

Egalité professionnelle : quelles obligations pour les collectivités ?

Publié le 10/06/2020 • Par [Nathalie Levray](#) • dans : [Actu juridique](#), [Fiches de droit pratique](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)

Les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action territoriaux pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont définies par un décret daté du 4 mai 2020.
Décryptage.

Elaboration

Chaque collectivité territoriale et chaque établissement public de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doit élaborer, d'ici le 31 décembre 2020, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Lorsqu'une collectivité ou un EPCI nouvellement créés dépassent ce seuil de 20 000 habitants, ce plan d'action est établi au plus tard le 31 décembre

FÉDÉRATION CFTC DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FFPT-CFTC)

85, rue Charlot 75003 PARIS Tél. : 01 57 40 88 52 – Fax : 01 42 78 16 57

e-mail : cftcterritoriaux@orange.fr

de l'année suivante. Il en va de même lorsqu'une collectivité ou un EPCI dépassent ce seuil du fait d'un accroissement de leur population. Le comité social territorial compétent, et, jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, le comité technique territorial, est consulté préalablement à l'élaboration du plan d'action ; il est informé chaque année de l'état d'avancement des actions qui y sont inscrites.

Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique ou par tout autre moyen ([loi du 13 juillet 1983, art. 6 septies](#) ; [décret du 4 mai 2020, art. 1, 2 et 6](#)).

Contenu

Le plan d'action précise sa durée d'application, qui ne peut excéder trois ans renouvelables. Il définit la stratégie destinée à réduire les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes, et comporte des mesures en vue de les évaluer, les prévenir et les traiter. Il prévoit les actions pour garantir l'égal accès 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 détaille notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade.

Il précise en outre les mesures destinées à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, et à prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel

ainsi que les agissements sexistes. Le plan d'action énonce, pour chacun de ces domaines, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le plan sera élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique qui doit, à compter du 1^{er} janvier 2021, déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ([loi du 13 juillet 1983, art. 6 septies, 9bis A](#) ; [décret du 4 mai 2020, art. 2](#)).

Suivi

Les collectivités et les EPCI concernés transmettent leur plan d'action aux préfets avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent. A défaut, le préfet demande à l'employeur public de se conformer à son obligation.

Sans réaction dans un délai de deux mois à compter de la réception de cette demande, la collectivité ou l'EPCI sont mis en demeure par le préfet de transmettre ce plan dans un délai de cinq mois ([décret du 4 mai 2020, art. 3 et 5](#)).

Sanction

La collectivité territoriale ou l'EPCI qui n'élaborent pas de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou qui ne le renouvellent pas au terme de sa durée malgré la mise en demeure du

préfet, peuvent être sanctionnés par une pénalité. Celle-ci n'excède pas 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Si la collectivité ou l'EPCI prouvent, avant la fin du délai de mise en demeure, qu'un plan d'action est effectivement en cours d'élaboration ou de renouvellement, ce montant est réduit à 0,5 %. La pénalité est acquittée auprès du comptable assignataire de la dépense compétent ([décret du 4 mai 2020, art. 3](#)).

Bilan

Le ministre chargé des collectivités territoriales est tenu informé par le préfet, qui lui adresse, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action, un bilan de la mise en œuvre de cette obligation. Y sont recensés le nombre de collectivités territoriales et des établissements publics concernés, le nombre de plans d'action élaborés par ceux-ci et le nombre de manquements à cette obligation.

Un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par les collectivités et les EPCI est fourni par le ministre chargé des collectivités territoriales au ministre chargé de la fonction publique qui le présente chaque année au Conseil commun de la fonction publique. Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en est tenu informé. Ces informations sont rendues publiques sur le site de communication en ligne du ministère ([décret du 4 mai 2020, art. 4](#)).

RÉFÉRENCES

- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 80 et 94.](#)
- [Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020.](#)

