

# Mise en application de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (TFP)



## FICHE PRATIQUE N°8 :

### Plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique à compter du 8 mai 2020

**La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle. Elle prévoit, ainsi, la transposition des dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent désormais sur les employeurs publics des trois fonctions publiques, dont l'élaboration d'un plan pluriannuel d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La mise en œuvre de ce plan nécessitait des précisions réglementaires, que vient d'apporter **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.

Ainsi, **les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants** doivent élaborer, **d'ici le 31 décembre 2020**, un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La durée de ce plan est de **trois ans au maximum**, renouvelable.

---

## Quelle autorité compétente pour élaborer le Plan ?

Dans chaque collectivité territoriale et EPCI de plus de 20 000 habitants, il s'agit de **l'autorité territoriale**, après consultation du **comité technique / comité social territorial compétent**.

## Quel contenu du plan ?

L'article 2 du décret susmentionné précise que le plan indique la période sur laquelle il porte dans la limite de la **durée de trois ans** prévue par l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983.

Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés entre les hommes et les femmes, notamment dans les domaines suivants :

- rémunération,
- égal accès aux corps et cadres d'emplois et emplois, avancement,
- articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale,
- prévention et traitement des discriminations, des violences, du harcèlement et des agissements sexistes.

Pour chacun de ces domaines, le plan précise les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le **comité technique /comité social compétent est informé** chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

## Quelle date butoir et quelle sanction en cas d'irrespect ?

Tout d'abord, l'article 5 du décret rappelle que les premiers plans d'action sont élaborés par les administrations **au plus tard au 31 décembre 2020**, ainsi que le prévoyait déjà l'article 84, XVI, de la loi de transformation de la fonction publique. Par ailleurs, lorsque la collectivité territoriale ou l'EPCI est nouvellement créé ou dépasse ce seuil du fait d'un accroissement de population, l'autorité territoriale a **jusqu'au 31 décembre de l'année suivante** pour établir le plan.

Puis, pour les plans d'action ultérieurs, l'article 3 du décret prévoit une date butoir pour leur établissement puisqu'ils devront être **transmis avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant le terme du plan précédent**, aux préfets par les collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20 000 habitants.

L'article 3 du décret prévoit une sanction financière en cas de non-respect de ces délais. En effet, à défaut de transmission du plan d'action avant le délai imparti, le Préfet demande 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**, le Préfet met en demeure les employeurs publics concernés de transmettre ce plan **dans un délai de cinq mois**.

A l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, le Préfet prononce la pénalité prévue à l'alinéa 9 de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, à **savoir 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. Toutefois, en cas de

transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit à 0,5 % de la même assiette.

La pénalité est acquittée auprès du comptable assignataire de la dépense compétent pour la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale.

## Quel suivi ?

Le préfet adresse, **avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action**, au ministre chargé des collectivités territoriales, un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 *septies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Ce bilan recense le nombre de collectivités territoriales et de leurs établissements publics concernés ainsi que le nombre de plans d'action élaborés par ceux-ci et le nombre de manquements à cette obligation.

Le ministre chargé des collectivités territoriales transmet au ministre chargé de la fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, présentant de façon agrégée ces données. Ce bilan est transmis pour information au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

## Un outil méthodologique d'aide à l'élaboration de votre plan d'action relatif à l'égalité professionnelle ?

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique a élaboré un Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique consultable ci-après :

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/referentiel-plans-egalite\\_professionnelle\\_2019.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/referentiel-plans-egalite_professionnelle_2019.pdf)

**Le service Juridique du Centre de Gestion reste à votre disposition pour répondre à vos questions sur l'élaboration et la mise en œuvre de votre Plan d'action pour l'égalité professionnelle.**