

NOS PROPOSITIONS

GUIDE

Égalité professionnelle femmes/hommes

SMPS 
MANAGEURS PUBLICS DE SANTÉ



Sommaire

Le mot de Marie Caron et François-Jérôme Aubert	4
--	---

Notre bilan 2020-2026

Des avancées notables depuis les élections professionnelles de 2022	6
Objectiver les sujets d'égalité pour les managers de santé	7
Sensibilisation et formation	8
Plaidoyer et influence	9
Outils concrets pour les managers	9
Suivi et transparence	9

Nos propositions 2027-2030 **10**

Accélérer la transformation culturelle	10
Renforcer l'accompagnement des managers	10
Prouver par des résultats concrets	11



Le mot de Marie Caron et François- Jérôme Aubert Référents du groupe Égalité professionnelle



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un pilier fondamental de la justice sociale et de la performance dans le secteur de la santé publique. Depuis 2020, le SMPS a inscrit cette exigence au cœur de ses actions. Et en tant que syndicat des managers publics de santé, nous savons que l'égalité réelle est une question d'engagement collectif.

Notre bilan 2020-2026

Le SMPS a mené de nombreuses actions pour faire progresser l'égalité professionnelle.

Depuis 2021, le SMPS s'est doté d'un groupe de réflexion et de propositions dédié à l'égalité professionnelle. Composé d'une vingtaine de managers – femmes et hommes – issus de différentes catégories professionnelles (AAH, DH, D3S, cadres de santé...), ce collectif bénéficie d'un ancrage territorial qui couvre l'ensemble des régions de métropole, bientôt élargi aux outre-mer grâce à ses représentants locaux.

Le collectif Égalité professionnelle du SMPS agit de manière concrète en faveur de l'égalité dans les établissements hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Il a notamment proposé une charte pour l'égalité professionnelle, diffusée à partir de 2021.

Force de propositions auprès des pouvoirs publics, le collectif contribue à faire évoluer les pratiques et à sensibiliser sur les problématiques d'égalité. Il a été consulté lors des travaux sur la loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. À ce titre, un partenariat de confiance a été établi avec les associations leaders Femmes de santé et Donner des ELLES à la santé.

Le groupe Égalité professionnelle intervient également en soutien auprès de collègues confrontés à des situations de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles ou encore de traitement différencié entre les femmes et les hommes.

Depuis 2023, le SMPS remet chaque année, lors de son congrès national, le prix Égalité professionnelle qui récompense les actions concrètes mises en œuvre dans les établissements. En trois années, ce sont déjà une dizaine de structures dont les initiatives ont été valorisées, qu'il s'agisse de la promotion de l'égalité professionnelle dans le management, de l'amélioration de la qualité de vie au travail ou encore de la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et les stéréotypes.

Des avancées notables depuis les élections professionnelles de 2022

Nous saluons plusieurs mesures qui constituent des progrès importants en matière d'égalité.

- **L'extension du congé paternité** de 11 jours à 4 semaines (25 jours, 32 pour les naissances multiples) depuis 2021, permettant un meilleur partage des responsabilités parentales entre les femmes et les hommes.
- **La création de l'index** de l'égalité professionnelle dans la fonction publique hospitalière (loi du 19 juillet 2023, décrets du 21 octobre 2024), outil essentiel pour mesurer les écarts de rémunération et de promotion dans nos métiers.
- **La mise en œuvre de nominations équilibrées** dans l'encadrement supérieur hospitalier (directeurs de CHU/CHR, DH, D3S, chefs d'établissement et chefs de service dès lors que l'établissement compte au moins 8 postes concernés), conformément à la loi du 19 juillet 2023 pour tendre vers un réel rééquilibrage des nominations au sein de la fonction publique hospitalière.
- Le renforcement du dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles auprès du CNG depuis avril 2025 pour les corps de direction à gestion nationale : formulaire simplifié, processus de traitement plus transparent, suivi renforcé et engagement à recontacter systématiquement les professionnels dans les 48 heures.
- Le lancement d'un plan d'action ministériel contre les violences sexistes et sexuelles en janvier 2025 sous l'égide du ministère chargé de la Santé, dont les modalités de mise en œuvre sont en cours de déclinaison.

Si ces avancées sont à mettre au crédit des pouvoirs publics, le SMPS demeure vigilant et continue de porter des propositions d'amélioration. Ces derniers mois, le groupe Égalité professionnelle a notamment interpellé :

- l'EHESP, sur la gestion du congé maternité et paternité, pointant les réponses fragiles apportées par l'administration aux élèves concernés, ainsi que sur l'absence de solutions de garde d'enfants adaptées lors des formations, en particulier à Rennes, faute de partenariats avec des structures locales ;
- le CNG, pour demander des outils de signalement plus clairs (logigrammes, formulaires), la désignation d'un référent institutionnel dédié aux violences sexistes et sexuelles, ou encore la publication d'un rapport détaillant le nombre et la nature des signalements.

Objectiver les sujets d'égalité pour les managers de santé

Le SMPS s'est imposé comme un acteur majeur dans la production de données sur des thématiques encore peu explorées par la littérature scientifique ou des organismes de recherche comme la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) pour nos catégories professionnelles en particulier. Ces enquêtes nous permettent d'objectiver les situations vécues par les managers de santé et nourrissent nos réflexions et notre action :

- **En 2021**, avec plus de 500 réponses, une enquête sur les agissements sexistes, harcèlement et violences sexistes et sexuelles a permis de quantifier et de qualifier les situations subies par les managers de santé. Le fait d'avoir établi le caractère très fréquent de ce type d'agissements a permis que la diffusion rencontre un fort écho et a conduit à l'audition du SMPS par la Défenseure des droits en octobre 2021.



- **En 2023**, une enquête flash sur le sexisme au quotidien a permis d'interroger nos collègues sur leurs connaissances des règles en vigueur dans la fonction publique hospitalière, ainsi que sur la distinction entre séduction et comportements sexistes ou violents. 
- **En 2024**, une enquête sur les dispositifs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles a permis d'évaluer l'efficacité des actions de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles mises en place dans les établissements de santé, sanitaires, sociaux et médico-sociaux. 
- **En 2024-2025**, un questionnaire sur la conciliation vie professionnelle/vie personnelle a permis de faire émerger des thématiques essentielles telles que la parentalité (report du désir d'enfant en raison de la charge de travail) ou encore le droit à la déconnexion. Avec plus de 500 réponses, cette enquête a rencontré un franc succès et a été largement relayée lors de notre congrès ainsi que dans nos réunions régionales. 

Sensibilisation et formation

- Création d'une charte nationale pour l'égalité dans les établissements de santé.
- Organisation de webinaires nationaux et de rencontres régionales sur l'égalité professionnelle : paternité/maternité, référents égalité, rencontres régionales...

Plaidoyer et influence

- Participation aux groupes de travail ministériels sur l'égalité femmes-hommes (ministères, CNG).
- Contribution active au rapport parlementaire sur le bilan de la loi Sauvadet.
- Proposition d'actions concrètes dans le cadre de la loi du 19 juillet 2023 sur l'accès des femmes aux fonctions à haute responsabilité dans la fonction publique hospitalière.
- Plan d'actions violences sexistes et sexuelles (VSS) du ministère.
- Liens avec les autres réseaux égalité FPH et toute fonction publique et au-delà.

Outils concrets pour les managers

- Constitution d'un réseau de référent·e·s régionaux en matière d'égalité dans les établissements de santé.
- Diffusion de guides pratiques pour aider les managers de santé à développer l'égalité professionnelle.
- Réalisation d'un prix sur l'égalité professionnelle dans les établissements de santé pour mettre en lumière les bonnes pratiques de terrain.

Suivi et transparence

- Enquêtes sur les violences sexistes et sexuelles chez les managers de santé et sur leur capacité à préserver un équilibre vie professionnelle/vie personnelle pour leurs équipes et pour eux-mêmes.
- Soutien à la publication annuelle d'un baromètre sur l'égalité professionnelle dans les établissements de santé.

Grâce à ces actions, la thématique est désormais beaucoup mieux prise en compte dans les pratiques RH et managériales des établissements de santé.

Nos propositions 2027-2030

Accélérer, renforcer, prouver

Pour 2030, nous voulons accélérer la transformation des pratiques, renforcer l'accompagnement des managers et prouver par des résultats concrets que l'égalité n'est pas un principe abstrait, mais un levier de performance et de justice sociale.

Accélérer la transformation culturelle

- Organiser des journées régionales et nationales de l'égalité dans les établissements.
- Renforcer l'intégration de l'égalité professionnelle dans toutes les formations managériales en proposant des modules spécifiques disponibles à tous nos adhérents.
- Promouvoir de meilleures conditions de travail pour l'attractivité des chefferies et pour encourager y compris les candidatures féminines

Renforcer l'accompagnement des managers

- Créer un « kit égalité » pour les managers publics (outils, fiches pratiques, check-lists).
- Lancer un mentorat égalité : favoriser l'accompagnement des femmes vers les postes à responsabilité.

Prouver par des résultats concrets

- Poursuivre et renforcer notre action auprès du ministère et du CNG concernant le baromètre annuel avec des indicateurs plus précis (écarts salariaux, taux de promotions) et être force de propositions pour améliorer la traduction managériale.
- Fixer des objectifs chiffrés de progression à défendre dans les instances nationales et locales.

Nous affirmons que l'égalité professionnelle n'est pas un supplément d'âme : elle est essentielle pour attirer, fidéliser et mobiliser les talents dans notre système de santé.



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

Pour la délégation nationale du SMPS

contact@smpsante.fr

01 40 27 52 21

JUILLET 2026

www.smpsante.fr