

LOI DE TRANSFORMATION FP

Décrets d'applications

En direct !

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

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=FD3CF11491EBC4D47E07C9CF7639CE4B.tplgfr37s_2?cidTexte=JORFTEXT000041853744&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFTEXT000041853448



La loi de transformation de la fonction publique a instauré une obligation pour les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui comporte des mesures visant à :

- 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction publique et en matière d'avancement ;
- 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique. Il définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés dans les domaines susvisés, et précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le décret du 4 mai précise que ce plan doit être arrêté et révisé par l'autorité territoriale après consultation du comité technique (puis comité social territorial), pour une durée pouvant aller jusqu'à 3 ans. Le comité technique est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Les premiers plans d'action devront être établis avant le 31 décembre 2020.

Le plan doit ensuite être transmis au Préfet avant le 1er mars 2021 (puis chaque nouveau plan sera transmis au 1er mars de l'année suivant le terme du plan précédent). A défaut, la collectivité ou l'établissement encourt une pénalité financière infligée à l'issue de la procédure suivante :

1° Le Préfet enjoint l'employeur public de se conformer à leur obligation ;

2° A défaut d'envoi du plan d'action dans un délai de deux mois, il met en demeure l'autorité territoriale concernée de transmettre ce plan dans un délai de cinq mois ;

3° A l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, il prononce la pénalité, dont le montant est fixé à 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 ;

4° La pénalité est acquittée auprès du comptable public.

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

Un bilan de la mise en œuvre de ces plans est adressé par les préfets au Ministre chargé des collectivités territoriale avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action, lequel dresse un bilan national, qui est transmis pour information au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.