

INDEX ÉGALITÉ 2026

Le CHPC s'engage pour l'égalité de genre

Index global
62
sur 100

Priorité 1

Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes



Action concrète

Mise en place d'une **procédure de recrutement non genrée** et, à compétence égale, **priorisation du genre sous-représenté**

Priorité 3

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle



Actions concrètes

Dispositifs d'aide à la parentalité (*berceaux en crèches à des horaires atypiques, salles d'allaitement, reconnaissance des périodes de parentalité dans le calcul de l'ancienneté et l'accès à la promotion professionnelle*)

Remplacement automatique des congés maternité dans les services de soins

Trois premières priorisations dans l'accord des **temps partiels de choix** sont en lien avec la charge familiale

Priorité 2

Lutter contre les stéréotypes pour garantir l'égalité dans les carrières des femmes et des hommes et favoriser la mixité dans les métiers



Actions concrètes

Communication sur les métiers stéréotypés via des portraits d'agents (*sage-femme, ingénieur...*)

Collégialité et mixité des entretiens et **composition équilibrée des jury** des concours/examens professionnels (*dans la mesure du possible*)

Priorité 4

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes



Actions concrètes

Formation des encadrants à la gestion des stéréotypes

Adoption d'une **politique zéro tolérance**

Priorité 5

Faire du CHPC un environnement inclusif



Action concrète

Prise en compte systématique dans le processus décisionnel de la **proportion de femmes et d'hommes concernés** (*ex : achat des tenues de travail mixtes sur patron femme*)

QUELQUES CHIFFRES

6 %

Écart global rémunération fonctionnaires

(à filière/cat. hiérarchique équiv.)

9 %

Écart global rémunération contractuels,

(à cat. hiérarchique équiv. - hors primes et indemnités, 14,3 % en les incluant)

10 hommes

parmi les 10 rémunérations les plus élevées

18,1 %

Écart taux promotion de corps

2 %

Écart taux promotion de grade

Démographie naturelle du CHPC



CÔTÉ MÉDECINS

50 % sont des femmes

7/13

médecins titularisés cette année sont des femmes

1/3

des postes à responsabilité médicale sont féminins

Résultat de la réalisation de temps de travail complémentaire et/ou additionnel effectué sur la seule base du volontariat par les agents concernés