



FICHE METHODOLOGIQUE

Présentation des modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Textes et documents de référence

[Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#), article 6 septies

[Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)

[Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique](#)

[Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#)

[Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#)

Présentation

Le Président de la République a consacré, le 25 novembre 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause du quinquennat ». **L'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**, signé le 30 novembre 2018, prévoit **l'élaboration et la mise en œuvre par tous les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle** (action 1.1, intitulée : « rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle »), afin de favoriser l'adoption de mesures concrètes en matière d'égalité professionnelle dans l'ensemble des administrations.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit, aux termes des dispositions de son article 80, un article 6 septies dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires afin de **rendre obligatoires l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action par les employeurs publics**. La mise

en œuvre effective de cette obligation prévoit que les plans d'action sont élaborés par les administrations **au plus tard au 31 décembre 2020**.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 pris en application des dispositions précitées définit alors les modalités précises d'élaboration, mais également de mise en œuvre des plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique.

La présente fiche a pour objet d'accompagner les employeurs publics dans la mise en œuvre opérationnelle du décret précité. Elle en présente les attendus en termes de contenus, ainsi que les conditions dans lesquelles doit être réalisé le plan d'action, et le calendrier associé.

L'Annexe 1 présente des éléments pédagogiques sur l'établissement des plans, le calendrier et la transmission des bilans. **L'Annexe 2** propose en outre des repères méthodologiques relatifs à l'élaboration d'un plan d'action. **L'Annexe 3** illustre un modèle de plan d'action libre, qui peut être adapté en fonction des spécificités de la structure qui l'élabore.

Objet du plan d'action => *article 6 septies A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*

L'élaboration et la mise en œuvre de plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables **ont pour objet d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Champ matériel du plan d'action => *article 6 septies A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et article 3 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020*

L'Etat et ses établissements publics administratifs¹, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière **sont soumis à cette obligation.**

¹ Ainsi, à titre d'exemple, sont concernés les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et les établissements publics à caractère scientifique et technologique.

Modalités d'établissement du plan d'action

A- La fonction publique de l'Etat

Un plan d'action est établi **dans chaque département ministériel** par le ministre après consultation du comité social d'administration ministériel².

Par ailleurs, un plan d'action est établi **dans chaque établissement public administratif de l'Etat** par l'organe dirigeant, après consultation du comité social d'administration de l'établissement public.

Au Conseil d'Etat, dans les tribunaux administratifs, les cours administratives d'appel et à la Cour nationale du droit d'asile (CNDA), un plan d'action est établi par le vice-président du Conseil d'Etat après consultation de la commission supérieure du Conseil d'Etat et du conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel.

Dans les juridictions financières, Cour des Comptes et Chambres régionales de Comptes (CRC), un plan d'action est établi par le premier président de la Cour des comptes après consultation du conseil supérieur de la Cour des comptes et du conseil supérieur des chambres régionales des comptes.

Enfin, un plan d'action est élaboré **dans chaque autorité administrative indépendante (AAI)** par le président de cette autorité après consultation du comité social compétent.

B- La fonction publique territoriale

Selon la même logique, un plan d'action est établi **dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants par l'autorité territoriale après consultation du comité social territorial compétent.**

Lorsqu'une collectivité territoriale ou un EPCI dépasse le seuil de 20 000 habitants, soit parce qu'il est nouvellement créé, soit en raison d'un accroissement de sa population, le plan d'action est établi par l'autorité territoriale au plus tard le 31 décembre de l'année suivante, après consultation du comité social territorial.

C- La fonction publique hospitalière

Dans les établissements de la fonction publique hospitalière, un plan d'action est élaboré par le chef d'établissement après avis du comité social d'établissement et de la commission médicale d'établissement compétents. Dans le centre national de gestion prévu à l'article 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, il est établi par le directeur général, après consultation du comité consultatif national.

² Pour rappel, les comités sociaux issus de la loi de transformation de la fonction publique remplacent les comités techniques et les comités d'hygiène et de sécurité à compter de 2022. On consultera en ce sens les dispositions transitoires de l'article 6 du décret.

Contenu du plan d'action

Le contenu du plan d'action est spécifié dans le décret aux termes des dispositions de l'article 2 : il doit identifier les **objectifs à atteindre**, les **indicateurs de suivi** et leur **calendrier de mise en œuvre** pour chacun des quatre domaines énoncés dans la loi. Il doit également préciser la **période** sur laquelle il porte, période qui ne peut être supérieure à trois ans. Le plan d'action peut s'appuyer sur un état des lieux de l'existant ainsi que sur des plans d'actions plus anciens qui auront dûment été adaptés ou refondus pour correspondre pleinement aux obligations législatives et réglementaires, s'agissant particulièrement de la prise en compte exhaustive des axes présentés ci-après .

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de l'action publique précise que le plan d'action doit définir la stratégie et les mesures destinées notamment à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les **écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'**égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- Favoriser l'**articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale** ;
- **Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.**

Calendrier et modalités de transmission du plan d'action => article 3 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 et article 5 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020

La mise en œuvre effective de l'obligation d'établissement d'un plan d'action prévoit que ceux-ci sont élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020.

Le plan d'action est transmis avant le 1er mars de l'année suivant le terme du plan précédent.

En pratique, le décret définit les modalités de la transmission des plans en vue de l'élaboration de bilans relatifs à la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 septies de la loi.

Le plan d'action est ainsi transmis avant le 1er mars de l'année suivant le terme du plan précédent aux autorités suivantes :

- **Au ministre chargé de la fonction publique** pour les départements ministériels et les institutions et autorités mentionnées au 1° du I de l'article 1er ;
- **Aux ministres de tutelle pour les établissements publics administratifs de l'Etat** ;
- **Aux préfets pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants** ;
- **Aux directeurs généraux des agences régionales de santé pour les établissements publics** mentionnés à l'article 2 et à l'article 116 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

S'agissant des premiers plans d'action, aux termes des dispositions de l'article 5 du décret, ceux-ci sont transmis au plus tard au 1^{er} jour du troisième mois suivant la date précisée au XVII de l'article 94 de la loi du 6 août, soit au 1^{er} mars 2021.

Bilan des plans d'action => article 4 du décret n°2020-528 du 4 mai 2020

Les ministres de tutelle des établissements publics administratifs de l'Etat informent le ministre chargé de la fonction publique, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action, du nombre de plans d'action élaborés et du nombre de manquements constatés³.

Le ministre chargé de la fonction publique dresse un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 septies de la loi par les départements ministériels, le Conseil d'Etat, les tribunaux administratifs, les cours administratives d'appel, la CNDA, les juridictions financières, Cour des Comptes et CRC, les AAI et les établissements publics administratifs de l'Etat.

Il transmet, pour information, un document présentant ce bilan au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Le préfet adresse au ministre chargé des collectivités territoriales un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 septies de la loi, qui recense le nombre de collectivités territoriales et d'EPCI concernés, le nombre de plans d'action qu'ils ont élaborés et le nombre de manquements à cette obligation, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action.

A son tour, le ministre chargé des collectivités territoriales doit transmettre au ministre chargé de la fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par les collectivités territoriales et les EPCI à partir de ces données. Ce bilan est transmis pour information au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Le directeur général de l'ARS adresse au ministre chargé de la santé un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 septies de la loi par les établissements relevant de sa compétence, qui recense le nombre d'établissements soumis à cette obligation, le nombre de plans d'action élaborés et le nombre de manquements constatés, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action.

A son tour, le ministre chargé de la santé transmet au ministre chargé de la fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par ces établissements à partir de ces données. Ce bilan est transmis pour information au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

A un niveau global, pour les trois versants, le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année au Conseil commun de la fonction publique les bilans précités.

Modalités de mise à disposition du plan d'action aux instances de dialogue social et aux agents => article 2 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020

Le décret précise également que le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan d'action. Le décret précise enfin

³ Il revient aux ministres de tutelle des établissements, en responsabilité, de s'assurer de la conformité du plan transmis aux orientations réglementaires ici présentées.

que, jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, les comités techniques compétents seront consultés à la place des comités sociaux.

Par ailleurs, **le plan doit être rendu accessible** aux agents par voie numérique ou, à défaut, par tout autre moyen, tel que des séances dédiées d'information-communication.

Les informations relatives aux bilans précédemment mentionnées sont rendues publiques sur le site de communication en ligne du ministère.

Défaut de transmission du plan et sanctions en cas de non élaboration du plan d'action

⇒ *article 3 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020*

A défaut de transmission du plan d'action avant le 1er mars de l'année suivant le terme du plan précédent, **les autorités** compétentes demandent aux employeurs publics concernés de se conformer à leur obligation.

A défaut de l'envoi du plan d'action dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, ces mêmes autorités mettent en demeure les employeurs publics concernés de transmettre ce plan dans un délai de cinq mois et les informent qu'à défaut de transmission du plan dans le délai imparti, des pénalités financières seront prononcées à leur encontre.

A l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, **l'autorité compétente prononce une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné** en émettant un titre de perception. La procédure comprend divers paramètres, comme la réponse de l'employeur public ou encore l'engagement de la gouvernance à écourter le délai de transmission.

Le décret précise **qu'en cas de transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant de l'engagement effectif de l'élaboration, par le biais notamment de réunions des instances de dialogue social et la transmission d'un plan non exhaustif, ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit à 0,5 % de la même assiette.**

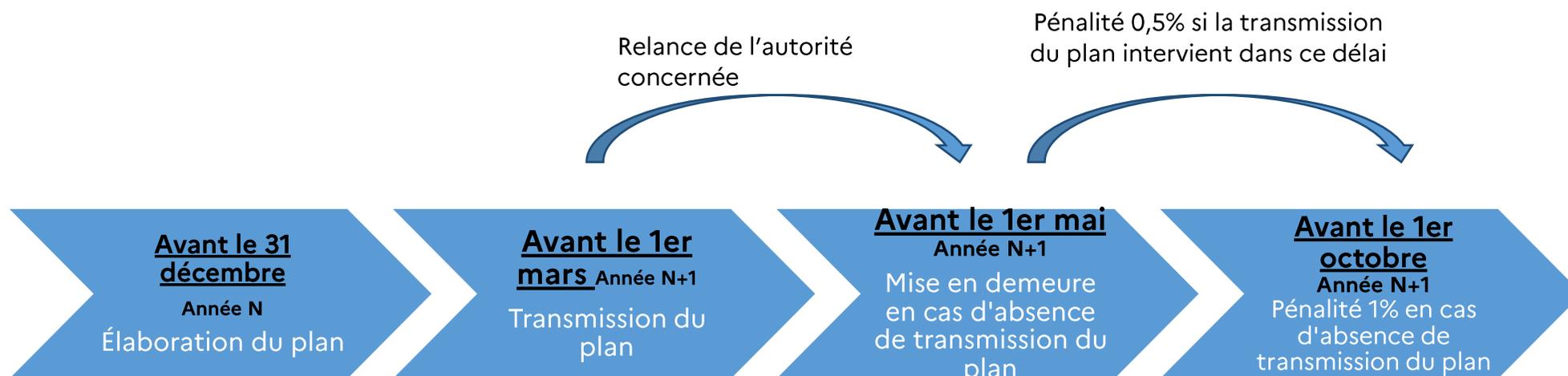
ANNEXE 1 : établissement des plans, calendrier et bilans

Etablissement des plans :

STRUCTURE CONCERNÉE	RESPONSABLE DE L'ETABLISSEMENT DU PLAN	CONSULTATION DU COMITÉ SOCIAL
<u>FPE</u>		
Le département ministériel	Le ministre	Le comité social d'administration ministériel
Le Conseil d'Etat, Tribunaux et cours administratives d'appel et la Cour nationale du droit d'asile	Le vice-président du Conseil d'Etat	La commission supérieure du Conseil d'Etat et du conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel
Les juridictions financières	Le premier président de la Cour des comptes	Le conseil supérieur de la Cour des comptes et du conseil supérieur des chambres régionales des comptes
L'autorité administrative indépendante (AAI)	Le président de cette autorité	Le comité social compétent
L'établissement public administratif (EPA)	L'organe dirigeant	Le comité social d'établissement
<u>FPT</u>		
Les collectivités territoriales établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants	L'autorité territoriale	Le comité social territorial compétent
Les collectivités territoriales établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants, <i>nouvellement créés, ou avec un accroissement de la population récent</i>	L'autorité territoriale	Le comité social territorial compétent

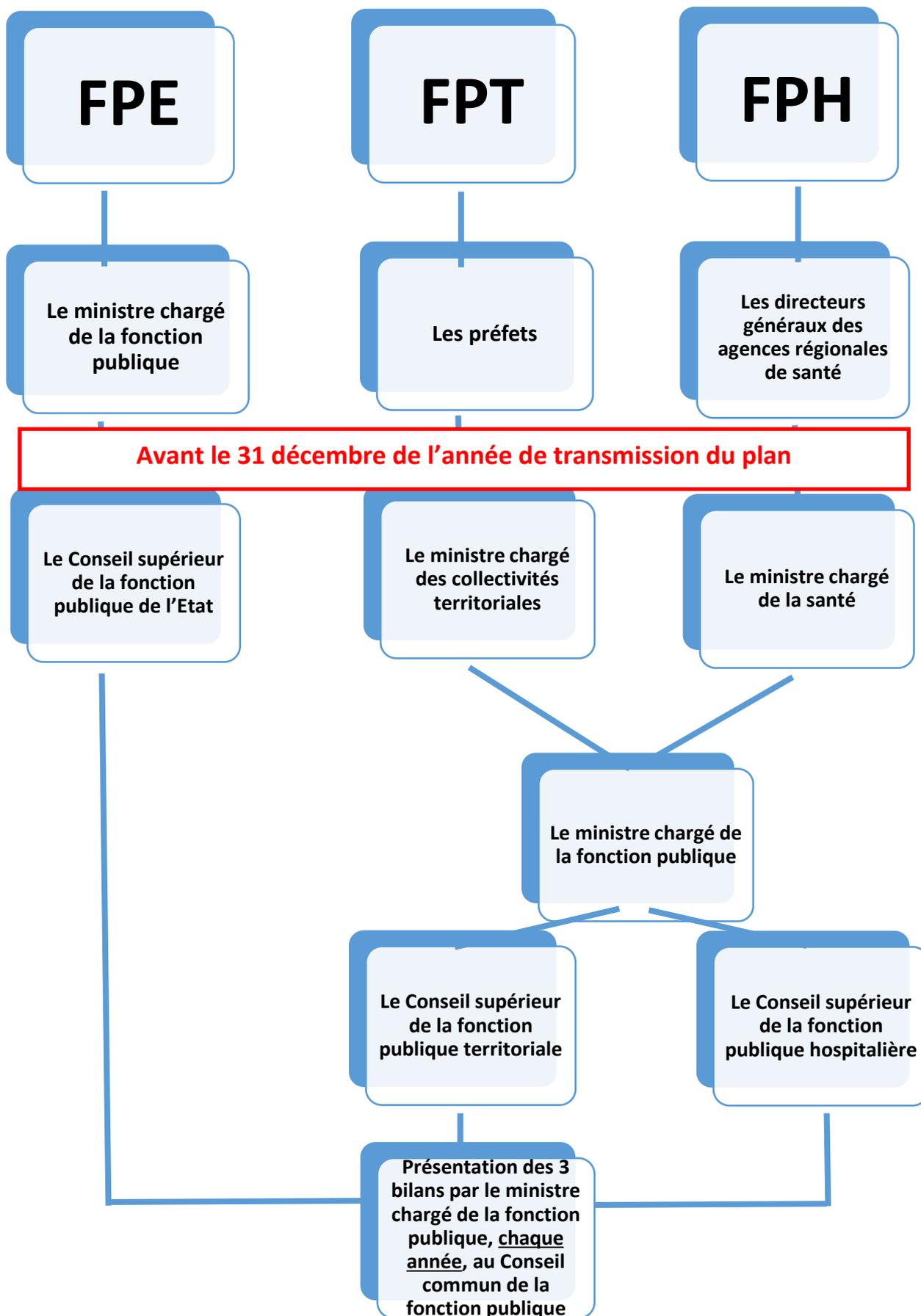
<u>FPH</u>		
Les établissements publics hospitaliers mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986	Le chef d'établissement	Le comité social d'établissement et de la commission médicale d'établissement compétents
Les établissements publics hospitaliers mentionnés à l'article 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986	Le directeur général	Le comité consultatif national

Calendrier d'ensemble :



NB : Les pénalités sont calculées en fonction de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public

Calendrier : focus bilan (transmissions des bilans jusqu'à la présentation du bilan final)



ANNEXE 2 : Outil méthodologique => Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a conçu un **référentiel pour aider les employeurs publics dans l'élaboration de leur plan d'action.**

Ce référentiel rappelle que l'élaboration du plan d'action **nécessite la réalisation préalable d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'administration concernée.**

Il précise également ce que les plans d'actions devront nécessairement contenir. Ainsi, il doit identifier les mesures auxquelles s'engage l'employeur public, les objectifs à atteindre pour chaque mesure, qui pourront faire l'objet d'études plus spécifiques si nécessaires, les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures, si possible les moyens et outils mis à disposition, ainsi que le calendrier de mise en œuvre des mesures. La dynamique liée à la mise en place des plans pourra enfin s'appuyer sur des actions déjà existantes afin de les valoriser et de de les enrichir.

Le référentiel comprend aussi des recommandations en matière d'organisation du dialogue social et d'association des agents à la démarche d'élaboration.

Enfin, il précise les thématiques devant être abordées dans le plan d'action, pour chacun des quatre domaines mentionnés à l'article 6 septies de la loi.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/referentiel-plans-egalite_professionnelle_2019.pdf

ANNEXE 3 : Modèle de plan d'action à adapter.

NB: Comme son nom l'indique, c'est un modèle, qui peut permettre de servir de base mais doit être entièrement retravaillé dans son articulation, dans l'ordre de ces actions, etc., en fonction du contexte de l'organisme.

Introduction

Le plan est structuré autour notamment des 4 axes mentionnés⁴ dans le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes⁵.

Ce plan couvre la période (Année N – Année N+3) et s'applique à (périmètre). Le plan fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation annuelle afin de le réajuster le cas échéant.

AXE 1 : Traiter les écarts de rémunérations

Introduction

Mesure 1 : Etats des lieux des écarts de rémunération et mesures de résorption retenues

Résultats pouvant être obtenu grâce à l'outil de calcul des écarts de rémunération de la DGAFP :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes>

Indicateurs retenus
-
-
-

⁴ Ces axes forment les aspects principaux de la structuration minimale requise du plan, sans exclure de possibles axes complémentaires.

⁵ L'ordre des axes n'interdit pas de réorganiser le traitement de certains sous-items, dès lors que la complétude du contenu des axes se trouve effectivement prise en charge, conformément aux obligations législatives et réglementaires.

Actions
-
-
-

Mesure 2 : Garantir la progression de carrière des femmes

Encadrement supérieur et autres catégories hiérarchiques...

Indicateurs retenus
-
-
-

Actions
-
-
-

Mesure 3 :

Introduction

Indicateurs retenus
-
-
-

Actions
-
-
-

Mesure 4 :

AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Mesure 1: Genrer le vivier des agents promouvables

Introduction

Indicateurs retenus
-
-
-

Actions
-
-
-

Mesure 2 : Former les jurys de concours

Introduction

Indicateurs retenus
-
-
-
Actions
-
-
-

AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

LA PARENTALITE

Mesure 1 : Informer les parents sur leurs droits

Introduction

Indicateurs retenus
-
-
-

Actions
-
-
-

Mesure 2 : Accompagner la maternité

Introduction

Indicateurs retenus
-
-
-

Actions
-
-
-

Mesure 3 : ...

LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Mesure 4 : Veiller au respect du temps de travail, des droits et garanties

Introduction

Indicateurs retenus
-
-
-

Actions
-
-
-

AXE 4 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Introduction

Mesure 1 : Déployer un dispositif de signalement

Conformément au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Introduction

Indicateurs retenus
-
-
-

Actions
-
-
-

Mesure 2 : Orienter les agents victimes de violences vers les structures compétentes

Introduction

Indicateurs retenus
-
-
-

Actions
-
-
-

Mesure 3 : Traitement des situations

Signatures directions.