

Séminaire des DRH du 26 novembre 2019

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU 6 AOÛT 2019

ART. 80 : LES PLANS D'ACTION ÉGALITÉ

Béatrice Noël, cheffe du département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

CONTEXTE

- ❑ Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2018 qui a été signé par les organisations syndicales
- ❑ Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019: un **volet V** consacré à **l'égalité professionnelle**, qui prévoit notamment, **l'élaboration de plans d'action égalité**

Le plan d'action sur l'égalité femmes hommes devra comprendre 4 grands axes :

- 1° Evaluer, prévenir et 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**
- 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.**

ART. 80 :

L'OBLIGATION D'ÉLABORER UN PLAN D'ACTION ÉGALITÉ

- **Le plan d'action est élaboré sur la base d'un état de situation comparée des femmes et des hommes, intégré dans un rapport social unique (RSU)**
- Les **comités sociaux d'administration** sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.
- Le plan d'action comporte pour chaque action les **objectifs à atteindre**, des **indicateurs de suivi des actions prévues**, ainsi qu'un **calendrier** de mise en œuvre.

Transmission du plan d'action au MESRI:

- Le **plan d'action élaboré est transmis avant le 31 mars (2021) de l'année suivant la date fixée** (31 décembre 2020) et avant le 31 mars de l'année suivant la date d'échéance de chaque renouvellement du plan.
- Les établissements devront **transmettre leur plan d'action au MESRI qui réalise une synthèse** à destination du ministre chargé de la fonction publique.

ART. 80 :

L'OBLIGATION D'ÉLABORER UN PLAN D'ACTION ÉGALITÉ

Le plan d'action devra obligatoirement être constitué de données sexuées et élaboré au plus tard le 31 décembre 2020 sous peine de pénalités (1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels). Il doit être renouvelé tous les 3 ans.

Pour l'application de la pénalité, l'absence d'élaboration d'un plan d'action consiste en :

- **l'absence de plan d'action** ayant fait l'objet de la consultation prévue avec le CSA
- **l'absence de renouvellement de ce plan**
- **l'incomplétude** du plan d'action au regard des 4 axes mentionnés
- ou **le défaut de transmission du plan au MESRI**

UN QUESTIONNAIRE AUX ÉTABLISSEMENTS

Un questionnaire pour faire un état des lieux de l'égalité au sein des établissements afin de mieux les accompagner

- Le MESRI, en lien avec la DGRH et les conférences, a envoyé un questionnaire aux établissements (présidences des établissements, DRH, chargés de mission égalité).
- Le questionnaire comprend différentes rubriques : questions relatives à la **publication de données sexuées, aux freins identifiés** dans la mise en œuvre des plans égalité, **aux actions en faveur de l'égalité** qui pourront être valorisées dans ces plans d'action, notamment à l'occasion des journées internationales (lutte contre les violences faites aux femmes, droits des femmes, lutte contre l'homophobie).
- Les résultats de ce questionnaire feront l'objet d'une synthèse
- Un groupe pilote composé des conférences, de différents établissements et d'experts sur ces questions sera constitué. Il se réunira au début de l'année prochaine, afin d'accompagner les établissements dans l'élaboration des plans d'action.

FICHE RÉFLEXE RACISME ANTISÉMITISME

Publié au printemps 2019, c'est un document de référence pour les référents et référents racisme antisémitisme et pour les établissements.

- Application du **Plan interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2018 – 2020**
- Connaître la loi; prévenir et traiter les incidents; mettre en place des politiques d'établissements.
- Document aussi disponible en anglais.



Merci de votre attention !

Béatrice NOEL

Beatrice.noel@recherche.gouv.fr