



# FICHE PRATIQUE : PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

17 décembre 2020  
Par CFDT Fonctions Publiques

**Cette fiche rédigée par le pôle juridique de la CFDT Fonctions publiques reprend les dispositions concernant le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.**

-----

## **De quoi s'agit-il ?**

En application de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique, certains employeurs publics doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au 31 décembre 2020 au plus tard.

## **Qui est concerné ?**

L'État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, ainsi que l'ensemble des établissements publics mentionnés à l'[article 2](#) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et le Centre national de gestion.

## **Comment est-il élaboré ?**

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 prévu à l'[article 9 bis A](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, établi chaque année, par l'ensemble des administrations de la fonction publique.

Le plan d'action est établi et, le cas échéant, révisé :

- Pour l'État, dans chaque département ministériel, par le ministre, après consultation du comité social d'administration ministériel (voir la fiche qui est consacrée au comité social d'administration) ;
- Dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, par l'autorité territoriale, après consultation du comité social territorial compétent ;
- Dans chaque établissement public mentionné à l'[article 2](#) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière 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, par le directeur général, après consultation du comité consultatif national.

Jusqu'au renouvellement général des instances en décembre 2022, les comités techniques resteront compétents pour donner leur avis sur le plan d'action.

La mise en œuvre du plan d'action est pluriannuelle et ne peut excéder trois ans renouvelables.

### **Quelles informations contient-il ?**

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

1° Évaluer, 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 aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'avancement de grade, 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 ;

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 précise la période sur laquelle il porte et définit, pour cette même période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés au 1° au 4° précités.

Sont aussi précisés, pour chacun de ces domaines, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. À noter que le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

### **Comment accéder à ces informations ?**

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

D'autre part, le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année au Conseil commun de la fonction publique les bilans de la mise en œuvre de l'obligation d'élaboration des plans d'action par toutes les administrations concernées par cette obligation ; ces informations sont rendues publiques sur le site de communication en ligne du ministère.

**Pour information**, l'absence d'élaboration du plan d'action, ou son non-renouvellement au terme de sa durée, peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

### **Textes en vigueur :**

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

[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.](#)