

2024

PRIX SMPS 2024

L'égalité professionnelle

au sein de
nos établissements
à travers des actions
concrètes



SMPS
MANAGEURS PUBLICS DE SANTÉ

Recueil des établissements primés
et distingués par les prix Égalité professionnelle
lors du Congrès national du SMPS du 19 septembre 2024

sommaire

actions concrètes

| | |
|-----------------------|---|
| Démarche | 4 |
|-----------------------|---|

le prix SMPS

| | |
|----------------------|---|
| Le jury | 6 |
|----------------------|---|

les lauréats

| | |
|---------------------------|---|
| Premier prix | 8 |
|---------------------------|---|

L'institut Paoli-Calmettes

| | |
|----------------------------|----|
| Deuxième prix | 10 |
|----------------------------|----|

Le CHRU de Nancy

| | |
|-----------------------------|----|
| Troisième prix | 12 |
|-----------------------------|----|

Le centre hospitalier de Brignoles

| | |
|--------------------------------|----|
| Prix Coup de cœur | 14 |
|--------------------------------|----|

Le centre hospitalier d'Antibes

| | |
|--|----|
| Le centre hospitalier de la Rochelle | 15 |
|--|----|

l'enquête vie pro/vie perso

| | |
|------------------------|----|
| Résultats | 16 |
|------------------------|----|

la législation

| | |
|---|----|
| l'index de l'égalité professionnelle | 18 |
|---|----|

| | |
|-------------------------------------|----|
| Fonctionnement et indicateurs | 19 |
|-------------------------------------|----|

| | |
|--|----|
| Publication des indicateurs, des actions et des objectifs de progression | 21 |
|--|----|

| | |
|------------------------------|----|
| Pénalités et sanctions | 22 |
|------------------------------|----|

| | |
|--------------------------------------|----|
| Modalités de calcul de l'index | 24 |
|--------------------------------------|----|

sur le terrain

| | |
|---------------------------------|----|
| Vos interlocuteurs | 26 |
|---------------------------------|----|

actions concrètes

2024

Démarche

Parce que le dire c'est bien, mais le faire c'est encore mieux, ce nouveau guide s'inscrit dans la continuité des actions en faveur de l'égalité professionnelle au sein des établissements hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux menées par le collectif Égalité professionnelle du SMPS.

Le collectif a souhaité orienter son action en 2024 vers :

- la 3^e édition du prix Égalité professionnelle, récompensant les actions concrètes mises en œuvre au sein des établissements;
- la réalisation de l'enquête nationale sur la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle chez les managers de santé;
- la mise en œuvre de l'index Égalité professionnelle au sein de la fonction publique hospitalière, en application des dispositions de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Pour cette 3^e édition du prix Égalité professionnelle, le SMPS a souhaité mettre à nouveau l'accent sur les actions concrètes dans l'ensemble des établissements hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Les objectifs en la matière sont depuis plusieurs années inscrits dans les textes, de nombreuses chartes sont signées, mais il faut poursuivre et renforcer ces changements dans les faits.

Le collectif Égalité professionnelle a souhaité cette année récompenser les mesures développées et mises en place portant sur :

- la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, contre les clichés sexistes,
- la promotion de l'égalité professionnelle dans le management, notamment en matière d'accès aux emplois à responsabilité et de rémunération,
- l'amélioration de la QVT (vie professionnelle/vie personnelle, parentalité, etc.).

Nous tenons à remercier tous les établissements qui ont participé à cette nouvelle édition.

Le jury a eu le plaisir de découvrir des actions ambitieuses, diversifiées et inspirantes conduisant à des améliorations concrètes.

Nous espérons les voir se déployer afin qu'un maximum de professionnels en bénéficient !

À l'occasion de son congrès annuel qui s'est tenu le 19 septembre 2024 à Paris, le SMPS a attribué cinq prix, dont deux « Coup de cœur ».

le prix SMPS 2024

Le jury



Fabien Amengual-Serra
Directeur d'hôpital
CH de Moulins-Yzeures



Sophie Auffret
Attachée d'administration
hospitalière
EPSM du Morbihan



François-Jérôme Aubert
Chef d'établissement
CH Esquirol, Limoges



Pauline Bernard
Directrice d'hôpital
Référente du collectif Égalité
professionnelle du SMPS.
Détachée au sein
des juridictions administratives.



Marie Caron
Directrice d'hôpital
CHU d'Angers



Fabienne Paulin
Directrice des soins
CHU de Besançon

Cette année, le jury du prix Égalité professionnelle était constitué de membres représentant les différentes catégories professionnelles du SMPS et les différents types d'établissement dans lesquels exercent les managers publics de santé.

SMPS⁺
MANAGEURS PUBLICS DE SANTÉ

Prix « égalité professionnelle »

2024

1^{er} prix

Critères d'attribution

Les candidatures ont été étudiées selon qu'elles présentaient des actions concrètes, comportaient des indicateurs d'évaluation de l'impact de ces actions et identifiaient des responsables pouvant être les interlocuteurs des collègues intéressés par ces initiatives.

Retrouvez les résultats des éditions **2022** et **2023**
du prix Égalité professionnelle

[ici](#) ou via les QR code

édition 2022



édition 2023



les lauréats

2024

Premier prix

L'institut Paoli-Calmettes et son plan Égalité professionnelle

L'institut Paoli-Calmettes (IPC) de Marseille, centre de lutte contre le cancer (CLCC) affilié au groupe Unicancer, assure des missions de prévention, dépistage, recherche, enseignement, formation et soins pour l'ensemble de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

L'IPC est engagé depuis plusieurs années dans la création d'un climat de travail serein, motivant et équitable pour l'ensemble de ses personnels. Son plan Égalité professionnelle s'articule autour de quatre axes :

- établir des modalités de gouvernance, de management et de communication du dispositif Égalité professionnelle ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux postes, missions, emplois, parcours et formations ;
- rechercher une meilleure articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

De ces orientations découlent des objectifs menant à des actions concrètes, dont :

- la désignation de référents Égalité professionnelle en binômes ;
- le suivi, l'évaluation et le traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- l'égal accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilités ;
- l'organisation d'un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes (VSS), de harcèlement et de discriminations ;
- la structuration d'un collège de professionnels pour l'analyse et le traitement des signalements (cellule VSS) ;
- le développement et le soutien à la parentalité.

2024



Ce premier prix vient récompenser l'ambition de l'IPC en faveur d'une plus grande égalité professionnelle et sa volonté de devancer la réglementation en la matière. Il vient également confirmer la qualité des actions et l'engagement de l'IPC pour l'égalité professionnelle, récompensé du 3^e prix en 2023* pour la création d'un modèle de bilan social genré.

** En tant que directrice générale adjointe de l'IPC et membre du jury en 2023, Caroline Chassin s'était déportée lors de l'analyse de ce dossier.*



les lauréats

2024

Deuxième prix

Le CHRU de Nancy et son groupe Égalité-diversité

Le centre hospitalier régional universitaire (CHRU) de Nancy a mis en place une stratégie en faveur de l'égalité professionnelle s'appuyant sur un groupe Égalité-diversité disposant d'un réseau d'ambassadeurs déployés au sein de chaque établissement du GHT des Hôpitaux Sud Lorraine. Il participe ainsi à un partage d'expérience autour de pratiques harmonisées et à un égal accès des agents aux actions en faveur de l'égalité professionnelle portées sur le territoire.

Le groupe Égalité-diversité oriente depuis 2022 son action dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS) et envisage d'étendre d'ici à 2025 son action aux discriminations fondées sur l'origine, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, en capitalisant sur l'expertise et les outils développés au fil des années.

En termes d'actions concrètes, le groupe a conduit en 2024 les mesures suivantes :

- la diffusion d'une campagne de sensibilisation à destination des professionnels pour informer sur les VSS et donner de la visibilité au dispositif de signalement. Celle-ci s'oriente sur trois objectifs clairs : **faire réagir-faire parler-prévenir** ;
- le retrait d'une fresque carabine ;
- la sensibilisation à la lutte contre les VSS lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants et des internes ;
- des actions de formation à destination du groupe Égalité-diversité et l'ingénierie d'une nouvelle action de formation pour le réseau des ambassadeurs.



2024



Témoins ou victimes
d'un agissement sexiste,
votre parole est importante.



les lauréats

2024

Troisième prix

Le centre hospitalier de Brignoles et la santé des femmes

Faisant le constat de la surreprésentation des femmes dans l'établissement ainsi que de la pénibilité du travail hospitalier, le centre hospitalier de Brignoles a orienté son action vers la meilleure prise en compte et l'amélioration de la santé des femmes en milieu professionnel.

Dans le cadre de la politique de QVCT de l'établissement, les objectifs fixés comprennent notamment:

- l'accompagnement et la prévention en matière de santé au travail des professionnelles, avec une adaptation spécifique selon les vulnérabilités;
- la facilitation de l'accès aux soins (réduction des retards de diagnostic et de prise en charge);
- la sensibilisation et l'information des professionnels.

Cette orientation s'est ainsi concrétisée au travers de plusieurs actions dont:

- des consultations Gynécobus à l'attention des professionnelles de santé du territoire dans le cadre d'Octobre rose et des consultations de gynécologie de prévention dans l'établissement (santé périnéale, gynécologique, mentale, dépistage des violences...);
- des ateliers «La santé au féminin» pendant la Semaine du bien-être;
- des interventions ciblées dans les services «à risque port de charge»

2024



AGIR POUR LA SANTÉ DES FEMMES
EN MILIEU PROFESSIONNEL



les lauréats

2024

Prix Coup de cœur

Le jury a tenu à accorder un prix « Coup de cœur » à deux établissements dont les projets ont été particulièrement remarquables :
le CH d'Antibes et le CH de la Rochelle.



GROUPE HOSPITALIER
Sophia Antipolis - Vallée du Var
Centre Hospitalier Antibes Juan-les-Pins

Le centre hospitalier d'Antibes et son plan pour les droits des femmes

Le CH d'Antibes a orienté ses actions pour l'égalité professionnelle au travers d'évènements visant à mettre à l'honneur la lutte pour les droits des femmes, notamment par les arts, pendant une semaine dédiée. En mettant à l'honneur les femmes inspirantes, l'histoire de la lutte pour les droits des femmes en santé ainsi que leur implication dans les champs militant et artistique, le CH d'Antibes a souhaité affirmer son engagement en la matière.

Fin 2023, l'établissement a également ouvert une unité médico-judiciaire de proximité (UMJP) pour proposer aux victimes de violences une prise en charge spécialisée

sur place, et ainsi mieux les accompagner, dans le respect de leurs droits et la reconnaissance de leur préjudice.





Le centre hospitalier de La Rochelle et son plan de lutte contre les violences intrafamiliales

Le CH de La Rochelle a choisi d'axer un pan de sa stratégie Égalité professionnelle sur la lutte contre les violences intrafamiliales vécues par les étudiantes (98% de la formation) et étudiants en soins infirmiers.

Cette politique interne passe par :

- le repérage des situations de violences intrafamiliales ;
- la meilleure compréhension des situations et des types de violences ainsi que leurs impacts sur les victimes. Ce qui passe notamment par une connaissance des mécanismes spécifiques de ces violences et des signes ou comportements propres aux victimes. L'impact sur les victimes est également considéré de façon globale, incluant les professionnels et les enfants ;
- la prise en charge et l'orientation des victimes, par de la formation aux bases juridiques relatives à la protection des personnes et aux infractions en matière de violences sexuelles. De cette volonté d'agir découlent des bonnes pratiques professionnelles pour l'accompagnement des victimes, que ce soit en matière de coopération entre services publics (caisse d'allocations familiales, gendarmerie, hôpital) et d'orientation vers des structures adaptées. La lutte contre les nouvelles formes de violences telles que la cyberviolence est intégrée au programme.



l'enquête 2024

Résultats

Le collectif Égalité professionnelle a lancé au printemps 2024 une enquête nationale portant sur l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle chez les managers.

Pour le SMPS, la conciliation vie professionnelle/vie personnelle est un des principaux sujets d'attractivité et de fidélisation des managers de santé, souvent au même niveau voire au-dessus de la rémunération, selon les retours de nos collègues au quotidien. Engagé de longue date sur l'égalité professionnelle, le SMPS souhaitait donc approfondir l'état des lieux et les attentes des managers de santé.

Les résultats de l'enquête menée au printemps 2024 ont été restitués



lors du Congrès national du SMPS du 19 septembre 2024. Ils mettent en lumière des constats déjà observés d'un fort déséquilibre vie pro/perso chez les managers de santé, qui s'est aggravé avec la crise sanitaire, et qui peut avoir de lourdes répercussions. Ces résultats serviront de base pour défendre plusieurs priorités auprès des pouvoirs

publics ainsi que d'engager un travail sur une charte de l'équilibre vie pro/vie perso des managers de santé que le SMPS proposera aux établissements.

Parmi les plus de 540 répondants, dont **42% de directeurs et 57% de cadres, ingénieurs et cadres administrateurs**, plus de la moitié (54%) estiment que leurs conditions d'exercice se sont dégradées après la crise sanitaire. Cette situation est attribuée principalement à trois facteurs :

- des tensions RH permanentes,
- un climat social détérioré,
- un manque d'écoute et d'échange, faute de temps notamment.

PDF enquête





Près de 46% considèrent également que **le temps consacré à leur travail est aujourd'hui déséquilibré**.

La pérennisation de ces déséquilibres a des conséquences directes sur la vie personnelle des managers, que ce soit pour leur santé, leurs relations de couple ou leur parentalité, ainsi :

- **95%** signalent avoir déjà connu un épisode d'épuisement professionnel;
- **83%** font état de problèmes de sommeil
- **43%** font état d'un impact sur leur santé mentale;
- **71%** estiment que leur travail nuit à leur vie de couple;
- **20%** ont annulé ou reporté un projet d'enfant en raison de leurs obligations professionnelles;
- **69%** ont déjà envisagé de changer de métier.

Sans étonner, ces résultats sont très préoccupants quant à **la santé de nos collègues, à l'atmosphère de travail et à l'avenir de nos métiers**. C'est pourquoi le SMPS souhaite y répondre dans les mois prochains à travers trois axes :

- **renforcer l'accompagnement** direct des collègues, que ce soit à travers le réseau des référents Égalité professionnelle du SMPS et le maillage de ses secrétaires régionaux;
- **sensibiliser** à une meilleure prise en compte de la conciliation vie pro/vie perso et ses conséquences, notamment en proposant un kit de bonnes pratiques, prochainement publié par le SMPS;
- **solliciter nos tutelles** pour bénéficier d'un meilleur accompagnement des carrières et des mobilités, et ainsi faciliter l'équilibre vie pro/vie perso à chaque étape de la vie de chacun.

Pour aller plus loin

- Les résultats de l'enquête dévoilés au Congrès national du 19 septembre 2024 [ici](#) ou via le QR code
- Les résultats complets [ici](#) ou via le QR code

Congrès 2024



Enquête PDF



la législation

2024

L'index égalité professionnelle

Plus d'un an après le vote de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la place des femmes dans les postes à responsabilité au sein de la fonction publique, les décrets d'application relatifs à la mise en œuvre de l'index professionnel sont enfin parus.

- **Le décret n°2024-948 du 21/10/2024**, relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière, définit les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la FPH et précise les modalités de publication des résultats de ces indicateurs ainsi que le régime des sanctions applicables en cas de non-publication des résultats ou lorsque ces résultats sont inférieurs à un certain niveau. À retrouver [ici ou via le QR code](#)
- **Le décret n°2024-949 du 21/10/2024**, fixant les modalités de calcul des indicateurs, précise la cible à atteindre par les employeurs et la période de référence sur laquelle les indicateurs doivent être calculés, les agents qui sont comptabilisés dans l'index, les éléments de rémunération dont il doit être tenu compte ainsi que la méthode de calcul des indicateurs et barème à appliquer aux résultats obtenus. À retrouver [ici ou via le QR code](#)



En vigueur depuis 2019 pour le secteur privé, le déploiement de ce dispositif constitue une avancée demandée depuis plusieurs années par le SMPS.

Fonctionnement et indicateurs

L'index de l'égalité professionnelle est un outil visant à calculer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière et à mettre en évidence les objectifs de progression. Au-delà des diagnostics qui peuvent être établis par l'index, celui-ci doit être associé à un plan d'actions pour être véritablement utile à l'amélioration de l'égalité professionnelle dans les établissements. La non-atteinte de ces objectifs peut conduire à des pénalités pour les établissements.

Cet index est composé de quatre à cinq indicateurs selon le budget des établissements. Chaque indicateur est noté sur un certain nombre de points dont la totalité ne peut dépasser 100. La loi du 19 juillet 2023 a fixé à tous les établissements de la FPH une cible de résultat supérieur ou égal à 75 points*, qui représente un minimum à atteindre.

* Article L. 132-9-5 du Code général de la fonction publique.

la législation

2024

Ces cinq indicateurs sont les suivants :

- **l'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 ;
- **l'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 agents contractuels à catégorie hiérarchique équivalente ;
- **l'écart de taux de promotion de corps** entre les femmes et les hommes ;
- **l'écart de taux de promotion de grade** entre les femmes et les hommes ;
- **pour les établissements avec un budget supérieur à 200 millions d'euros**, le nombre d'agents publics du sexe sous-représentés parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Ces indicateurs sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points, conformément au tableau ci-dessous :

| INDICATEURS | NOMBRE MAXIMAL DE POINTS PAR INDICATEUR | |
|---|---|----------|
| | Pour les établissements avec un budget | |
| | > 200 M€ | < 200 M€ |
| 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 | 40 | 40 |
| 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 agents contractuels à catégorie hiérarchique équivalente | 30 | 30 |
| Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes | 10 | 15 |
| Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes | 10 | 15 |
| Nombre d'agents publics du sexe sous-représentés parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations | 10 | |

Publication des indicateurs, des actions et des objectifs de progression

Chaque année, avant le 30 septembre, **les établissements de la FPH d'au moins 50 agents ont désormais l'obligation de publier chaque année, sur leur site internet, les résultats de l'index obtenus au titre de l'année N-1** ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération et atteindre l'objectif de 65 points.

L'ARS territorialement compétente est également chargée de publier les résultats de tous les index, dont ceux des établissements ne disposant pas d'un site internet dédié. Ces résultats seront par ailleurs transmis à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) qui les rendra publics sur le portail de la fonction publique.

Les résultats de l'index et **les actions mises en œuvre doivent également être présentés** au CSE chaque année.

En cas de non-atteinte de la cible, des objectifs de progression sont fixés par l'établissement. Ceux-ci doivent être publiés sur le site internet de l'établissement au plus tard le 15 novembre de l'année N ou, à défaut, sur le site internet de l'ARS. Ils demeurent consultables jusqu'à ce que la cible soit atteinte.

Compte tenu de la publication tardive des décrets, le calendrier a été ajusté pour cette année 2024 :

- publication de leur index par les établissements avant le 30 novembre 2024
- transmission à l'ARS avant le 15 décembre 2024.

la législation

2024

Pénalités et sanctions

Deux types de pénalité sont prévues par les textes.

En cas de non-publication des résultats des indicateurs annuels

- Pour les établissements dotés d'un budget inférieur ou égal à 200 M€ : **25 000 €**
- Pour les établissements dotés d'un budget supérieur à 200 M€ : **45 000 €**

En l'absence de transmission des informations attestant d'une publication, l'ARS met en demeure l'établissement de produire ces éléments dans un délai d'un mois. Si, au terme de l'échéance, les informations ne sont pas publiées, le directeur général de l'ARS met à sa charge les pénalités. Celles-ci sont acquittées auprès du comptable public de l'établissement.

En cas de non-atteinte de la cible des 75 points

- Lorsque pour la 4^e année consécutive un établissement n'atteint pas la cible de 75 points à l'index, il élabore un rapport motivé transmis au directeur général de l'ARS.
- Le directeur général de l'ARS notifie à l'établissement son intention d'appliquer une pénalité financière.
- Le directeur général de l'ARS invite également l'établissement à lui présenter ses observations écrites ou orales. Ce délai peut, sur demande du directeur général de l'ARS, être prorogé d'un mois si les circonstances ou la complexité de la situation le justifient.

Le montant de la pénalité financière

Le montant maximal de la pénalité financière :

- ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels;
- 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 % |
| $55 < R \leq 50$ | 0,7 % |
| $50 < R \leq 45$ | 0,8 % |
| $45 < R \leq 40$ | 0,9 % |
| $40 < R \leq 0$ | 1 % |

Pour déterminer le montant de la pénalité, le directeur général de l'ARS tient compte 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 éléments, le montant de la pénalité financière peut être réduit de moitié.

la législation

2024

Modalités de calcul de l'index

Modalités de calcul des indicateurs

Les modalités de calcul des différents indicateurs de l'index sont déterminées par le décret n°2024-949 du 21/10/2024.

- **Sur quelle période de référence est calculé l'index de l'égalité professionnelle ?**

L'index de l'égalité professionnelle est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée.

Ses indicateurs sont calculés par l'établissement au plus tard le 30 septembre de l'année N, à partir des données de l'année N-1.

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.

- **Quels effectifs doivent être pris en compte pour le calcul de l'index d'égalité professionnelle ?**

L'effectif des agents à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de l'année N-1. Les agents qui ne sont pas rémunérés sur une année pleine sont comptabilisés au prorata de leur durée de travail annuelle.

Les agents pris en compte pour le calcul des indicateurs:

- les fonctionnaires,
- les agents contractuels de droit public sur emploi permanent,
- les fonctionnaires stagiaires,
- les personnels médicaux, à l'exception des praticiens associés*,
- les agents mis à disposition, dès lors que l'administration est compétente pour prendre les décisions qui peuvent avoir une influence sur les situations mesurées par les indicateurs.

* Sont pris en compte 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,
- les agents contractuels sur emplois non permanents,
- les agents relevant du **Code du travail**, dont les apprentis,
- les personnels enseignants et hospitaliers mentionnés à **l'article L. 952-21 du Code de l'éducation**.



● **Quels éléments de rémunération sont à prendre en compte ?**

La rémunération de chaque agent est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de l'année civile considérée. La totalité des régimes indiciaire et indemnitaire doit être prise en compte pour le calcul.

Doivent être cependant exclus tous les éléments de paye qui ne sont pas soumis à une délibération, ce qui comprend notamment :

- le supplément familial de traitement (SFT),
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- le complément de traitement indiciaire (CTI),
- les heures supplémentaires et complémentaires,
- les indemnités spécifiques à l'outre-mer.

Le SMPS se félicite de la mise en place de ce dispositif, soutenu au cours des échanges. Une disposition utile mais encore non suffisante sans plan d'actions associé.

sur le terrain 2024

Vos interlocuteurs



Référents nationaux Égalité professionnelle

Pauline Bernard pauline.bernard@juradm.fr

Clément Triballeau clement.triballeau@chu-angers.fr

Avec le soutien de Caroline Chassin, référente Égalité professionnelle du SMPS

Vous souhaitez plus d'informations et d'exemples des actions déployées pour faire de l'égalité professionnelle une réalité dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux ?

Les référents égalité professionnelle SMPS sont à votre disposition pour répondre à vos questions et vous conseiller.

Vous souhaitez plus d'informations, disposer de documents et de conseils méthodologiques ?

Pour les adhérents, le SMPS propose aux professionnels intéressés, sur demande, la transmission de coordonnées d'interlocuteurs sur cette thématique et d'une mise en relation avec les lauréats des prix SMPS relatifs aux plans d'égalité professionnelle.



- **Secrétaires régionaux**
- **Référents égalité professionnelle**



**N'hésitez pas à nous contacter,
sur notre site, par mail
ou sur nos réseaux sociaux.**

**Contactez
la délégation nationale du SMPS**

contact@smpsante.fr

www.smpsante.fr