'un référent égalité des sexes mis en place en 2021.

## **Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

Cf. Axe 1

## **Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

| Objectifs                                                                                                    | Actions                                                                                                     | Indicateurs de suivi                                                                                                    | Calendrier de mise en œuvre     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| <b>Objectif</b> : Mettre en place un dispositif de signalement / instaurer un médiateur inter-établissements | <b>Action n°1</b> : Ecrire et mettre en place un dispositif de signalement et le diffuser auprès des agents | <b>Indicateur</b> : Nombre de signalements recueillis et traités (possibilité de soutien psychologique après agression) | 1 <sup>er</sup> trimestre 2024  |
|                                                                                                              | <b>Action n°2</b> : Ecrire et mettre en place un dispositif de médiation inter-établissements               | <b>Indicateur</b> : Nombre de recours à ce dispositif et suites données                                                 | 2 <sup>ème</sup> trimestre 2024 |

Fait à Ribeauvillé, le 14 août 2023

JC. HESS – Directeur