

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle

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

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Objectif n°1 : Tendre vers plus d'égalité salariale	Action n°1 : Partager avec les représentants du personnel une analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Indicateur n°1 : L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes en euro (salaire moyen rémunéré) ainsi qu'en pourcentage de cet écart global en équivalent temps plein <u>Arrêté du 28 avril 2022 fixant pour la fonction publique hospitalière la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales</u>	1 ^{er} trimestre 2024

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

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Objectif : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Action n°1 : Communiquer auprès des agents pendant l'entretien professionnel sur les métiers sur lesquels il est possible d'évoluer	Indicateur n°1 : Nombre de femmes et d'hommes promus à des postes d'encadrement	1 ^{er} trimestre 2024
	Action n°2 : Préciser la mention « F/H » pour chaque offre d'emploi et parution de poste	Indicateur n°2 : Nombre de mention « F/H » sur l'ensemble des offres de poste parues.	2 ^e trimestre 2024
	Action n°3 : Nommer un référent égalité F/H	Indicateur n°3 : 1 Référent nommé et identifié	1 ^{er} trimestre 2024 : Désignation d'un nouveau référent égalité