

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DE L'INSTITUT PUBLIC OCENS



1/ INDEX D'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES

Depuis 2024, l'Institut Public Ocens publie sur son site internet les résultats de l'index d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les transmet à l'Agence Régionale de Santé Pays de la Loire.

Depuis la parution des deux décrets du 21 octobre 2024 relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière, les établissements de plus de 50 agents sont tenus d'établir et de publier cet index. Ce dernier est calculé sur la base de 5 indicateurs pour les établissements dont le budget est supérieur ou égal à 200 millions d'euros et de 4 indicateurs pour ceux dont le budget est inférieur à 200 millions d'euros.

Index d'égalité professionnelle hommes-femmes de l'Institut Public Ocens pour l'année 2024 (au titre des données de 2023)

Indicateurs	Note
Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celles des hommes pour les fonctionnaires à filière et catégorie hiérarchique équivalentes	38/40
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	27/30
Ecart de promotion de corps entre les femmes et les hommes	<i>Non évalué /15</i>
Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	0/15
Résultats de l'index (somme des pondérations des 3 indicateurs proratisée de manière à atteindre un score sur 100)	76.5/100

2/ ACTIONS MISES EN ŒUVRE A L'INSTITUT PUBLIC OCENS POUR EVALUER ET PREVENIR LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES



- Information sur les règles d'accès au congé parental pour la mère comme pour le père (livret d'accueil du professionnel)
- Garantie de l'avancement des femmes en incluant la période du congé maternité / congé parental
- Vérification que les professionnels hommes des catégories A ne bénéficient pas d'un écart de rémunération supérieur vis-à-vis des femmes à catégorie et grade équivalents, au moment du recrutement
- Vérification chaque année dans le vivier des promouvables de l'absence de retards dans les promotions entre les catégories homme ou femme. En cas de retard avéré, le choix est fait en fonction du sexe.
- Mise en place de jurys de recrutement (concours, titularisation) paritaires
- Au niveau du recrutement, attention portée à la mixité des équipes dans la mesure du possible, à valeur professionnelle équivalente