1. Eléments de contexte

L'Etablissement de Saint-Savinien se caractérise en 2025 par un effectif réduit (61 ETPR) au sein duquel le nombre d'agents masculins est extrêmement faible (5 ETPR).

Les écarts de rémunération sur le volet intra-filières, pris en compte pour le calcul de l'index égalité professionnelle sont, de ce fait, extrêmement volatils : le départ ou l'arrivée d'un seul agent du sexe non représenté dans la catégorie considérée est susceptible de faire basculer significativement le niveau de résultat d'une année sur l'autre.

L'écart global de rémunération porte principalement sur les rémunérations des fonctionnaires (indicateur 1 – score obtenu : 23/40), et est essentiellement porté par un effet intra-filière.

En effet, l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires s'établit à 338 € en moyenne mensuelle (+12,2 %), dont 322 € (+11,7 %) relèvent de l'effet intra-filière.

Cet écart se concentre principalement sur la filière soins de catégorie B, qui contribue à hauteur de 254 € à l'effet intra-filière. Il est porté par l'écart de primes et indemnités mensuelles moyennes (+192 € pour cette filière), l'écart sur le traitement proprement dit demeurant faible (+61 €).

L'agent titulaire masculin de cette filière n'ayant pas été présent sur l'entièreté de l'année 2025 (départ à la retraite en cours d'année, ressortant à 0 ETPR), il n'a pas été éligible à certaines indemnités versées aux agentes féminines présentes toute l'année, ce qui a mécaniquement dégradé l'écart constaté, sans que cela ne traduise une quelconque discrimination salariale.

Un écart intra-filière plus modeste est par ailleurs constaté sur la filière soins de catégorie A pour les fonctionnaires (+68€), qui demeure dans une plage compatible avec des différences d'ancienneté ou encore de présence effective dans l'Etablissement.

2. Actions mises en œuvre

- Remplacement de l'agent titulaire parti à la retraite : le poste vacant de l'agent titulaire masculin de la filière soins de catégorie B, parti à la retraite durant l'année 2025, a été pourvu par le recrutement d'une agent titulaire féminine.
- Conséquence directe : en 2026, toutes choses égales par ailleurs, l'index intra-filière soins de catégorie B devrait être nul pour les fonctionnaires (absence d'agent titulaire masculin dans cette filière). L'écart de rémunération constaté en 2025 au sein de cette filière, principal contributeur à l'écart global, sera donc mécaniquement résorbé, sans qu'aucune action complémentaire ne soit nécessaire.
- Poursuite de l'application du principe d'égalité de traitement : les agents relevant d'un même corps, d'une même grille indiciaire et d'un même échelon perçoivent une rémunération principale identique, quel que soit leur sexe. Les grilles statutaires applicables à la fonction publique hospitalière garantissent l'absence de barème différencié entre les femmes et les hommes. Les grilles statutaires constituent également des éléments de référence pour déterminer la rémunération des agents publics contractuels, sans distinction selon le sexe.

- Vigilance sur les primes et indemnités : l'ensemble des primes et indemnités est attribué selon des critères objectifs et identiques pour tous les agents (présence effective sur la période, sujétions liées au poste…), sans distinction selon le sexe.

3. Objectifs de progression

Au regard des éléments exposés précédemment, l'objectif de progression principal vise l'amélioration du score obtenu au sein de l'indicateur 1 :

- Objectif n° 1 : résorption totale de l'écart de rémunération intra-filière soins de catégorie B pour les fonctionnaires. L'écart constaté en 2025 devrait être intégralement résorbé en 2026 par l'effet mécanique du remplacement de l'agent titulaire masculin par une agent titulaire féminine, aboutissant à un écart intra-filière nul dans cette filière.
- Objectif n° 2 : maintien d'une vigilance particulière sur le suivi annuel du calcul de l'index égalité professionnelle, en tenant compte de la très forte volatilité des indicateurs au d'un établissement de 61 ETPR et disposant d'un nombre réduit d'agents de sexe masculin, afin de distinguer les écarts d'origine mécanique ou structurelle.