

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE L'ACCÈS AUX SOINS

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

NOR : MSAH2412064D

Publics concernés : ensemble des établissements entrant dans le champ de l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

Objet : dispositions d'application des articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique introduits par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le décret définit les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière. Il précise les modalités de publication des résultats de ces indicateurs et d'information des instances de dialogue social. Il prévoit enfin le régime des sanctions applicables en cas de non publication des résultats ou lorsque ces résultats sont inférieurs à un certain niveau.

Références : le décret est pris pour l'application des dispositions des articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique issus de l'article 9 de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Le décret peut être consulté sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la santé et de l'accès aux soins,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, notamment le III de son article 9 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière du 17 novembre 2023 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

CHAPITRE I^{er}

MESURE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Art. 1^{er}. – Pour les établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique dotés d'un budget supérieur à 200 millions d'euros, les indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-3 du même code sont les suivants :

1° Ecart 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° Ecart 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° Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes ;

4° Ecart 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° du présent article.

Art. 2. – Un index, d'un niveau maximal de cent points, est calculé, pour chaque établissement public relevant des dispositions de l'article 1^{er}, à partir des indicateurs mentionnés à cet article qui lui sont applicables.

Les modalités de calcul des indicateurs et de l'index sont déterminées par le décret définissant la cible prévue par le premier alinéa de l'article L. 132-9-5 du code général de la fonction publique.

CHAPITRE II

PUBLICATION DES INDICATEURS, DES ACTIONS ET DES OBJECTIFS DE PROGRESSION

Art. 3. – Les résultats obtenus, au titre de l'année civile précédente, pour chaque indicateur mentionné à l'article 1^{er} et pour l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération sont publiés, au plus tard le 30 septembre, sur le site internet de l'établissement lorsqu'il en dispose et sur le site internet de l'agence régionale de santé territorialement compétente.

Le comité social d'établissement compétent est informé chaque année des résultats et actions mentionnés au premier alinéa.

Les indicateurs et l'index de chaque établissement au titre de l'année civile précédente sont publiés, au plus tard le 31 décembre de chaque année, sur le site internet du ministère de la fonction publique.

Art. 4. – Quand la cible mentionnée à l'article L. 132-9-5 du code général de la fonction publique n'est pas atteinte au titre de l'année précédente, l'établissement publie les objectifs de progression prévus au même article au plus tard le 15 novembre de l'année en cours, sur son site internet lorsqu'il en dispose ou, à défaut, sur le site internet de l'agence régionale de santé territorialement compétente. Ils demeurent consultables jusqu'à ce que la cible soit atteinte.

Ces objectifs de progression sont rendus accessibles aux agents par voie numérique ou par tout autre moyen.

Art. 5. – Les établissements transmettent au directeur général de l'agence régionale de santé territorialement compétente les informations mentionnées au premier alinéa de l'article 3 ainsi que les informations relatives à la publication de ces dernières au titre de l'année précédente au plus tard le 15 octobre.

Ils lui transmettent également, le cas échéant, les objectifs de progression mentionnés à l'article L. 132-9-5 du code général de la fonction publique et les informations relatives à leur publication au plus tard le 30 novembre.

Le directeur général adresse les informations figurant aux alinéas précédents au ministre chargé de la santé au plus tard le 7 décembre.

CHAPITRE III

CONTRIBUTION DUE EN CAS DE NON-PUBLICATION DES INDICATEURS

Art. 6. – Le montant forfaitaire de la contribution prévue à l'article L. 132-9-4 du code général de la fonction publique est fixé à 45 000 euros.

Pour les établissements dotés d'un budget inférieur ou égal à 200 millions d'euros, ce montant est fixé à 25 000 euros.

Art. 7. – En l'absence de transmission des informations attestant de la publication prévue à l'article 3 et après mise en demeure de l'établissement de produire ces informations dans un délai d'un mois, le directeur général de l'agence régionale de santé territorialement compétente met à sa charge la contribution prévue à l'article 6.

La contribution est acquittée auprès du comptable assignataire de la dépense compétent.

CHAPITRE IV

PÉNALITÉ DUE LORSQUE LA CIBLE N'EST PAS ATTEINTE

Art. 8. – Lorsqu'un employeur n'atteint pas, pour la quatrième année consécutive, la cible déterminée à l'article L. 132-9-5 du code général de la fonction publique, il élabore un rapport motivé qu'il transmet au directeur général de l'agence régionale de santé territorialement compétente.

Le directeur général lui notifie son intention de lui appliquer la pénalité prévue au même article L. 132-9-5 et l'invite à lui présenter ses observations écrites ou orales et à lui communiquer le niveau de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble de ses agents dans un délai d'un mois. Ce délai peut, sur sa demande, être prorogé d'un mois si les circonstances ou la complexité de la situation le justifient.

Le montant maximal de la pénalité financière est calculé en appliquant au montant de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents un taux qui varie en fonction du résultat obtenu pour l'index mentionné à l'article 2 selon les modalités suivantes :

Niveau de résultat (R) obtenu pour l'index	Taux de la pénalité
$75 < R \leq 72$	0,1 %
$72 < R \leq 68$	0,2 %
$68 < R \leq 65$	0,3 %
$65 < R \leq 62$	0,4 %
$62 < R \leq 58$	0,5 %
$58 < R \leq 55$	0,6 %

Niveau de résultat (R) obtenu pour l'index	Taux de la pénalité
$55 < R \leq 50$	0,7 %
$50 < R \leq 45$	0,8 %
$45 < R \leq 40$	0,9 %
$40 < R \leq 0$	1 %

Le directeur général tient compte, pour déterminer le montant de la pénalité, des mesures prises par l'établissement en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des circonstances en raison desquelles la cible n'a pas été atteinte. Au regard de ces derniers éléments, le montant de la pénalité financière peut être réduit de moitié.

La pénalité est acquittée auprès du comptable assignataire de la dépense compétent.

Art. 9. – Le ministre chargé de la santé présente chaque année au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière un bilan de la mise en œuvre des articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS D'APPLICATION DANS CERTAINES COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER

Art. 10. – Les références aux sites internet des agences régionales de santé territorialement compétentes et aux directeurs généraux de ces agences sont remplacés :

1° Pour l'application des articles 3 à 5, 7, 8 et 11 à la Guadeloupe, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, par les références au site internet de l'agence de santé de la Guadeloupe, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin et au directeur général de cette agence ;

2° Pour l'application des mêmes articles à Saint-Pierre-et-Miquelon, par les références au site internet des services de l'Etat à Saint-Pierre-et-Miquelon et au préfet de la collectivité de Saint-Pierre-et-Miquelon.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 11. – Les établissements qui comptaient au moins cinquante agents en 2022 et 2023 publient les informations se rapportant à l'année 2023 prévues à l'article L. 132-9-3 du code général de la fonction publique au plus tard le 30 septembre 2024.

Ils transmettent ces informations au directeur général de l'agence régionale de santé territorialement compétente au plus tard le 31 octobre 2024.

Ils lui transmettent, le cas échéant, les objectifs de progression mentionnés au deuxième alinéa de l'article 4 au plus le 31 décembre 2024.

Le directeur général transmet sans délai les informations mentionnées aux deux alinéas précédents au ministre chargé de la santé.

Les premiers résultats pouvant être pris en compte, au titre des quatre années consécutives prévues au premier alinéa de l'article 8, sont ceux relatifs à l'année 2025.

Art. 12. – La ministre de la santé et de l'accès aux soins et le ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 21 octobre 2024.

MICHEL BARNIER

Par le Premier ministre :

*La ministre de la santé
et de l'accès aux soins,*
GENEVIÈVE DARRIEUSSECQ

*Le ministre de la fonction publique, de la simplification
et de la transformation de l'action publique,*
GUILLAUME KASBARIAN



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

📅 Dernière mise à jour des données de ce texte : 24 octobre 2024

NOR : MSAH2423956D

JORF n°0252 du 23 octobre 2024

Version en vigueur au 16 avril 2026

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la santé et de l'accès aux soins,

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 952-21 ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 5, L. 132-9-3 à L. 132-9-5 et L. 231-1 ;

Vu le code de la santé publique, notamment son article L. 6152-1 ;

Vu la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, notamment son article 9 ;

Vu le 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 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière du 17 novembre 2023,

Décète :

Article 1

La cible mentionnée à l'article L. 132-9-5 du code général de la fonction publique est fixée à un niveau de résultat supérieur ou égal à soixante-quinze points.

Chapitre Ier : Période de référence (Articles 2 à 3)

Article 2

L'index mentionné à l'article 2 du décret du 21 octobre 2024 susvisé est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée. Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur au plus tard le 30 septembre de l'année en cours, à partir des données de l'année civile qui précède l'année de publication. Les périodes de référence à prendre en compte sont identiques à celles mentionnées par l'arrêté du 28 avril 2022 fixant pour la fonction publique hospitalière la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales, pour les indicateurs concernés.

Article 3

Les caractéristiques individuelles des agents sont appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle ou au dernier jour de présence de l'agent dans l'établissement concerné pour ce qui concerne notamment sa catégorie.

Chapitre II : Agents comptabilisés pour le calcul des indicateurs (Articles 4 à 5)

Article 4

L'effectif des agents à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de l'année civile considérée. Les agents qui ne sont pas rémunérés sur une année pleine sont comptabilisés au prorata de leur durée de travail annuelle.

Article 5

I. - Sont pris en compte pour le calcul des indicateurs, dans les effectifs de l'établissement, les fonctionnaires, les agents contractuels de droit public sur emploi permanent et les fonctionnaires stagiaires. Sont également pris en compte dans les effectifs, respectivement pour le premier et le deuxième indicateur, les personnels médicaux mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique. Ne sont pas pris en compte dans les effectifs, les internes et étudiants hospitaliers ainsi que les agents contractuels sur emploi non permanents, les agents relevant du code du travail, dont les apprentis, et les personnels enseignants et hospitaliers mentionnés à l'article L. 952-21 du code de l'éducation.

II. - Les agents mis à disposition sont comptabilisés dès lors que l'administration est compétente pour prendre les décisions ayant une influence sur les situations mesurées par les indicateurs.

Chapitre III : Éléments de la rémunération à prendre en compte pour le calcul des indicateurs (Articles 6 à 7)

Article 6

La rémunération de chaque agent est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de l'année civile considérée.

Article 7

I. - Les éléments de rémunération à retenir sont identiques à ceux pris en compte pour le calcul des indicateurs du rapport social unique mentionné à l'article L. 231-1 du code général de la fonction publique fixant pour la fonction publique hospitalière la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales. Sont notamment pris en compte les traitements indiciaires et accessoires, les primes et indemnités.

II. - Ne sont pas prises en compte les indemnités spécifiques à l'outre-mer.

Chapitre IV : Méthode de calcul des indicateurs et barème à appliquer aux résultats obtenus (Articles 8 à 10)

Article 8

Les indicateurs définis à l'article 1er du décret du 21 octobre 2024 susvisé sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points, conformément aux tableaux suivants :

1° Indicateurs et pondération :

a) Indicateurs pour les établissements de plus de cinquante agents mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique dont le budget est supérieur à 200 millions d'euros :

Indicateurs	Pondération (points)
1/ Ecart 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	40
2/ Ecart 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 filière et catégorie hiérarchique équivalentes	30
3/ Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes	10
4/ Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	10
5/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10

b) Indicateurs pour les établissements de plus de cinquante agents mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique dont le budget est inférieur ou égal à 200 millions d'euros :

Indicateurs	Pondération (points)
1/ Ecart 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	40
2/ Ecart 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 filière et catégorie hiérarchique équivalentes	30
3/ Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes	15
4/ Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/ promouvables)	15

;
 2° Barèmes :
 a) Indicateur 1 :

Ecart 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	
Inférieur ou égal à 0,1	40 points
Supérieur à 0,1	39 points
Supérieur à 1,1	38 points
Supérieur à 2,1	37 points
Supérieur à 3,1	36 points
Supérieur à 4,1	35 points
Supérieur à 5,1	34 points
Supérieur à 6,1	33 points
Supérieur à 7,1	31 points
Supérieur à 8,1	29 points
Supérieur à 9,1	27 points
Supérieur à 10,1	25 points

Supérieur à 11,1	23 points
Supérieur à 12,1	21 points
Supérieur à 13,1	19 points
Supérieur à 14,1	17 points
Supérieur à 15,1	14 points
Supérieur à 16,1	11 points
Supérieur à 17,1	8 points
Supérieur à 18,1	5 points
Supérieur à 19,1	2 points
Supérieur à 20,1	0 points

Lorsque l'effectif de fonctionnaires de l'établissement concerné comprend moins de 10 hommes et moins de 10 femmes, l'indicateur 1 n'est pas calculé ;

b) Indicateur 2 :

Ecart 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 filière et catégorie hiérarchique équivalentes	
Inférieur ou égal à 3,1	30 points
Supérieur à 3,1	27 points
Supérieur à 6,1	24 points
Supérieur à 8,1	21 points
Supérieur à 10,1	18 points
Supérieur à 12,1	15 points
Supérieur à 14,1	12 points
Supérieur à 15,1	9 points
Supérieur à 17,1	6 points
Supérieur à 18,1	3 points

Supérieur à 19,1

0 point

Lorsque l'effectif de contractuels de l'établissement concerné comprend moins de dix hommes et moins de dix femmes, l'indicateur 2 n'est pas calculé ;

c) Les indicateurs 3, 4 et 5 concernant les établissements de plus de cinquante agents mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique dont le budget est supérieur à 200 millions d'euros ont un barème conformément aux tableaux suivants :

Indicateur 3 :

Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes	
Inférieur ou égal à 2,1	10 points
Supérieur à 2,1	7 points
Supérieur à 5,1	3 points
Supérieur à 10,1	0 point

Lorsque l'effectif de fonctionnaires concerné comprend moins de deux hommes et deux femmes promus, l'indicateur 3 n'est pas calculé ;

Indicateur 4 :

Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	
Inférieur ou égal à 2,1	10 points
Supérieur à 2,1	7 points
Supérieur à 5,1	3 points
Supérieur à 10,1	0 point

Lorsque l'effectif de fonctionnaires concerné comprend moins deux hommes et deux femmes promus, l'indicateur 4 n'est pas calculé ;

Indicateur 5 :

Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	
0	0
1	1
2	2
3	4
4	8

d) Les indicateurs 3 et 4 concernant les établissements de plus de cinquante agents mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique dont le budget est inférieur ou égal à 200 millions d'euros ont un barème conformément aux tableaux suivants :
Indicateur 3 :

Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes	
Egal à 0	15 points
Supérieur à 2,1	10 points
Supérieur à 5,1	5 points
Supérieur à 10,1	0 point

Lorsque l'effectif de fonctionnaires concerné comprend moins de deux hommes et deux femmes promus, l'indicateur 3 n'est pas calculé ;
Indicateur 4 :

Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	
Egal à 0	15 points
Supérieur à 2,1	10 points
Supérieur à 5,1	5 points
Supérieur à 10,1	0 point

Lorsque l'effectif de fonctionnaires concerné comprend moins de deux hommes et deux femmes promus, l'indicateur 4 n'est pas calculable.

Article 9

- I. - Lorsque l'établissement concerné ne peut pas calculer au moins deux indicateurs, l'index n'est pas calculable.
II. - Lorsque l'établissement concerné ne peut pas calculer la totalité des indicateurs, la somme des pondérations des indicateurs pouvant être calculés est proratisée de manière à atteindre un score de 100. Le score obtenu par l'établissement est proratisé dans les mêmes proportions.

Article 10

La ministre de la santé et de l'accès aux soins et le ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Michel Barnier

Par le Premier ministre :

La ministre de la santé et de l'accès aux soins,
Geneviève Darrieussecq

Le ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique,
Guillaume Kasbarian

Synthèse de l'index égalité professionnelle - EPAS 65

Nom exact de l'établissement <i>(en toute lettres)</i>	Département	Finess entité juridique	Budget de l'établissement	Deux indicateurs au moins ont pu être calculés	Indicateur 1 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	Indicateur 2 Ecart 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 filière et catégorie hiérarchique équivalentes	Indicateur 3 Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes	Indicateur 4 Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	Indicateur 5 Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	Score de l'index (sur 100)	Si l'index est inférieur à 75, objectifs de progression
ETABLISSEMENT PUBLIC D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOINS DES HAUTES PYRENEES	Hautes-Pyrénées	650005697	Inférieur ou égal à 200M€	Oui	1,9	19,4	0	2,3		56	9,00

Indicateur 3

Taux d' <u>avancement de corps</u>	Hommes	Femmes	écart
au choix ou par examen professionnel	0,0%	0,0%	

Taux utilisé pour l'indicateur 3

Il s'agit de l'écart en valeur absolue des taux d'avancement au choix

Indicateur 4

Taux d' <u>avancement de grade</u>	Hommes	Femmes	écart
au choix ou par examen professionnel	14,3%	12,0%	-2,3%

Taux utilisé pour l'indicateur 4

2,3%

Il s'agit de l'écart en valeur absolue des taux d'avancement au choix

Indicateur 5

Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	
---	--

Nombre utilisé pour l'indicateur 5